

# Género y trabajo en las universidades



# Género y trabajo en las universidades

MARÍA ANTONIA CHÁVEZ GUTIÉRREZ  
MARÍA RITA CHÁVEZ GUTIÉRREZ  
ÉRIKA RAMÍREZ DIEZ  
MARÍA ELENA CRUZ MUÑOZ  
GABRIELA KARINA CERVANTES FUENTES

Coordinadoras



Instituto Municipal de  
las Mujeres en Guadalajara



**GUADALAJARA**  
GOBIERNO MUNICIPAL



## COMITÉ EDITORIAL

*CRISTINA PALOMAR VERA*

Profesora e Investigadora titular del Centro de Estudios de Género  
de la Universidad de Guadalajara.

*MARÍA ANTONIA CHÁVEZ GUTIÉRREZ*

Profesora e Investigadora titular del Departamento de Desarrollo Social de la  
Universidad de Guadalajara

*MARÍA RITA CHÁVEZ GUTIÉRREZ*

Profesora e Investigadora titular del Departamento de Desarrollo Social de la  
Universidad de Guadalajara

*ÉRIKA RAMÍREZ DIEZ*

Profesora e Investigadora titular del Departamento de Letras de la  
Universidad de Guadalajara

*GABRIELA CERVANTES FUENTES*

Coordinadora de Educación del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara

*MARÍA ELENA CRUZ MUÑOZ*

Directora del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara.

*CUERPO ACADÉMICO TRANSFORMACIÓN SOCIAL*

Cuidado de la Edición

*ÉRIKA RAMÍREZ DIEZ*

Corrección Editorial

*ROSA MARGARITA CUEVAS MUÑOZ*

Diseño y Diagramación

Primera edición 2009

© D.R. 2009, Instituto Municipal  
de las Mujeres en Guadalajara  
Mitla 386  
Col. Monumental  
Guadalajara, Jalisco, México

© D.R. 2009, Universidad de Guadalajara  
Av. Juárez 975  
Col. Centro C.P. 44100  
Guadalajara, Jalisco, México

**ISBN -**

Impreso y hecho en México  
*Printed and made in México*

# Índice

Prólogo . . . . .	1
<i>María Elena Cruz Muñoz</i>	

Introducción . . . . .	15
<i>María Antonia Chávez Gutiérrez</i>	
<i>Claudia Ávila González</i>	

## **I. Sociedad, cultura y equidad de género en las universidades**

· Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad . . . . .	31
<i>Patricia García Guevara</i>	
· La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara . . . . .	49
<i>Cristina Palomar Vereá</i>	
· Los retos de las académicas contemporáneas. Reflexiones en torno al trabajo de las mujeres . . . . .	69
<i>Alicia Ocampo Jiménez</i>	
· El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas. . . . .	83
<i>Esther Escolano Zamorano</i>	

## **II. Actores, procesos de formación y contextos universitarios**

· Género y discurso académico . . . . .	129
<i>Érika Ramírez Díez</i>	

- La participación femenina en la Universidad de Colima (1980–2005). . . . . 147  
*Mirtea Elizabeth Acuña Cepeda*
- El papel de la mujer en el ámbito laboral y la formación profesional. El caso de la Universidad de Guadalajara. . . . . 169  
*Patricia María Etienne Loubet*
- Mujeres administrativas de la Universidad de Guadalajara . . . 185  
*María Juana González Tovar*  
*Alfredo Rico Chávez*
- La formación de estudiantes en la Universidad de Colima, (1997-2005) desde una perspectiva de género. . . . . 211  
*Karla Kral*  
*Sara Lourdes Cruz Iturribarría*
- ¿Una sociedad igualitaria? Un paso normativo hacia la igualdad entre los sexos en España. . . . . 231  
*Esther Escolano Zamorano*

### **III. Condiciones laborales en las universidades. Una mirada desde el género**

- Las académicas ante la política de pago por méritos. Un estudio en la Universidad de Colima. . . . . 253  
*Sara G. Martínez Covarrubias*  
*Florentina Preciado Cortés*  
*Graciela Cordero Arroyo*
- Las condiciones laborales de las mujeres académicas, investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de la Universidad de Guadalajara. Periodo 2005-2007 . . . . . 285  
*María Antonia Chávez Gutiérrez*

- Las y los académicos de la Universidad de Guadalajara:  
Una aproximación de género. . . . . 309  
*Virginia Enciso Huerta*  
*Alfredo Rico Chávez*
- La condición de género en la formación de investigadoras  
en la Universidad de Guadalajara . . . . . 341  
*Verónica Ortiz Lefort*  
*Norma Evangelina Mejía Hernández*

#### **IV. Cotidianeidad, estilos y calidad de vida de los y las universitarias**

- Desgaste profesional y aspectos psicosociales del trabajo  
académico en la población femenina. . . . . 351  
*Blanca Noemí Silva Gutiérrez*  
*Amada Lydia Rodríguez Téllez*  
*Raúl Vicente Flores*
- La transversalidad del género entre la profesión y la familia.  
Una experiencia vivida . . . . . 377  
*María Rita Chávez Gutiérrez*
- Migración de la identidad de género en mujeres que han  
realizado un posgrado en Estudios de Género en Educación . . 411  
*Alma Graciela Fuentes Fierro*

Sobre las coordinadoras . . . . . 427





Cómo fue que empezamos  
a aceptar flores como tumbas  
mentiras como flores  
vidas como intentos

Cuando nos creció el cabello  
las pestañas, las uñas  
los tacones  
los hijos

el silencio

Dónde se nos fue instalando el sueño  
se nos llenó la hoja de palabras  
huérfanas

¿Qué muerte desenhebró nuestras  
palabras?

Érika Ramírez Diez<sup>1</sup>

Yo Alicia  
Me empeño en no reconocirme

Me levanto las faldas de los ojos  
por encontrar la piedra que me ciega

Me abro los armarios de la sangre  
encuentro chapas falsas  
equivocas, voladas

Me busco por debajo de la cama...

Recito a la Oruga  
“Ha envejecido, Padre Guillermo...”

Y sólo encuentro  
la Alicia de palabras  
al revés / sé ver la

¿quieres que te lo cuente  
otra vez?

Érika Ramírez Diez<sup>2</sup>

---

1 Ramírez Diez, Érika (2000) *Morder el polvo*. Guadalajara: Iteso, p. 82.

2 Ramírez Diez, Érika (2000). *Ibid.*, p. 77.



# Prólogo

El trabajo ofrece a cada ser humano un lugar en el escalafón de los recursos de la sociedad: promueve y designa inserciones en su estructura, además de brindarle capital social y humano.<sup>1</sup> En nuestro país, desde hace tres décadas, el género femenino ha ingresado a actividades económicas que por siglos atrás se les habían negado. Pero ello no quiere decir que su situación en la actualidad sea de optimismo. Aún enfrentan barreras jurídicas y tradicionales que les impiden la propiedad o el acceso a la tierra, a los recursos naturales, los créditos, tecnología y otros medios de producción.

Los problemas sociales que con mayor frecuencia se han asociado con las mujeres y el trabajo y que impiden el despliegue de sus capacidades y desarrollo han sido: la discriminación para la contratación (con situación agravada si la mujer es madre soltera o se encuentra embarazada), para la capacitación y el ascenso en los cargos de toma de decisiones donde se encuentran los privilegiados, en su mayoría hombres; carencia de seguridad social de las mujeres que tienen doble y triple jornada de trabajo: mujeres jefas de hogar o madres solteras; presencia de la división sexual del trabajo, así como del acoso y hostigamiento sexual.

En México las estadísticas laborales indican cambios sustanciales debido a una progresiva incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo. En dos de cada diez hogares el único ingreso lo aportan las mujeres, y en cinco de cada diez al menos una mujer percibe ingresos. En contra de lo que podría pensarse, sólo tres de cada diez hogares mexicanos son mantenidos en forma exclusiva por un hombre.

---

1. El capítulo “La mujer y la economía” de la *Plataforma de Acción de Beijing* explica que en los últimos años la población femenina ha sido impactada de manera desfavorable por la situación económica y el proceso de reestructuración global que ha derivado en una nueva conformación del empleo y la disminución de puestos de trabajo. Asociado a esto, muchas mujeres han ingresado a las filas del empleo informal.

La independencia económica de las mujeres está provocando, de manera inevitable, una transformación en la imagen que las mujeres tienen de sí mismas, en su creciente experiencia de independencia y en sus responsabilidades y expectativas. Sin embargo, en la práctica encontramos que las mujeres suelen verse mayormente afectadas con respecto a los hombres y se verifican fenómenos de desigualdad, acceso al trabajo, segregación, desempleo, doble o triple jornada de trabajo.

El tema del trabajo es sustantivo en el quehacer del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, mientras que la perspectiva de género es una categoría de análisis que atraviesa los distintos rubros de nuestra institución. Por esa razón, al inicio de la presente administración nos planteamos la necesidad de orientar al IMMIG hacia la investigación para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género.

Guiados por este propósito hemos dirigido nuestra mirada hacia la academia, con la intención del trabajo conjunto con el Departamento de Desarrollo Social del CUCSH, con el que convocamos los días 23 y 24 de octubre al Primer Foro de Equidad, Género y Trabajo en las Universidades.

Este foro representó un espacio de reflexión en el cual nos planteamos como objetivo generar un encuentro para la expresión de las ideas y, sobre todo, de las investigaciones sobre género y trabajo que vienen realizándose en diferentes universidades del país y en algunas del extranjero.

El fenómeno del trabajo universitario encaminado a la investigación de la equidad y el género nos muestra que Guadalajara es rica en una diversidad de estudios e investigaciones que se han desarrollado desde la academia. Aun así, se evidenció la falta de espacios para la expresión y difusión de investigaciones que abonen a la realización de un verdadero diagnóstico de la situación que vivimos las mujeres en los diferentes ámbitos de desarrollo laboral. Queda claro que el hecho de ser mujer universitaria, o en su caso investigadora, no la exime de la experiencia de la inequidad para su desarrollo profesional.

La lectura de los distintos artículos ofrece un diagnóstico de las desigualdades que prevalecen en las universidades en las que se encuentran insertas un número importante de académicas.

La presente publicación nos muestra de forma sostenida, a lo largo de sus distintos ensayos, la desigualdad en que se desenvuelven en relación con los hombres para el desarrollo profesional, y la difícil o nula conciliación de su vida laboral con la familiar.

Este foro permitió a universidades de México, Latinoamérica y España un espacio de reunión para la presentación de un panorama más amplio del trabajo de las mujeres en las universidades. Se trata de un ejercicio que arrojó una amplia descripción de los obstáculos y las circunstancias que limitan a las universitarias para ocupar cargos de primer nivel en la toma de decisiones. También supone una reflexión sobre los costos que pagan quienes deciden ir por esos retos, entre los que se cuenta dejar de lado su vida personal y familiar en el camino para lograr su meta o, en el extremo contrario, la opción por dejar la carrera académica por circunstancias de vida como la maternidad, el cuidado y la educación de los hijos, o por tener que cuidar alguna persona enferma a su cargo.

Bien lo decía John Stuart Mill: “No se concibe el progreso de la raza humana negando la posibilidad de que la mitad de sus miembros hiciesen uso de sus talentos”, mucho menos negándoles las oportunidades de desarrollo y crecimiento en los ámbitos en que han decidido trabajar.

Es preciso señalar los grandes esfuerzos que se realizan desde el ámbito académico para visibilizar las necesidades de las mujeres y la falta de una cultura efectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También es importante subrayar que se han dado ya algunos pasos en este campo: algunas universidades cuentan en su currícula con algunas materias asociadas con el género que, si bien sólo figuran como optativas en las diferentes carreras, puede decirse que representan un paso sustancial

para incorporar la perspectiva de género en las aulas universitarias. En el ámbito social se cuenta ya con leyes y ordenamientos jurídicos encaminados a incentivar una cultura de equidad. Así mismo, cobra importancia darlos a conocer y hacer que las autoridades competentes los lleven a la práctica.

Por último mencionar que el verdadero camino a la equidad señala el reconocimiento de la mujer como sujeto social con derechos y obligaciones, como cualquier persona, cuya feminidad ha de ser vista como una actuación que favorece el ser y crecimiento de una sociedad más humana.

Es importante resaltar la imperiosa necesidad de la creación y fortalecimiento de redes de apoyo de mujeres para mujeres, tales como cuerpos académicos que faciliten y potencien la labor de las propias mujeres académicas con la intención de resolver algunas de las necesidades de confianza, de ayuda, de escucha y de abordaje de algunas problemáticas específicas de las mujeres.

Como conclusión, creemos necesario que tanto hombres como mujeres asumamos como propios los dos ámbitos en los que socializamos: que los hombres dejen de ver el ámbito de lo privado (la familia) como un lugar sólo para mujeres, y el ámbito de lo público como un lugar sólo para los hombres (el trabajo). Es necesario que asumamos una actitud de corresponsabilidad que nos permita relacionarnos en el trabajo doméstico, en la educación de los hijos, en el cuidado de los adultos mayores y en la convivencia familiar.

Cuando logremos dar ese gran paso, podremos hablar de equidad de género.

Guadalajara, Jalisco  
María Elena Cruz Muñoz

# Sobre la equidad, el género y el trabajo en las universidades.

## Un escenario para la reflexión

El fenómeno de la globalización ha obligado a la reconstrucción de las representaciones que el hombre se hace acerca de la realidad social y del mundo del trabajo. La agudización de las diferencias sociales y la predominancia de una cultura de inequidad de género han resquebrajado las bases para el logro de un trato social igualitario entre hombres y mujeres. El ámbito de trabajo no se mantiene exento de este fenómeno entre los diferentes grupos sociales, en especial en el mundo laboral de las mujeres donde han visto limitadas sus posibilidades de organización para la exigencia del cumplimiento de sus derechos.

Una situación así propicia un ambiente de contradicciones e incertidumbres como parte de los nuevos estilos de vida laboral en razón de la exigencia del cumplimiento de los valores impuestos por la competitividad y por una inequitativa distribución de las oportunidades para el acceso a los recursos económicos. En este contexto cobra primera importancia la discusión del tema de la equidad de género y su vertebración con diversos ambientes y situaciones de trabajo. En específico destaca el de las universidades con vistas a la construcción de una cultura institucional de orientación integral de los seres humanos.

En los años recientes, la teoría del género ha venido facilitando el abordaje de los problemas sociales y ha hecho posible cierto conocimiento pormenorizado de la cultura y de los comportamientos de los propios actores desde las prácticas y realidades que subyacen en los distintos contextos. En este sentido no puede olvidarse que el género constituye una construcción de las representaciones culturales, una estructura social que repercute en las construcciones simbólicas de la realidad y que da lugar a la conformación de las identidades a nivel individual, a la interacción entre hombres y mujeres y a las representaciones colectivas, expresadas en la asignación y o apropiación de los roles sociales diferenciados para hombres y mujeres que, en general, se apegan al conjunto de normas y prescripciones que se dictan en una sociedad y a una cultura específica, que marcan el comportamiento de lo femenino o lo masculino. La cultura funciona así como el filtro que condiciona la percepción y la conciencia de asumirse hombre o mujer.

Por otro lado y a favor de contrarrestar una cultura de inequidad, no puede olvidarse que el artículo 4º de nuestra Constitución consigna la igualdad entre hombres y mujeres: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...” Una sociedad en que priva la desigualdad, sin embargo, suele replicarla en casi la totalidad de sus instituciones. Es mucho lo que queda por hacer por la igualdad. Marta Lamas, por ejemplo, ha advertido que para alcanzar un desarrollo equilibrado y productivo del país urge establecer condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y, sobre todo, impulsar una educación igualitaria.<sup>1</sup>

---

1. Lamas, Marta. “Género y educación”. En *Revista La Tarea*, núm. 8, SNTE, México, 1996.



## **El foro**

En este marco se planeó la realización de un Ier. Foro Equidad, Género y Trabajo en las Universidades los días 23 y 24 de octubre de 2007 en las instalaciones del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara con el apoyo interinstitucional del Departamento de Desarrollo Social de esa Universidad y del Instituto Municipal de las Mujeres, a iniciativa del Cuerpo Académico Transformación Social de esa casa de estudios.

La coordinación general estuvo a cargo de María Antonia Chávez Gutiérrez<sup>2</sup> y de Claudia Ávila González.<sup>3</sup> Tomaron, además, parte activa en su desarrollo las integrantes del Cuerpo Académico Transformación Social, con apoyo del Cuerpo Académico Desarrollo Social y Educación y de la Red de Cuerpos Académicos en Temas sobre el Desarrollo por parte de la Universidad de Guadalajara. Por otra, Ma. Elena Cruz Muñoz<sup>4</sup> y Gabriela Cervantes Fuentes<sup>5</sup> del Instituto Municipal de las Mujeres participaron en forma decisiva en el proyecto.

El interés de este foro giró en torno al aspecto central señalado del género y su actualidad en términos de la equidad y los derechos humanos conforme a una interrogante básica ¿Por qué la diferencia sexual implica desigualdad social y laboral?

El programa estuvo integrado por muy diversas actividades. El primer día inició con el curso taller “Cómo investigar con perspectiva de género, con enfoques simultáneos cuanti y cualitativo”, impartido por Esther Escolano de la Universidad de Valencia, España. Le siguió en orden la presentación del libro *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía que*

- 
2. Profesora e investigadora, integrante del Cuerpo Académico Transformación Social.
  3. Jefa del Departamento de Desarrollo Social, Responsable del Cuerpo Académico Desarrollo Social y Educación.
  4. Directora General del Instituto Municipal de las Mujeres Guadalajara.
  5. Coordinadora de Educación del Instituto Municipal de las Mujeres Guadalajara.

invitó a la discusión por parte de las autoras, Ana Buquet e Hilda Eugenia Rodríguez Loreda, del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM.

El segundo día inició con dos conferencias magistrales. La primera titulada “Las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en las universidades españolas” por parte de Esther Escolano Zamorano de la Universidad de Valencia, España, y la segunda de título “La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara” presentada por Cristina Palomar Vereza del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara.

A lo largo del foro se ofrecieron y discutieron veintidós ponencias distribuidas en tres mesas de discusión:

Mesa 1. *Equidad de género y condiciones laborales en las universidades*, en la que se discutieron seis ponencias que versaron acerca de la igualdad de oportunidades, los derechos y obligaciones de varones y mujeres en los ámbitos universitarios (condiciones laborales, trayectorias profesionales, trayectorias laborales, participación política y niveles de decisión, etcétera).

La Mesa 2. *Actores, procesos de formación y contextos universitarios*, reunió once ponencias que ofrecieron diferentes diseños y operaciones de planes, programas y proyectos universitarios desde la integración transversal del enfoque de género.

La Mesa 3. *Cotidianidad, estilos y calidad de vida de los y las universitarias* abrió paso a la reflexión sobre las interacciones sociales e influencias individuales en los ámbitos público y privado (trabajo productivo y reproductivo), en la conciliación de la vida familiar y laboral de cinco trabajos que enfatizan las peculiares subjetividades que se viven cotidianamente en razón de una inequitativa distribución de las responsabilidades del trabajo productivo y reproductivo.

El foro en general, puede decirse que se convirtió en el espacio idóneo para la expresión y el reconocimiento de la diversidad de pensamientos

acerca de las construcciones teóricas y metodológicas, multi, ínter y transdisciplinarias, que favorecieron la comprensión de este importante tema marcado por valores ideológicos, con enormes semejanzas, aunque no exento de algunas diferencias.

En su transcurso se impulsó la reflexión y el debate sobre la vigencia de los temas de equidad, el género y su vertebración con actores y contextos laborales en las universidades. Se discutió a favor de la construcción de diagnósticos sociales en pos de una cultura de bienestar humano capaz de garantizar la igualdad entre los géneros y la creación de un espacio académico de intercambio de conceptos para la comprensión de la importancia de la equidad de género y su vinculación con el desarrollo humano.

En este sentido, la participación de diferentes especialistas con esta perspectiva que un género y trabajo sentó las bases de las que pudiera abreviar una política pública incluyente con programas concretos que conduzcan a garantizar la igualdad de oportunidades laborales en las universidades.

Se subrayó la urgencia de la creación de programas que respondan a las necesidades particulares de unificación de las trayectorias profesionales y de los ciclos de vida de los hombres y mujeres con equidad de género que obligue el reconocimiento del trabajo reproductivo humano, y que facilite la integración de las tareas laborales con la atención de los procesos de gestación, el nacimiento, la crianza de los hijos, los cuidados especiales a los miembros de la familia que así lo requieran, así como la atención de los progenitores adultos mayores.

Los trabajos expuestos en el foro desvelaron aspectos de la situación del género en los espacios institucionales, programas y proyectos académicos al interior de las universidades a nivel local, nacional e internacional, y permitieron el descubrimiento de amplias similitudes en los trabajos presentados permeados por la casi unánime inequidad entre el acceso de hombres y mujeres a las oportunidades laborales.

La asistencia al foro fue de 122 personas, de permanencia aceptable, que conformaron un público participativo y especializado en el tema. Conforme a la evaluación practicada entre el público asistente, el 100% aseguró el cumplimiento de sus expectativas, la totalidad de los asistentes confirmaron encontrarse realizando investigaciones, o bien trabajar en programas asociados con la temática en diversas instituciones.

Entre los ponentes participantes quedaron representadas distintas instituciones de educación superior e instancias gubernamentales: la Universidad de Guadalajara en varios de sus diversos centros –CUCEA, CUCSH, CUCS, CUSUR–, la Universidad Autónoma de Colima, el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, la Universidad Pedagógica Nacional, sede 141, la Universidad LAMAR, el Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán, la Universidad Autónoma de México, la Universidad de Camaguey, Cuba, la Universidad de Valencia España, el Instituto Municipal de las Mujeres de Guadalajara, el Instituto Jalisciense de las Mujeres. Todos juntos mostraron interés por la realización de eventos permanentes en beneficio de logro de la equidad de género, además del fomento de la investigación con enfoque de género y la formación de redes de acción en pro de la equidad de género en nuestra localidad.

Un dato significativo que permite apreciar la resistencia al debate de estas cuestiones del género lo constituyó la escasa asistencia de los académicos hombres a las distintas actividades del foro. De manera acumulada se integró un 10% de participación masculina, y sólo se presentó un ponente varón. Como en otros espacios, el foro no fue la excepción y dejó un vacío para una discusión integrada desde las configuraciones de lo femenino y lo masculino en el mundo del trabajo.

Sin duda este primer foro “Equidad, Género y Trabajo en la Universidades” no habría podido realizarse sin el apoyo de las autoridades del Centro Universitario de Ciencias Sociales y de Humanidades de la Universidad de Guadalajara, particularmente del Dr. Marco Antonio Cortés

Guardado, Dr. Nauhcatzin Bravo Aguilar, Dr. Héctor Solís Gadea, Dra. Elisa Cárdenas Ayala, Lic. Patricia Retamoza Vega, Mtra. Claudia Ávila González, Dr. Ricardo Fletes Corona, así como de la Lic. Maria Elena Cruz y la Lic. Gabriela Cervantes Fuentes, Directora General y Coordinadora de Educación del Instituto Municipal de la Mujeres Guadalajara, respectivamente.

La disposición del personal directivo, académico, administrativo, prestadoras de servicio social del Departamento de Desarrollo Social, del coordinador, maestros y alumnos de la maestría en Gestión y Desarrollo Social y de los integrantes de la Red de Cuerpos Académicos en temas del Desarrollo redundó en la verificación exitosa del foro.

### **El libro**

Las discusiones a que dio lugar el foro se recogen en el presente libro, lo que lo convierte en una aportación importante que cristaliza un trabajo conjunto entre la Universidad de Guadalajara y el Instituto Municipal de las Mujeres de Guadalajara.

Como resultado concreto y para la presente publicación se formalizó la conformación de un Comité Editorial constituido por varias especialistas de múltiples disciplinas familiarizadas con en el tema de género, quienes revisaron y enriquecieron con sus aportaciones los trabajos presentados por los y las ponentes.

La labor derivó en los diecisiete trabajos que el lector tiene en sus manos y que presentan variación en extensión, contenidos y en el nivel de la discusión, pero que conforman un todo compacto y coherente. Las dos conferencias magistrales y el texto que dio pie al taller, por su naturaleza, ocupan mayor extensión del espacio del libro, mientras que en lo que toca a los trabajos que fueron producto de las ponencias exhiben, en lo general, el volumen de las presentadas por los propios autores y sólo fueron objeto de las adecuaciones necesarias al lenguaje editorial.

El presente libro está dividido en cuatro capítulos.

- I. Sociedad, cultura y equidad de género en las universidades.
- II. Actores, procesos de formación y contextos universitarios.
- III. Condiciones laborales en las universidades, una mirada desde el género.
- IV. Cotidianidad, estilos y calidad de vida de los y las universitarias.

En el capítulo primero con el tema: “Sociedad, cultura y equidad de género en las universidades”, se integran diferentes trabajos de destacadas académicas Patricia García Guevara, Cristina Palomar Vereá, Alicia Ocampo Jiménez y Esther Escolano Zamorano.

El trabajo de Patricia García Guevara “Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad” ofrece un análisis desde la subjetividad de las distintas problemáticas que implican las jerarquías políticas que limitan la participación de las mujeres académicas en las universidades. Afirma que el acceso, la participación y reconocimiento del trabajo de las mujeres en el mundo académico es todavía muy limitado, expone algunos estudios que reflejan distintas realidades, y subraya la necesidad de avanzar hacia una política nacional de equidad en condiciones de transversalidad.

El trabajo de Cristina Palomar Vereá “La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara” señala la situación que prevalece en los centros académicos convencionales de estudios de género donde se privilegiaban las labores de docencia, de difusión y de consultoría, y se descuidan las tareas de investigación en apariencia de una

actitud “políticamente correcta” y acorde con los discursos actuales de la modernidad en las instituciones universitarias. Plantea el efecto del género en la cultura institucional de la Universidad de Guadalajara por la existencia de una práctica discursiva que conforma una red de sumisión sutil, compleja y cambiante.

Alicia Ocampo Jiménez señala en “Los retos de las académicas contemporáneas: Reflexiones en torno al trabajo de las mujeres” las aportaciones de las investigadoras feministas que priorizan la relación social entre los sexos, al introducir una serie de elementos teóricos y metodológicos en el estudio de las realidades sociopolíticas con perspectiva de género y subrayar la necesidad de reflexionar sobre la equidad en los roles de género en la propia existencia a partir de recursos de análisis, para la crítica y la autocrítica en el propio «mundo de la vida». En el caso de las investigadoras existen mayores posibilidades del análisis de la propia experiencia cotidiana, aunque esto no es garantía de la práctica de la equidad en la vida cotidiana.

Esther Escolano Zamorano presenta el trabajo titulado “El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas” y analiza el papel de las mujeres en los diversos sectores sociales y el poder monopolizado por los varones. Pone énfasis, además, en la necesidad de búsqueda de mayores niveles de democratización y en la participación de todos, hombres y mujeres, en los diversos espacios públicos, entre ellos, de forma señalada, en el espacio universitario.

En el capítulo segundo, “Actores, procesos de formación y contextos universitarios”, Érika Ramírez Diez, Mirtea Elizabeth Acuña Cepeda, Patricia María Etienne Loubet, María Juana González Tovar y Alfredo Rico Chávez, Karla Kral y Sara Lourdes Cruz Iturribarría y, de nuevo, Esther Escolano Zamorano, reflexionan y propician la discusión sobre la perspectiva del género en los distintos escenarios universitarios.

Érika Ramírez Diez somete a discusión el tema del “Género y discurso académico” y subraya la relevancia del lenguaje que matiza las distintas

expresiones de la lectura, la escucha, los diálogos constantes y cotidianos que configuran las ideologías a través del discurso donde aparece de manera reiterativa la discriminación por género. Fenómeno que irrumpe en prácticas sociales cotidianas que se asocian con la academia y con la investigación. En el aula, en artículos de investigación, en ensayos, en publicaciones diversas se encuentran numerosos ejemplos que dan cuenta de la reproducción de una relación que subordina a la mujer frente al hombre.

Mirtea Elizabeth Acuña Cepeda, con su trabajo “La participación femenina en la Universidad de Colima (1980–2005)” invita a la discusión del género y el trabajo en las universidades. Afirma que pensar en el ámbito universitario, espacio de creación y difusión del conocimiento, y no involucrar el enfoque de género plantea un obstáculo para entender lo que sucede al interior de la institución. También señala que podrá estimarse poco importante la perspectiva de género, incluso hasta innecesario, dado que en la Universidad coexisten mujeres y hombres entre el profesorado y el alumnado. Sin embargo, múltiples aspectos: marcadas diferencias en matrícula, nomina, puestos laborales, percepciones salariales, entre muchos otros, afectan negativamente a las mujeres.

Patricia María Etienne Loubet, en su trabajo “El papel de la mujer en el ámbito laboral y la formación profesional. El caso de la Universidad de Guadalajara” destaca que la educación de la mujer sobresale como un factor estratégico para el logro de su participación plena en la sociedad, fortalece su autoestima, fomenta su afán de logro y de superación personal, y hace posible el aumento de su productividad e ingresos. Menciona que la educación y capacitación de la mujer repercute no sólo en su propio provecho, sino en el de su familia, a pesar de que existen grandes costos personales emocionales y sociales para sostener su formación y su incorporación al mercado productivo.

María Juana González Tovar y Alfredo Rico Chávez describen la



situación de las mujeres administrativas de la Universidad de Guadalajara y dejan en claro que muestra diferencias sustanciales respecto a la del personal académico. Se presentan como hallazgos relevantes una mayor participación de las mujeres administrativas de la Universidad de Guadalajara en actividades tradicionalmente consideradas como “femeninas” que, al parecer, constituyen quehaceres que prolongan las tareas del hogar, siguiendo un principio sexista, por las destrezas, habilidades y capacidades que tradicionalmente se atribuye a las mujeres.

Karla Kral y Sara Lourdes Cruz Iturribarría presentan el artículo “La formación de estudiantes en la Universidad de Colima, 1997-2005: Un espacio constituido por género”. Los resultados, producto de una investigación, confirman que en términos de carreras feminizadas y masculinizadas los hombres continúan predominando en las áreas de Ciencias Agropecuarias, Ingeniería y Tecnología, y Ciencias Naturales y Exactas, mientras que las mujeres lo hacen en las Humanidades y Educación, Ciencias Sociales y Salud, lo que permite afirmar que, en general, las mujeres y los hombres continúan eligiendo carreras relacionadas con los roles tradicionales, aun cuando pueden existir carreras libres de un estigma de género que constituye un incipiente cambio dentro de la cultura y sociedad regional.

Esther Escolano Zamorano en su texto “¿Una sociedad igualitaria? Un paso normativo hacia la igualdad entre los sexos en España” expone las debilidades y fortalezas de la ley para el acceso de las mujeres a las diversas vertientes de la vida pública y de la sociedad española. Ubica, además, la pervivencia de las desigualdades y de los signos de discriminación en España fundamentalmente en el terreno laboral, exponiendo de forma sucinta los principales contenidos de la ley en este ámbito.

En el capítulo tres “Condiciones laborales en las universidades. Una mirada desde el género” colaboran Sara G. Martínez Covarrubias, Florentina Preciado Cortés y Graciela Cordero Arroyo, María Antonia Chávez Gutiérrez,

Virginia Enciso Huerta y Alfredo Rico Chávez, Verónica Ortiz Lefort y Norma Evangelina Mejía Hernández, quienes dan cuenta de resultados de investigaciones recientes sobre el tema.

Con el trabajo “Las académicas ante la política de pago por méritos. Un estudio en la Universidad de Colima” Sara G. Martínez Covarrubias, Florentina Preciado Cortés y Graciela Cordero Arroyo, plantean la discusión sobre el pago por méritos en la Universidad de Colima, subrayan la manera como los programas de estímulo al desempeño del personal docente (ESDEPED), el Programa de Mejora del Profesorado (PROMEP) y desde los años ochenta el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) han tenido gran impacto en la conformación de la identidad del personal académico de carrera, con acentuación en la situación de las mujeres.

En el texto “Las condiciones laborales de las mujeres académicas, investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de la Universidad de Guadalajara. Periodo 2005-2007”, María Antonia Chávez Gutiérrez asevera que las mujeres académicas investigadoras se enfrentan a situaciones ambivalentes y contradictorias a partir de una cultura social obligada de “autoentendimiento” de la asignación de múltiples roles en la vida familiar y de las contradicciones generadas en la búsqueda de su integración al mundo laboral y profesional. En dicho estudio se encontraron diferencias significativas entre investigadores e investigadoras con respecto a los niveles de productividad esperados por el Sistema Nacional de Investigadores.

Virginia Enciso Huerta y Alfredo Rico Chávez en “Las y los académicos de la Universidad de Guadalajara: Una aproximación de género” dan cuenta que existen condiciones de inequidad entre los sexos en la Universidad que se vinculan con los esquemas de género del contexto de la institución y que representan la manera como se vive al interior del mundo académico. Existe una aparente igualdad que oculta formas de discriminación que impiden el desarrollo de una trayectoria académica de las mujeres en condiciones de

equidad respecto a los hombres. En consecuencia, sus aspiraciones se ven frustradas por una cultura que las recluye a los roles tradicionales que se juegan en otras esferas de la vida social.

Verónica Ortiz Lefort y Norma Evangelina Mejía Hernández en su artículo “La condición de género en la formación de investigadoras en la Universidad de Guadalajara” destacan que uno de los aspectos menos considerados en la investigación académica lo constituye la subjetividad: la indagación de los mecanismos y elementos externos que afectan las condiciones subjetivas y conforman la cotidianidad y la experiencia personal de las investigadoras universitarias. Privilegian que la construcción de redes de apoyo social, diferentes a las comunes (conforme a los recursos personales, rango académico y características familiares) permite a las investigadoras cumplir con las tareas asociadas con la educación de los hijos, las actividades de recreación y enfrentar los retos que día a día se les presentan en su desarrollo profesional y académico.

En el capítulo cuarto se aborda el tema “Cotidianeidad, estilos y calidad de vida de los y las universitarias”. Blanca Noemí Silva Gutiérrez, Amada Lydia Rodríguez Téllez y Raúl Vicente Flores, María Rita Chávez Gutiérrez y Alma Graciela Fuentes Fierro visibilizan con resultados de investigación las notables diferencias de los roles asumidos desde el cumplimiento del estereotipo de mujer que prevalece en la cultura androcéntrica universitaria.

Blanca Noemí Silva Gutiérrez, Amada Lydia Rodríguez Téllez y Raúl Vicente Flores en su trabajo “Desgaste profesional y aspectos psicosociales del trabajo académico en la población femenina” analizan los factores psicosociales en el trabajo y su relación con el desgaste profesional o síndrome de burnout. Subrayan que existe un limitado número de investigaciones en esta línea, concluyen que las condiciones de trabajo deficientes constituyen un riesgo severo para la salud de los trabajadores y conducen al desarrollo de enfermedades laborales que no son identificadas como factores de riesgos

en el trabajo.

María Rita Chávez Gutiérrez con su trabajo “La transversalidad del género entre la profesión y la familia. Una experiencia vivida” presenta un acercamiento a la transversalidad del género entre la familia y la realización profesional, reconoce los distintos roles que suelen asumir las mujeres profesionistas: las que trabajan sólo en el hogar, las que renuncian a ese quehacer, las que postergan el desarrollo profesional y las que combinan el ejercicio profesional con el trabajo doméstico.

En el artículo “Migración de la identidad de género en mujeres que han realizado un posgrado en Estudios de Género en Educación”, Alma Graciela Fuentes Fierro ubica el cambio cultural de inequidad de género que puede generarse en los y las estudiantes que se integran a un programa académico de la especialidad de educación y género, describe de manera cualitativa el impacto en sus vidas personales y las formas como se dicotomizan el saber del ser.

Los diferentes trabajos que el texto reúne nos permiten constatar que persiste en las universidades una diferenciación de género en la organización de los espacios, las actividades y los tiempos de trabajo. Se señalan las diferencias en las interacciones sociales, costumbres y tradiciones para la participación en la toma de decisiones, lo que hace necesaria una política institucional fundamentada en el cumplimiento de los derechos, en la dignidad y competitividad de las mujeres para el logro de una sociedad más justa que potencie el cambio para la integralidad del género en las culturas universitarias.

Se confirma que las universidades constituyen espacios institucionales para la formación de profesionistas que históricamente se han caracterizado como un lugar para y de los hombres. A pesar de que las mujeres han logrado una presencia cuantitativa importante dentro de ellas, la organización de las instituciones universitarias siguen siendo controladas por los hombres y un lugar donde se valida la cultura

androcéntrica.

Las diferentes políticas federales que impulsan la productividad y que complementan los salarios (PROMEPE, SNI, estímulos al desempeño docente, etc) que exigen altos niveles de competitividad en funciones integradas como docencia, investigación, tutorías, gestión, extensión y difusión, no han hecho más que incrementar la competencia desleal y agudizar la diferencia entre hombres y mujeres, además de obligar a la diversificación de los perfiles del personal académico.

Las limitaciones de acceso a los programas de incentivos hace necesaria la búsqueda de estrategias menos centradas en la competencia que favorezcan condiciones humanizadas para el desarrollo de un trabajo académico integrado, con perspectiva de género, que favorezca en forma equilibrada la formación educativa, el desempeño profesional, las prácticas docentes, y la participación de los y las académicas en la toma de decisiones institucionales.

En forma reiterada, a lo largo de los trabajos hace acto de aparición la supuesta fortaleza de las mujeres contemporáneas, aun con dobles roles, con la desvalorización del trabajo femenino, con sobrecarga de trabajo, lo que confirma que las mujeres han conquistado, pese a numerosas adversidades, nuevos espacios laborales.

Existen notables diferencias entre los roles asumidos desde el cumplimiento del estereotipo de mujer que prevalece en la cultura androcéntrica. Las dobles o triples jornadas de actividades comprendidas desde el ámbito laboral, doméstico, personal, íntimo, familiar, favorecen la postergación del proyecto de vida de las mujeres académicas en los aspectos formativos profesionales.

Es fundamental, desde el marco de la investigación, establecer líneas y políticas para asimilar la perspectiva de género y posicionar investigaciones en la propia materia de género, además de generar alternativas que promuevan, desde las bases, políticas para promover equidad en los géneros

y el reconocimiento de la mujer en todos los ámbitos.

Quedan pendientes numerosos temas para futuros escenarios de discusión:

- La cultura y el género, importancia de la cultura en la evolución para la equidad.
- Constitucionalidad y derecho: análisis de las diferencias de trato que la ley establece y trata de ocultar. Preparación del legislador para trabajar con perspectiva de género.
- Cultura institucional. Mercado laboral, relaciones de poder en el trabajo y actividades laborales.
- Programas institucionales para concienciar y hacer cambios sobre equidad de género.
- El género ante el desarrollo social.
- Equidad de género y salud, papel de ciudadanía en la construcción de equidad y género.
- Maistraining en la política pública y derechos humanos de las mujeres. Conciliación de la vida laboral y la vida familiar.
- Género e investigación.
- Investigaciones de género en instituciones privadas, relevancia de la participación de mujeres en el gobierno.
- Género, psicología y/o psicoanálisis.
- Teoría de género y feminismo.

La gran tarea es impulsar nuevos escenarios para la discusión de las construcciones y relaciones del género que orienten la toma de conciencia de condiciones y posiciones de hombres y mujeres donde se aspire a un mundo social en igualdad de oportunidades para el logro de un desarrollo humano integral.

María Antonia Chávez Gutiérrez  
Claudia Ávila González

# I. Sociedad, cultura y equidad de género en las universidades

## LAS ACADÉMICAS ENTRE LA MATERIALIDAD POLÍTICA Y LA SUBJETIVIDAD

---



FOTOGRAFÍA: ADALBERTO ALCANTAR





# Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad

*Patricia García Guevara\**

A partir de esta comprensión de la diferencia sexual, todo el desarrollo de la feminidad, como de la masculinidad, es un desarrollo marcado enteramente por la dialéctica fálica. Esto es lo que los psicoanalistas han desarrollado durante los últimos decenios.

Francoise Dolto

La investigación sobre académicas hecha por académicas es un campo en expansión que, año tras año, genera nuevas elaboraciones sobre el sistema de educación superior tanto en las universidades públicas y privadas como en el centro y en el interior del país. La proliferación de esta producción nos coloca frente a una tendencia que consolida este campo de estudios cada vez más por derecho propio. A este respecto, y a manera de introducción, revisaremos cinco espacios que por el momento evidencian que el trabajo generado por las propias mujeres asciende.

Es importante resaltar estas cinco evidencias porque pareciera que cada año, como la mítica Penélope, deshiciéramos nuestros tejidos y arrancáramos nuevamente desde cero a consecuencia de un muy escaso reconocimiento, no sólo por parte de las jerarquías masculinas, sino de nosotras mismas. Llevamos

---

\* Doctora en educación y género. Es profesora investigadora titular de la Universidad de Guadalajara y miembro del SNI, nivel I. Se especializa en temas de género, específicamente en lo que corresponde a la relación mujeres y trabajo.

hecho y dicho mucho, pero persisten dinámicas que no nos atrevemos a tocar. La más urgente por explorar es la procuración de la interlocución entre nosotras mismas. Dadas las nuevas políticas educativas que en muchas ocasiones generan efectos perversos y comienzan a rebasarnos en nuestras cargas laborales, el intercambio de experiencias constituye una necesidad imperiosa para el desarrollo académico. El trabajo aislado es obsoleto.

En este sentido, la segunda parte de este escrito pretende abordar la problemática que implica ambas cosas. La de las jerarquías políticas que limitan la participación de la mujer académica, para de allí pasar a desentrañar las implicaciones del estudio de la subjetividad en las académicas como conjunto social. Tema poco estudiado entre las académicas que pertenecen y estudian el sistema de educación superior.

I. En primer lugar, es preciso decir que en el país hemos logrado generar un espacio escrito, el de las publicaciones sobre mujeres académicas. Si bien no con mucho tiempo en su haber como sucede con nuestras contrapares de otros países, sabemos de sobra que en razón de las restricciones ideológicas que obstaculizaron que la mujer accediera a la educación superior hasta bien entrada la segunda mitad del siglo pasado. El despegue de las publicaciones especializadas comienza a verificarse básicamente a finales de los ochenta y principios de los noventa.

Algunos de estos trabajos precursores son el de Mercedes Carreras que data de 1988 y que desarrolla una primera revisión bibliográfica sobre las mujeres en la educación; y la aparición, un año más tarde, del artículo innovador de Liliana Morales (1989)<sup>1</sup> que toca el crecimiento cuantitativo y comparativo de la matrícula de las estudiantes en la educación superior.

Localmente, en Guadalajara, a principios de la década de los ochenta vemos las primeras descripciones históricas de Carmen Castañeda sobre

---

1. En ese mismo año, pero en inglés, aparece el artículo de Regina Cortina: "Mujeres como líderes en la educación mexicana" en *Comparative Education Review*, número 33, 3, pp. 357-376.

las niñas y la educación en la época colonial. A éstas siguieron los estudios históricos de Patricia Nuño sobre los planes y condiciones de las estudiantes de los liceos en el siglo pasado. En Teresa Fernández tenemos un recuento de las pioneras universitarias. Por esa época también encontramos las primeras características socio-demografías de las académicas de finales de los ochenta en la Universidad de Guadalajara (García Guevara, 1992).

II. Con el estado del conocimiento que realizara el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) sobre los estudios educativos de la década que va de 1992 a 2002 encontramos una nueva fuente acerca de las condiciones del desarrollo de la materia. Así, vemos que hacia la segunda mitad de los noventa aparecen ya una serie de investigaciones menos cuantitativas, más descriptivas y analíticas acerca de la doble jornada y de las condiciones laborales de las universitarias en el país. Cabe subrayar que para que esta proliferación fuera posible los espacios que proporcionaron las revistas especializadas en estudios educativos fue de suma importancia, en particular los abocados a los estudios de género como *GenEros* de la Universidad de Colima y *La Ventana* de la Universidad de Guadalajara, que fueron vitales.

III. En este nuevo siglo encontramos otra gran veta en la que se expresa no sólo la creciente expansión y la tendencia a la consolidación, sino a la diversificación de estos estudios. Me refiero a los espacios como foros, congresos y seminarios abocados al tema. Se trata de sitios institucionales que han servido a la generación no sólo de un tema de discusión común para iniciar el debate con las pares nacionales, sino para propiciar redes de trabajo específicas que sirvan de puente para contrarrestar el aislamiento. Son varios los congresos organizados por la UNAM,<sup>2</sup> la UPN,<sup>3</sup> la Universidad de Puebla y ahora la Universidad de Guadalajara que en los últimos cinco

---

2. En concreto resalta el Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género.

3. En este año se realizó el segundo.

años nos han convocado para la exposición de resultados concretos sobre mujeres en las universidades. Resalta en particular el trabajo realizado por el Colegio de Académicas Universitarias (CAU) de la UNAM. Todo este trabajo tiene el acierto de diferenciar la particularidad que nos congrega: el no ser incluidas sólo como apéndices de los grandes congresos en Educación, lo que evidentemente no nos contrapone, pero evita que subrayemos nuestra individualidad.

IV. En cuarto lugar, podemos decir que se trata ya, por un lado, de un campo de estudios con distintos niveles de análisis que nos remiten a una multiplicidad de perspectivas de género, con marcos que tienen un menor o un mayor grado de complejidad en sus explicaciones. Por el otro, incluye investigaciones que buscan dar cuenta de la problemática académica, de sus condiciones estructurales, de las prácticas patriarcales sistémicas y de la experiencia profesional de las académicas mismas desde dentro de la institución universitaria. En este sentido, no sólo es un ejercicio de escrutinio que evidencia la cotidianidad institucional contada por las mismas actrices sociales,<sup>4</sup> sino de una propuesta académica que intenta abonar a la comprensión y construcción del sujeto académico actual.

V. Finalmente, a nivel empírico, podemos decir algo más. Somos una generación de mujeres académicas que reflexionamos desde distintas perspectivas, posiciones y lugares sobre nuestros procesos de trabajo. La socialización que hacemos de los resultados de nuestras investigaciones en distintos espacios podemos verla como una oportunidad de la *generación del boom de mujeres universitarias*,<sup>5</sup> a la que pertenecemos, para evitar que pasen inadvertidos los procesos a que estamos sujetas en nuestros entornos profesionales. Son las

---

4. Femenino de actores sociales.

5. En relación con las familias de origen y con la expansión masiva de la matrícula femenina que experimentó el país en los setenta.

propias trayectorias académicas, dentro de un ethos institucional, la materia prima que nutre empíricamente estas investigaciones.

Al mismo tiempo, muchos de estos estudios tienen una doble intención: exponer una realidad y hacer avanzar a la política nacional de equidad hacia condiciones de transversalidad. Las conclusiones a que llegan en su mayoría los estudios de género sobre académicas pretenden de diversos modos contravenir la lógica de inequidad en la profesión. De esta manera estamos frente a una producción académica progresiva, diversificada y con una agenda que debate como punto importante la participación democrática de las mujeres académicas en el particular contexto mexicano.

### **Un campo que florece**

Emprender el estudio social de cualquier profesión es una tarea compleja más aún si se trata desde la perspectiva de género. En un trabajo anterior sobre las mujeres académicas en una universidad estatal mexicana enmarqué mi explicación a partir de un enfoque estructural materialista. En él encontré que las redes políticas clientelares y su jerarquía masculina es una parte importante de todo aquello que moldea la construcción profesional de la mujer académica. El resultado es una inequidad y una subordinación<sup>6</sup> laboral por sexo.

La manera como se realiza y reproduce la política masculina en la organización laboral influye en las carreras femeninas a niveles que apenas comenzamos a entender, lo que nos lleva a preguntarnos ¿por qué seguir reproduciendo o imitando<sup>7</sup> una dinámica política clientelar? Se trata de paradigmas de participación con un control vertical masculino contrario a

---

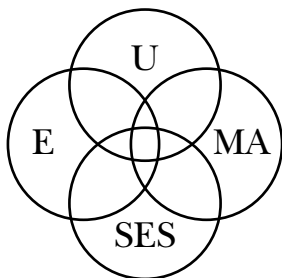
6. Aun cuando la mujer ocupe puestos altos y medios altos en la jerarquía organizacional.

7. Sin cuestionarlo.

la innovación y que pondera la inercia de lo obsoleto. El espacio hacia la innovación, la transformación de las inercias y las propuestas alternativas producen una participación académica más horizontal que redundante en la equidad de género.

La explicación de la lógica interna del control sistémico patriarcal en la organización burocrática y de cómo condiciona las relaciones de género constituye un punto de partida. En otras palabras, entender que la inequidad de género es producto de la materialidad política de las jerarquías y de las prácticas burocráticas masculinas cerradas a un poder central es importante en el ordenamiento de la participación de las mujeres. Este marco ayuda a entender, por ejemplo, la baja participación de las mujeres que quieren desempeñar puestos de rectoras o la alta carga administrativa que tienen las que ocupan puestos altos y medios altos. La complejidad de los entramados que conforman y ordenan a la mujer académica en lo laboral podemos verla gráficamente como un cruce en el que convergen diferentes estructuras sociales:

### **Organizaciones que mediatizan el quehacer académico**



E= Estado  
SES= Sistema de Educación Superior  
U= Universidad  
MA= Mujer Académica

---

Dada la complejidad de soportes, resulta difícil situar el origen de la inequidad laboral. A ella obedece la recurrencia en la documentación de las prácticas patriarcales discriminatorias dentro de la universidad que nos remiten a dificultades cotidianas. Sin embargo, sigue siendo imprescindible el análisis político de tales explicaciones: ¿qué tanto pueden obviarse o ignorarse las políticas públicas estatales y las de la Secretaría de Educación Pública (SEP) puestas en marcha desde el anterior sexenio en los análisis de las académicas?

La inequidad de género y los salarios están enmarcados en procesos y controles administrativos y de sobre-burocratización que tienen la “pretensión”<sup>8</sup> de regular la investigación y la carrera académica, léase productividad medida de n maneras: el CONACYT y el Sistema Nacional de Investigación (SNI), los programas de estímulos institucionales, los resultados del trabajo de los Cuerpos Académicos, las distintas bolsas etiquetadas destinadas para ello, etc. Las descripciones patriarcales pierden sentido explicativo si no se conectan, en primer lugar, con las políticas de gobierno que sigue la institución dentro y fuera de la Universidad; y en segundo a la organización burocrática y su nomenclatura de puestos, ya que a ésta la rige una racionalidad masculina que mantiene el control de los procesos académicos y políticos, así como de los beneficios derivados del poder.

La reflexión teórica sobre los modelos de gobierno y organizacionales son necesarios. La reglamentación excesiva genera una serie de efectos perversos y contraviene el desarrollo eficaz de las funciones de investigación. La jerarquía masculina –funcionarios del Estado, de la SEP, de las universidades– continúa enfrascada más en el control clientelar, el acceso a los puestos altos y su promoción, las negociaciones para el otorgamiento del financiamiento, las carreras políticas, y menos en el quehacer académico, la solución problemas burocráticos y la equidad de género.

---

8. Toda normatividad institucional pasa por procesos de informalidad y discrecionalidad (cfr. García Guevara, 2004).

El abordaje de la compleja y coordinada organización universitaria en términos administrativos, laborales, profesionales, discursivos que regulan y gobiernan a la institución es una tarea complicada pero necesaria (Smith, 1989).

Como ya he mencionado en un trabajo anterior (García Guevara, 2004), históricamente fuimos socializadas en un sistema autoritario unipartidista (PRI) con infinidad de candados en los procesos de trabajo formales e informales. Esas estructuras políticas verticales corporativas generaron una cultura de subordinación laboral al control patriarcal clientelar que afectó particularmente a las mujeres como sujetos de derechos. La identificación de tales candados y controles es importante para poder transformarlos en relaciones más democráticas, innovadoras que deriven en una productividad más creativa. El mapa apenas comienza a ser cartografiado y la extensión de las relaciones dentro de ese atlas también.

### **Las estructuras simbólicas**

A la par de las estructuras y prácticas patriarcales tenemos la existencia de otro tipo de configuraciones del orden de lo simbólico. Esta es una vertiente que ha sido menos estudiada en el sistema de educación superior y que bien vale la pena explorar en el presente trabajo. La tarea ahora es buscar, desde una perspectiva de género, si podemos establecer una identidad académica y sus particularidades en el ethos universitario. La identidad vista como aquella que adquirimos en un vínculo relacional con el otro, con la otra, desde nuestra profesión universitaria (Braidotti, 2000: 214).

Esta veta, constituye hoy un reto al que muchas teóricas tratan de darle curso. Si bien es cierto que el estudio de las identidades ha sido puesto en boga nuevamente por la posmodernidad, también es cierto que algunas estudiosas del género parecen haber seguido esa dirección desde hace



tiempo. En el terreno de las identidades y su relación con las profesiones y en concreto con las académicas se ha dicho poco. Por lo mismo, se nos abren caminos poco transitados en que podemos permitirnos aventurarnos. Aquí, por lo pronto, anoto algunos puntos de reflexión.

### **Identidades y feminidades: un abanico que se abre**

Desde una perspectiva crítica sabemos que la sociedad contemporánea nos plantea retos de interpretación de los fenómenos culturales de los que nos toca ser testigos desde nuestras particulares profesiones. En las universidades, como en el resto de la sociedad, simultáneamente somos partícipes de formas sociales con las que estamos o no de acuerdo, pero que sin embargo reproducimos. Ejemplo de ello puede ser la crítica en nuestros estudios de la jerarquía masculina y su manera vertical, homosocial, clientelar y excluyente de operar. Cada estudio escarba en los mil y un obstáculos de nuestras carreras académicas como una manera de expurgarlos en el papel. Sin embargo, en mayor o menor medida seguimos sus reglas, reproducimos su normatividad como “abejas reinas” o como simples “obreras”. Las reglas del juego político masculino, por un lado, nos lo exige para ascender o sobrevivir en el medio, por el otro dejamos intactas las estructuras del poder jerárquico. Precisamente, el gran tema es documentar las pequeñas transformaciones que se verifican en las formas como pasamos de la tradición patriarcal al cambio, en la identificación de nuestras maneras de generar referentes distintos a la regla de poder masculino.

La disposición o adaptación de las mujeres ejecutivas en puestos medios y altos a los modos masculinos constituye la reproducción de sus valores jerárquicos. Se trata del seguimiento de las *máximas* de la política mexicana: “estás conmigo o en mi contra”. Para algunas teóricas ello no es otra cosa que una cooptación masculina, para otras se trata de un sabotaje

entre nosotras mismas, sin ser muchas de las veces enteramente conscientes del proceso, más allá de la temporalidad del puesto. Los estudios también han establecido que se trata de patrones de ascenso o de carrera diferentes entre hombres y mujeres: las mujeres tienen otros tiempos con ciclos biológicos y domésticos distintos a los de los hombres (García Guevara, 2004; 2006), incluso se dice que no les gusta el poder. En todo caso vale preguntarnos ¿se trata de una comparación que toma como referencia al modelo o la norma masculina? Veamos esquemáticamente abajo algunas diferencias de género en el quehacer político que me han referido algunas entrevistadas que se desempeñan en puestos altos.

### **Diferencias de género en el quehacer político en la organización universitaria**

<b>Diferencias entre hombres y mujeres</b>	<b>Diferencias entre mujeres</b>
Llevar el orden doméstico a la administración.  No grillan en los bares.	Tienen pocos antecedentes en la competencia por los puestos altos.  Cultivan poco las alianzas políticas entre mujeres.  Toman el <i>empoderamiento</i> como negativo: ven a la ambición como algo nocivo.  Guardan lealtad al <i>patriarca</i> como algo positivo.

Esquema basado en Braidotti. Entrevistas: García Guevara.

Siguiendo a Rosi Braidotti (2000) en quien me baso particularmente para esta parte de la exposición, lo que se encuentra en juego en este nuevo siglo es “la definición de la mujer como diferente del no-varón”, lejos del pensamiento binario. Esto obviamente nos plantea innumerables dificultades en la teoría y en la práctica. ¿Como reflexionar sobre el cambio o la complejidad? ¿Como reinterpretar o reflexionar sobre las disyuntivas? ¿Cómo entender la multiplicidad que nos atraviESa como mujeres entre mujeres y entre hombres?

### **El derecho a la diferencia: Todas somos iguales y diferentes**

Si bien ya hemos discutido hasta *la náusea* que la “categoría mujer no es algo homogéneo” y que no es un término que nos uniforme a todas de la misma manera, luego entonces esta *máxima* feminista significa que no tenemos la obligación de ser iguales y sí tenemos el derecho de ser reconocidas con nuestras particularidades en un conjunto social. La complejidad que encierra esto para su reproducción o puesta en práctica puede ser evidente en la siguiente pregunta: ¿Cuántas veces hemos sido vedadas, proscritas y condenadas por pensar diferente entre nosotras mismas? Los celos profesionales entre mujeres en mis entrevistas son evidentes. El “todas somos iguales” pareciera que excluye o se contrapone al “todas somos diferentes” al mismo tiempo. El binomio falogocéntrico del “estás conmigo o contra mí” no admite el valor de la diferencia: la aceptación de la otra como diferente. El término mujer es un abanico de posibilidades que se abre ante nosotras por la tez de la piel, la ideología, la clase a que pertenezco o pertenecen la o las otras, por su estilo de vida, preferencia sexual, etcétera.

Al inicio mencioné la importancia de resaltar los cinco espacios que llevamos recorridos como conjunto social con nuestros estudios, y que, como la mítica Penélope, continuamente deshacemos nuestros tejidos y arrancamos

cada año desde cero por falta de reconocimiento masculino, pero también por ausencia de reconocimiento entre nosotras mismas... Pocas académicas de distintas universidades del país establecen interlocución entre sí. ¿Los muros intrauniversitarios sólo pueden ser embestidos por los congresos? ¿Qué necesito para admitir como mi par, mi igual, mi equivalente a una académica de otra universidad que realiza el mismo tipo de investigación que yo? ¿Cómo superar sus alcances y mis limitaciones, y viceversa, para entablar un diálogo? ¿Estamos destinadas a establecer interlocución sólo con un reducido número de académicas? Explorar la competencia, el reconocimiento de jerarquías y saberes entre pares de mujeres es el próximo reto en la explicación de las subjetividades. ¿Son tan pocos los puestos ejecutivos entre mujeres que vemos en cada mujer alrededor nuestro como enemiga? ¿No es nuevamente esto la comparación de la norma masculina? Veamos abajo diferencias en el trabajo académico con los alumnos.

### Diferencias por género en el trabajo en el aula

<b>Diferencias en la academia entre hombres y mujeres</b>	<b>Diferencias en la academia entre Mujeres</b>
Las mujeres dan más acompañamiento en tiempo a los alumnos que los hombres.  Son más maternas al interesarse por escuchar los problemas personales de los alumnos.	Dan más tiempo a los alumnos unas que otras.

Esquema basado en Braidotti. Entrevistas: García Guevara

El desafío a investigar es la identificación de “las múltiples diferencias”. Entender “desde dónde habla cada una” sin juicios morales. Analizar de manera crítica los valores, las racionalidades que no nos hemos atrevido

a explorar. Entender que nuestra condición compartida de opresión, de maternidad, etc. no es suficiente, sino permitir que coexistan las diferentes identidades y subjetividades que nos moldean. Sostiene Braidotti (2000) que somos coherentes y contradictorias por nuestros recuerdos, relaciones, fragmentaciones, identificaciones, internalizaciones, etc. a lo largo de nuestras particulares historias de vida y de trabajo:

### **Diferencias intra-mujer**

<b>Diferencias en la academia dentro de cada mujer</b>
Relación ambivalente con las académicas de distinta clase social.
Cierta hostilidad con académicas de distinta ideología o status académico.
Ambigüedad ante la competencia y el logro.
Fragmentadas en sus niveles de experiencia.
Perspectiva del trabajo académico abierta-cerrada.

Basado en Braidotti. Entrevistas: García Guevara

### **Etiquetas y moralismos**

Otro de los retos que debemos explorar analíticamente en el estudio de las identidades académicas, ya que difícilmente los oímos verbalizar abiertamente entre mujeres, son nuestras filias y nuestras fobias. Nuestras contradicciones y discontinuidades en la complejidad de nuestras identidades tienden generalmente a ser interpretadas como exabruptos o derrotas. El dedo

flamígero apunta a nuestras colegas dentro de la profesión si alguna llega a utilizar “ciertas rutas de ascenso profesionales” para subir o mantenerse en la jerarquía masculina.

### **La identidad sexual en las instituciones**

La sexualidad y el género en las organizaciones laborales han sido, asimismo, poco estudiadas. Existe un silencio e indolencia en torno a ella. La sexualidad como expresión social en los lugares de trabajo es un acertijo. Todavía es considerado como del orden de lo privado. El peso, por un lado, de la religión judeo-cristiana la hace un tema de investigación tabú en sociedades tradicionales como la de esta ciudad de Guadalajara; por el otro, la solidaridad entre hombres para proteger actos de acoso prevalece. Todavía, en pleno siglo XXI, el “derecho de pernada” recae mayoritariamente en la nomenclatura política masculina en algunas instituciones académicas. Pocas son las medidas que sancionan el acoso sexual. Pero también escasea el estudio del intercambio sexual como medio de ascenso laboral y se manifiesta una velada aceptación como moneda de cambio tanto en las altas jerarquías como en los puestos secretariales. Aun cuando las estrategias desplegadas para su aceptación o rechazo entre académicas son variadas, comienzan a asomarse algunas denuncias de académicas o de alumnas que se atreven a desafiar las jerarquías masculinas y el escrutinio moralista y poco objetivo de las propias académicas. Se verifica, incluso, la utilización de estrategias para evitar el abuso machista de algunos académicos (García Guevara, 2006).

### **Conclusión**

A manera de conclusión sólo decir que quedan muchas preguntas sin respuesta en este primer acercamiento al estudio de las identidades de las

mujeres universitarias como las maneras de identificar las intersecciones de la estructura material y la simbólica, entre muchas otras.

Quisiera terminar citando unas palabras de Rosi Braidotti que resumen el momento en que nos encontramos como académicas estudiosas de nuestra realidad laboral:

[somos] viajeras que cruzamos por paisajes hostiles, provistas de mapas hechos por nosotras mismas, siguiendo senderos que a menudo sólo son evidentes para nuestros propios ojos, pero que podemos describir, explicar e intercambiar (2000: 204).

## **Bibliografía**

Braidotti, Rosi (2000). *Sujetos nómades: Corporización y diferencia sexual en la teoría feminista contemporánea*. Buenos Aires: Paidós.

Bustos Romero, Olga y Norma Blázquez Graf (2003). *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. México: UNAM.

Castañeda, Carmen (1984). *La educación en Guadalajara durante la Colonia 1552-1821*. México: El Colegio de Jalisco/El Colegio de México.

Cortina, Regina (1989). "Mujeres como líderes en la educación mexicana". En *Comparative Education Review*. Número 33, 3. Pp. 357-376.

García Guevara, Patricia (1992). "Notas sobre la participación de la mujer académica en la Universidad de Guadalajara". En *Revista Tiempo de Ciencia*. Número 28, julio-septiembre. Pp. 33-36.

\_\_\_\_\_ (2004). *Mujeres académicas: El caso de una universidad estatal mexicana*. México: Universidad de Guadalajara/Plaza y Valdés.

\_\_\_\_\_ (2006). "Masculinización y feminización en las profesiones tradicionalmente masculinas: El caso de la ingeniería". En Roberto Miranda Guerrero y Lucía Mantilla (coords.) *Hombres y masculinidades en Guadalajara*. México: Universidad de Guadalajara.

Smith, Dorothy (1989). *The everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Milton Keynes: Open University Press.



# LA CULTURA INSTITUCIONAL DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

---



FOTOGRAFÍA: DIEGO FRANCO



# La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara

*Cristina Palomar Vereza\**

Suele considerarse al mundo académico como neutral en términos de política de género y, sin embargo, muchas cosas indican que esto no es así. Algunas de ellas se hacen fácilmente visibles en estudios que tratan, por ejemplo, de la bajísima proporción de mujeres en puestos de decisión en las estructuras de la administración de las universidades, de la segregación ocupacional por género, de la discriminación abierta o encubierta, del acoso sexual y de la ausencia de acciones positivas que hagan posible la disminución de la brecha de desigualdad que se establece entre hombres y mujeres del mundo académico debido a la persistente distribución inequitativa de tareas y responsabilidades que, entre otras cosas, sigue asignando a las mujeres el peso completo del funcionamiento del mundo privado.

Coincidimos con McCarl, Marschke, Sheff y Rankin (2005) en lo que se refiere a la consideración del género dentro de las instituciones de educación superior (IES) cuyo punto medular no se ubica en la medición de variables cuidadosamente pensadas para mostrar las dimensiones de la conocida inequidad entre los sexos propia del contexto cultural en el que dichas instituciones están insertas, ni tampoco en el recuento de las instancias específicamente dedicadas a los estudios de género o de las materias de estudios de género incluidas en los diferentes planes de estudio, sino en dimensiones menos cuantificables y más informales de las instituciones;

---

\* Doctora en ciencias sociales con especialidad en antropología social y profesora investigadora titular del Centro de Estudios de Género del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara.

es decir, para hablar de lo que ocurre con el género en la universidad hay que buscar una comprensión más profunda de la manera en que el género se construye y pone en escena en la especificidad del mundo académico. De este modo, más que explicar las diferencias de género entre los salarios de la universidad o los porcentajes de hombres y mujeres en los diversos espacios académicos –sin que se niegue la importancia de hacerlo–, habría que entender las prácticas sociales de los actores de la vida universitaria que se insertan en dinámicas institucionales cotidianas tejidas en las redes de poder social y que, al mismo tiempo que ejercen un efecto coercitivo, estructuran y producen sujetos coherentes con los principios, valores y metas institucionales y, en consecuencia, un efecto igualmente productor de identidades colectivas.

### **La introducción de la perspectiva de género en la educación superior**

En la última década ha tomado fuerza en México el debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior (IES). Este debate ha sido alentado por el esfuerzo que el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha realizado por llevar a la práctica institucional la cultura de la equidad de género. En esta línea es que el INMUJERES ha establecido acuerdos con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en aras de formalizar este propósito.

Este interés institucional tiene su origen en el documento de la comunidad internacional -y adoptado por buen número de IES en todo el mundo- *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*, que ha propuesto como objetivo prioritario el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres a través de cinco grandes ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional.

De esta forma, y en el ámbito mexicano, ha sido el INMUJERES la instancia que ha asumido la responsabilidad de comprometer a las IES nacionales en el logro del objetivo señalado, y ha impulsado la creación de una red nacional de enlaces académicos de género conformada, a su vez, por redes regionales que permitan la instrumentación de mecanismos específicos y adaptados a cada contexto, para introducir la perspectiva de género en la educación superior del país. De esta manera, el *Programa Nacional de Educación Pública 2000-2006* (PNE) reconoció a las IES como un espacio público, generador de conocimientos científicos que ayudan a comprender y afrontar los problemas sociales y que, por lo tanto, tienen una gran responsabilidad en la promoción del respeto a la diversidad, así como en la tolerancia y en el reconocimiento de las diferencias de género de las personas. Estableció, en consecuencia, algunos objetivos estratégicos derivados de estos planteamientos.

Uno de estos objetivos fue la ampliación de la cobertura con equidad de la educación en el territorio nacional, por lo que el PNE plantea: “(...) se persigue la ampliación de la matrícula con equidad, alentando una mayor participación de los jóvenes provenientes de los sectores más desfavorecidos, de las mujeres dentro de cada uno de ellos y de las diferentes culturas y lenguas”. Por su parte, el *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres* (PROEQUIDAD) del INMUJERES, se insertó en los compromisos del gobierno federal suscritos en el propio *Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006*, y estableció como uno de sus objetivos específicos:

Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y mujeres, para lograr ampliar su participación en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.

Se propuso, asimismo, el objetivo de: “Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación”.<sup>1</sup>

En octubre del 2002, el INMUJERES y la ANUIES celebraron un *Acuerdo de Colaboración* que formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones de educación superior de nuestro país. A través de encuentros regionales con las IES afiliadas a la ANUIES, se pretendió lograr un acercamiento con la comunidad educativa con el propósito de intercambiar experiencias y construir canales de comunicación, así como de formalizar mecanismos de intercambio y cooperación, difundir información e impulsar los estudios e investigaciones en esa materia. Fue entonces que el INMUJERES y la ANUIES propusieron la mencionada Red Nacional de Enlaces Académicos de Género.

En las primeras etapas de estas acciones, el INMUJERES y la ANUIES desplegaron una intensa labor para conformar las redes regionales originales que, a la postre, conformaron la red nacional que se planteó la necesidad de contar con un diagnóstico que informara sobre las condiciones que guardaba en las distintas instituciones de educación superior lo que se formulaba como “la incorporación de la perspectiva de género”, y se asumía que había que partir del recuento de lo que, a nivel formal, existía en dichas instituciones en relación con la enseñanza y la investigación en el campo de los estudios de género.

Para el 2003 se había realizado ya un análisis de corte más académico de lo que ocurría con las instancias específicas de estudios de género en las universidades del país, cuyos resultados eran poco alentadores. Se encontró que si bien había crecido sustancialmente el número de dichas instancias,

---

1. *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, marzo 2000.

en cambio su producción era muy baja en el terreno de la investigación especializada, en comparación con el número global de publicaciones sobre el tema en distintos medios de difusión nacionales, y el número de materias impartidas en los distintos programas educativos de todos los niveles de la educación superior (Terrés, 2003). El mismo estudio también mostraba que la investigación de género en las IES mexicanas se caracterizaba en ese momento por una cierta confusión de una verdadera investigación con lo que en realidad era más bien una combinación de necesidades de estudios de evaluación y de diagnóstico solicitados por diferentes aparatos del gobierno, que posteriormente se hacía aparecer en la investidura de un lenguaje académico para justificar su realización. Asimismo, las investigaciones mostraban ser, cada vez más, el resultado de proyectos individuales de formación, dependientes de trayectorias académicas personales (tesis de grado), y no de grupos o de equipos; al mismo tiempo, las investigaciones parecían haber perdido una visión crítica así como la capacidad de prever y de visualizar escenarios a plazos más largos. Cabe añadir que se constataba una marcada falta de financiamiento para proyectos de investigación en el terreno de los estudios de género (*Ibidem*).

Para el 2003, en los centros académicos convencionales de estudios de género se privilegiaban las labores de docencia, de difusión y de consultoría, sobre las de investigación, por lo que pareció legítimo y necesario preguntarse: ¿dónde está, pues, la investigación académica seria en este terreno? La respuesta que en el estudio a que venimos refiriéndonos se esboza, señalaba algunas instituciones específicas –tales como el sistema CIESAS–, y a la existencia de investigación dispersa dentro de las distintas IES, pero no como algo característico de las instancias formalmente creadas (o “convencionales”) para la investigación en estudios de género.

Este panorama tan poco halagador para quienes nos esforzábamos en las universidades públicas en la realización de investigación en el campo de los estudios de género nos llevó a cuestionarnos: ¿si no es hacer investigación, qué

función cumplen en las IES las instancias supuestamente especializadas que se encuentran en las universidades? Además de la docencia y la difusión –y sin menospreciar su importancia– nos atrevemos a mencionar que dichas instancias también cumplen con una función simbólica precisa: ser la evidencia empírica que la institución utiliza para mostrar la importancia que se le concede a la perspectiva de género, ya que la asunción de una retórica institucional que pretende mostrar una actitud “políticamente correcta” y acorde con los discursos actuales de la modernidad requieren de un dato concreto que mostrar cuando hay que probar que se tiene incorporada la perspectiva de género en las estructuras universitarias, deteniendo casi en ese único hecho, la aplicación amplia y real de dicha perspectiva.

A pesar de todo, la multiplicación de los centros, institutos y programas de estudios de género en gran número de las IES en el plano nacional, produjo ciertos efectos en lo que podría llamarse la legitimación formal de un campo de trabajo académico tradicionalmente conflictivo por su postura crítica. Hemos advertido que “conceder” a los estudios de género un espacio específico en las IES y crear con ello la apariencia de que se reconoce su legitimidad y su valor ha afectado el contenido y la calidad del trabajo académico que en su interior se desarrolla. De igual manera se afecta su potencial crítico, aspecto al que Joan Scott se refirió también en 2003 (Scott, 2006). Esta conocida autora afirmó entonces que al adquirir la credibilidad institucional, el feminismo académico –base teórica de los estudios de género– perdió su conexión cercana con el movimiento político que lo inspiró y, junto con ello, se perdió también la vitalidad en el aliento cuestionador de lo establecido, tanto en términos políticos como en el ámbito de las ciencias. De esta forma, habría que preguntarse por lo que sucede en nuestro medio con los estudios de género, si siguen cuestionando lo establecido o si han pasado a ser parte armónica de las instituciones.



## **La investigación acerca de la cultura de equidad de género en la Universidad de Guadalajara**

Fue a partir de los análisis y cuestionamientos arriba mencionados que en el Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara emprendimos, en el 2004, una línea de investigación cuyo objetivo era estudiar lo que ocurre, al interior de la universidad, en el aludido proceso de incorporación en su estructura de la perspectiva de género. Este estudio inició –acorde con las tendencias generales de medir, pesar y contar para establecer un diagnóstico– con una perspectiva cuantitativa que nos llevó por un largo y tortuoso camino de definición de categorías, identificación de variables y determinación de indicadores que nos permitieran obtener datos estadísticos para saber si en nuestra casa de estudios estaba o no incorporada, y dónde y cómo, la perspectiva de género.

Esta parte cuantitativa fue muy aleccionadora. No solamente arrojó un tremendo *maremágnum* de datos interesantes, sino también una serie de huecos, errores y tropiezos acerca de algo que en un principio no habíamos previsto y que después se convirtió en el centro de nuestro estudio en su segunda parte: la importancia del factor de la cultura de género institucional.

Definimos la cultura institucional como un fenómeno complejo que articula conflictos y que configura un espacio simbólico en el que por ocasiones se legitima, se desplaza o se ejerce el control por parte de quienes ocupan la posición de poder, en medio de tensiones y violencias, que buscan un equilibrio también simbólico, un contrato de compatibilidad y compromisos más o menos temporales que desembocan en la politización de las prácticas cotidianas institucionales. Agreguemos a esta definición que el género, como parte integral de toda cultura, se encuentra en la vida de las instituciones y se expresa en todos los niveles de su funcionamiento, al grado de que es posible afirmar que el género es un elemento consustancial

de la cultura de las instituciones con efectos claros y específicos ligados a su naturaleza.

No obstante, la cultura institucional de género es compleja y resbalosa, y se encuentra profundamente tejida tanto en el conjunto de los conocimientos, como en los estados anímicos, las acciones y los procesos de desarrollo de las instituciones. Es por esto que debe ser aprehendida de manera indirecta en la exploración de aspectos tales como las rutinas, las costumbres, las normas, el estilo educativo, las creencias, actitudes, valores, símbolos, relaciones, discursos y metas de la comunidad institucional. Se hace necesario entonces crear una perspectiva metodológica que, más allá de la dimensión cuantitativa, permita trabajar el plano cualitativo con categorías interpretativas, incluidas las llamadas “variables vitales” y con el empleo de herramientas flexibles que permitan la captación de información que los instrumentos rígidos suelen dejar fuera.

Sabemos, por otro lado, que la cultura institucional de género, padece los efectos de todo fenómeno cultural y de los procesos ideológicos generales de una sociedad, entre los cuales ocupan un papel preponderante los mecanismos de *naturalización* y *universalización* que explican el hecho de que se dificulte la percepción de su existencia a pesar de constituir uno de los pilares del orden simbólico organizadores de su funcionamiento.

Para entender el efecto del género en la cultura institucional de la Universidad de Guadalajara, lo hemos planteado como una práctica discursiva que conforma una red de sumisión sutil, compleja y cambiante cuyas formas específicas es preciso identificar al mismo tiempo que se analiza el efecto de *naturalización* de los fenómenos sociales que produce el discurso de género. Este pensar al género como una tejido discursivo que participa en la naturalización de los supuestos sobre los que se montan las relaciones que se establecen en su seno basadas en las diferencias que distinguen los sexos, ayuda a comprender el juego de reglas institucionales, de técnicas y procedimientos generalizados aplicados a la escenificación y reproducción

de las prácticas institucionales diferenciadas por sexo. Sin embargo, si pensamos en los hombres y en las mujeres que integran la comunidad universitaria como actores sociales, hay que suponer que “saben” esas reglas y las aplican en la producción y reproducción de los encuentros sociales cotidianos, desplegando un saber práctico. Esto dista mucho, sin embargo, de plantear que dichos hombres y mujeres sean capaces de dar cuenta de esas reglas de una manera reflexiva y consciente y, menos aún, de dar cuenta de aquello que explica la existencia misma de esas reglas y no de otras, y de la racionalidad que subyace a ellas como orden institucional, en razón de que el género no suele ser un “saber reflexivo” sino una práctica social naturalizada y legitimada por la evidencia de la misma práctica. En ello también influye el hecho de que el género está inscrito en la mente y en el cuerpo de los sujetos de una manera difícil de leerse con claridad, ya que los actores permanecen insertos en las redes de la lógica de género dominante a través del mecanismo de la *violencia simbólica*<sup>2</sup> que no requiere de ninguna inculcación activa ni de ninguna labor de persuasión, ya que en tanto que el ser social nace dentro de un mundo social, son aceptados postulados y axiomas sin mediar cuestionamiento por lo que no requieren ser inculcados, constituyéndose así en la más implacable de las diversas formas de persuasión clandestina: ejercida por el simple orden de las cosas.

En términos conceptuales, hemos propuesto pensar la cultura institucional de género como un fenómeno discursivo susceptible de ser leído como un texto compuesto de signos, pero también de prácticas; el orden discursivo, según algunos autores (Mumby y Stohl, 1991), construye las identidades de los individuos en su confrontación cotidiana con las exigencias sociales, y puede ser también entendido como un sitio de poder que produce subjetividad (identidad) en una manera particular. Las prácticas discursivas

---

2. Entendida como la forma de violencia que se ejerce sobre un agente social con la anuencia de éste (Bourdieu y Wacquant, 1995:129).

de género, por lo tanto, no solamente proveen un contexto para el ejercicio de poder basado en la diferencia en el seno de las IES, sino que también funcionan como una forma de disciplina que, con un particular régimen de poder y de saber, constituye a los miembros de la comunidad de una manera particular. El discurso y las reglas que lo conforman funcionan para establecer un particular *régimen de verdad institucional* con el cual los miembros de la comunidad son simultáneamente objetivados y reconocidos por sí mismos como sujetos. Esta perspectiva es útil para pensar lo que ocurre con el género en la cultura institucional de las IES porque pone el acento en el juego interconstitutivo del orden discursivo de género y las identidades colectivas y subjetivas, y porque propone, como indisolublemente vinculados, la experiencia y el lenguaje.

En investigaciones anteriores (Palomar, 2004) hemos dado cuenta de que la discriminación de género se produce en las instituciones tanto de manera individual como colectiva, deliberada e inconsciente, en la medida en que está entramada con las costumbres y con la tradición, y que ocasiona, entre otras cosas, que se trate como iguales a personas en situaciones diferentes. En el mundo académico, cada vez más basado en un sistema de méritos “individuales” –y, por lo mismo, convertido cada vez más en un medio extraordinariamente competitivo–, es fácil negar que existe la discriminación de género: se habla de capacidades, de trayectorias, de méritos acumulados, de niveles adquiridos y de puntos reunidos, como si se tratara únicamente una cuestión de responsabilidad personal llegar a donde se llega, ignorando que los sujetos que integran este universo no se encuentran en una situación de igualdad que les permita competir como “iguales”.

### **¿Qué quiere decir, entonces “incorporar la perspectiva de género en la universidad”?**

Hemos afirmado antes (Palomar, 2005) que la puesta en práctica de una perspectiva de género en las IES no puede quedarse en el nivel de la retórica, sino que debe pasar a expresarse en una serie de signos concretos que permitan evaluar si dicha perspectiva se encuentra realmente incorporada en las distintas dimensiones del mundo de las instituciones. Señalamos que los indicadores más claros de dicha incorporación serían la instrumentación de análisis institucionales serios con perspectiva de género junto con la puesta en práctica de una serie de estrategias para buscar una verdadera cultura de equidad de género que aseguren una igualdad de oportunidades en el ámbito académico para mujeres y hombres. Es decir que se trata de lograr la institucionalización de una perspectiva de equidad que signifique su incorporación en las rutinas cotidianas, en las prácticas regulares de todos los espacios y niveles de la universidad, así como de las estructuras que organizan sus políticas, de manera que dicha perspectiva oriente la elección de alternativas y la evaluación de las prácticas. Ello permitiría entonces que la equidad de género sea parte de un procedimiento continuamente repetido, sancionado y mantenido, que se encuentre en el origen de una nueva rutina institucional, de un nuevo sentido común entendido tanto como creencia compartida en tanto valor internalizado (Incháustegui, 2002).

Es a través de la institucionalización de un paradigma de política particular que los problemas son interpretados en relación con estructuras de significado, generalmente consistentes con los valores sociales y con los patrones normativos que prevalecen en una sociedad. De otra manera solamente puede considerarse que cuente con una retórica artificial violentamente ajena a las prácticas y a los discursos cotidianos estructurales de la universidad.

El relato de un hecho recientemente sucedido nos permitirá ilustrar de manera excelente lo antes dicho. Dicho relato forma parte de la información que nuestra investigación<sup>3</sup> ha recogido a través de la observación de campo de los momentos y rituales “oficiales” de la Universidad, en donde se despliega una serie de signos susceptibles de ser leídos para comprender mejor lo que ocurre con respecto a la cultura institucional de género.

En días pasados tuvo lugar en la Universidad de Guadalajara un magno acto con el cual se inauguró la Cátedra UNESCO largamente urdida por un grupo de mujeres universitarias de diversos centros de la red universitaria<sup>4</sup>. La cátedra tiene por nombre “Género, liderazgo y equidad” y la difusión de su inauguración produjo muchas expectativas y gran respuesta por parte de muchas mujeres de la ciudad. Este acto fue para nuestra investigación un momento privilegiado para observar la señalada brecha entre el discurso institucional oficial y las prácticas culturales de género institucionales, que no resultó muy alentador. Veamos:

A pesar de que se trataba de una cátedra destinada a promover la equidad de género, los signos desplegados en la puesta en escena de este ritual parecían ignorarlo: en primer lugar en el presidium había cuatro varones y solamente dos mujeres (una de ellas era la representante de Mme. Gülser, funcionaria de la UNESCO, y la otra, la coordinadora de la Cátedra, la Dra. Elia Marúm). La ubicación de la coordinadora de la Cátedra en el presidium también fue desafortunada: estaba en un lugar marginal –al extremo de la mesa– que, aunado con la ausencia de su voz en el evento, parecía poner en escena la creencia falsa y sexista de que las mujeres son

---

3. Se trata de la investigación colectiva titulada “La cultura de equidad de género en la Universidad de Guadalajara” que está en curso y de la cual es responsable la autora de este trabajo, con la colaboración de Virginia Enciso, Alfonso Hernández, Alfredo Rico, Ma. Juana González y Rubén Soltero.

4. Se trata del acto de inauguración de la Cátedra Unesco “Género, liderazgo y equidad” que tuvo lugar el 31 de agosto del 2007 a las 12 hrs. en el Paraninfo Enrique Díaz de León de la Universidad de Guadalajara.

“delicadas, serviciales, modestas y ornamentales”, cosa que se hizo más patente cuando la Dra. Marúm se levantó de su silla para ofrecer los aparatos de traducción simultánea a algunos invitados sentados entre el público, labor que correspondía en rigor a las edecanes (que, se había acordado, serían esta vez varones, hecho que no se respetó). Éstas son dos de las cuestiones permeadas con mayor fuerza en la cultura institucional de la universidad: en una reunión de pares, quienes se levantan a realizar labores de servicio para los demás son, generalmente, las mujeres, aunque tengan el mismo cargo o el mismo puesto que sus compañeros varones; por otro lado, existen ciertas tareas que están, definitiva y rígidamente marcadas por el género, como lo constituye el caso de las labores de edecán.

Por otra parte, el mensaje que leímos en la conducta del Rector General durante el acto inaugural de la cátedra UNESCO había también signos de una cultura particular de género: en la lectura de su intervención, resultó obvio que no conocía el texto del discurso que había sido redactado por las organizadoras del evento, y que fue leído de forma entrecortada y distraída. No se notó en su tono ninguna convicción ni ningún entusiasmo por el tema; parecía que sus preocupaciones estaban en otra parte y en otras cuestiones que, por su forma de actuar, deben haber sido mucho más importantes para él que la cátedra que se inauguraba. Tanto que cuando se dio procedió a la lectura del resto de discursos, no le importó dejar su silla vacía para irse largo rato a atenderlos, sin consideración alguna para los miembros del presidium, los invitados, las organizadoras y para el público en general, lo que quedó, además, registrado en las fotografías en las que puede observarse el lugar vacío al centro del presidium. No es exagerado leer en esta conducta un mensaje de menosprecio hacia los presentes, así como al tema del cual se trataba, y que no debe descontextualizarse del resto de señales que revelan la cultura institucional de género que el rector encarna y actúa.

Después del discurso del rector general, el embajador mexicano Carlos García de Alba expresó un mensaje impecable en términos de corrección política de género. Muy similar fue el discurso enviado por Mme. Gülser, funcionaria de la UNESCO, que fue leído por su representante. Ambos discursos presentaron aspectos oficiales fundamentales en las políticas del gobierno mexicano y de la UNESCO en relación con la equidad de género. Todavía después se escuchó el discurso del rector del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad que consistió en la lectura de una lista larga (al parecer decidió no leerla completa a última hora) de los datos que, en el centro a su cargo, crean la apariencia de que se ha incorporado la perspectiva de género. Inmediatamente después, la maestra de ceremonias dio por terminado el acto e invitó a los participantes a formar parte de un brindis para celebrar la inauguración de la cátedra. Cabe hacer notar que no hubo intervención alguna por parte de la Dra. Marúm, su coordinadora.

La lectura que puede hacerse de este acto universitario visto como la puesta en escena más ritualizada de una cultura institucional respecto al género, es capaz de decir mucho acerca de la gran distancia que media entre la verbalización de un bienintencionado discurso de corrección política que justifica la pragmática institucional, y los valores reales que orientan las prácticas y el quehacer cotidiano de la universidad. A manera de conclusión podemos decir que así como el gobierno ha debido entender que una democracia moderna no puede negar los derechos ciudadanos de las mujeres, de igual forma las instituciones han tomado ahora la bandera de la equidad de género para asumirse como instituciones democráticas y modernas. Podemos decir que los funcionarios han incorporado en su retórica oficial el lenguaje de género, pero esto no implica mucho más.

En vista de que ningún universitario serio y con una formación académica sólida podría actualmente negar la probada legitimidad académica de los estudios de género y su solidez teórica, parece creerse que el enlistar los



“logros”, en el sentido de contar con instancias e investigadores especializados en este campo, publicaciones y programas de estudio, se está describiendo a una buena universidad moderna. En este sentido, afirmamos que tal cosa probablemente legitime hablar de una “generalización de los estudios de género” en el sistema de educación superior, pero no necesariamente la real incorporación de esta perspectiva de género. ¿No será más bien que al contar con estas instancias se da por resuelto el problema de asegurar una verdadera equidad de género en todos los aspectos de la vida institucional? Dicho de otra manera: ¿acaso se estudia, se enseña, se publica y se habla de algo, para no practicarlo?

### **¿Qué señala que la equidad de género sea ya un elemento institucionalizado?**

Para investigar la cultura institucional de género en la universidad habría que plantearse preguntas en distintos niveles, tales como, ¿cuáles son las normas, escritas o no, que cumplen con una función reguladora de las relaciones de género en la vida comunitaria?, ¿cómo marcan el comportamiento, el uso del tiempo y el espacio, así como las actividades dentro de la universidad?, ¿cuáles son los mitos, las narraciones de los sucesos extraordinarios que circulan por la institución y que pueden tener como protagonistas a personas admirables (fundadores, directivos, etc.)?, ¿cuáles son los símbolos (insignias, escudos, logotipos, etc.) o representaciones de género convencionalmente aceptadas (imágenes, publicidad, uniformes, mobiliario, etc.) por los miembros de la institución educativa que contribuyen a la construcción y al fortalecimiento de la identidad colectiva?, ¿cuáles son las reglas de género establecidas por la comunidad educativa en los rituales y ceremoniales que refuerzan los sentimientos de pertenencia y posibilitan el encauzamiento de la cultura institucional?, ¿cómo se expresa y se produce el género en el lenguaje y el

estilo de comunicación propios de los miembros de la universidad, como parte de su identidad?, ¿cómo se construye y se refleja el género en los diversos materiales (libros, revistas, videos, etc.) que produce la comunidad universitaria y que presenta la imagen de la cultura institucional?, ¿cuál es el sistema axiológico de género que modula y guía las acciones de los miembros de la universidad?, ¿cuáles son las ideas implícitas o las creencias subyacentes de género sobre las personas y la institución que comparten sus miembros?, ¿qué prácticas institucionales son utilizadas para *hacer género*<sup>5</sup> en la universidad (concursos de belleza, presencia de edecanes mujeres en los espacios académicos, narrativas de violencia de género, etc.)? Pero también habría que preguntarse ¿cómo utilizan los sujetos los discursos de género para sacar ventajas de la institución?, ¿con qué estrategias y qué tácticas hacen frente los actores a las prácticas hegemónicas de género en la universidad?, ¿cómo combinan los actores las representaciones y los comportamientos de género cuando entran en conflicto lo institucional y lo subjetivo?

Nuestra investigación se propone buscar respuestas –aunque sea parciales y tentativas- a estas interrogantes. Después de haber realizado la fase cuantitativa, nuestro estudio inicia una fase de investigación con un enfoque cualitativo de finalidad comprensiva, a partir de una perspectiva centrada en los sujetos y en el discurso y con una reflexión a propósito del papel de los investigadores en el proceso de indagación, ya que consideramos que el conocimiento es una construcción y no solamente un “hallazgo” de un objeto empírico que sólo requiere ser descrito. Esta nueva etapa de trabajo apenas inicia, y es en ella donde intentaremos explorar y analizar lo que llamamos la cultura de equidad de género en la Universidad de Guadalajara.

---

5. Nos referimos con esta expresión a la perspectiva que propone que el género es un logro rutinario, metódico y recurrente compuesto por actividades perceptivas, interactivas y micropolíticas socialmente guiadas que conforman actividades particulares como expresiones de la supuesta *naturaleza* femenina y de la masculina (West y Zimmerman, 1990).

## Bibliografía

- Bourdieu, Pierre y Loïc J.C. Wacquant (1995). *Respuestas: por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Incháustegui, Teresa (2002). “Incluir el género: el proceso de institucionalización”. En: Gutiérrez Castañeda, Griselda (coord.) *El feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina*. México: Pueg/UNAM.
- McCarl Nielsen, J., R. Marschke, E Sheff y P. Rankin (2005). “Vital Variables and Gender Equity in Academe: Confessions from a Feminist Empiricist Project”. En: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 31, No. 1.
- Mumby, Dennis K. y Cynthia Stohl (1991). *Power and discourse in organization studies: absence and the dialectic of control*. En: *Discourse & society*, Vol. 2(3): 313-332, Sage, London.
- Palomar, Cristina (2004). “La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara”. En *GénEros*, No. 34, Año 11, octubre de 2004. Universidad de Colima, Colima.
- Palomar, Cristina (2005). “La política de género en la educación superior”. En *Revista de Estudios de Género. La Ventana.*, No. 21, Vol. III, julio del 2005, Universidad de Guadalajara, México.
- Palomar, Cristina et al. (2007). *La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Guadalajara*. Reporte parcial de investigación [s/e].
- Scott, Joan W. (2006). “Historia del feminismo”. En: *Fernández, Ramos y Porter* (coords.) *Orden social e identidad de género*. México, siglos XIX y XX. México: CIESAS/Universidad de Guadalajara.
- Tarrés, María Luisa (2003). “La investigación en los programas de género y centros académicos convencionales: una aproximación comparativa”. Ponencia presentada en el IV Encuentro de Centros y Programas de Estudios de Género y de la Mujer en Instituciones de Educación superior de América Latina y el Caribe. 20-22 de octubre del 2003, En Cuernavaca, México.

West, Candace y Don H. Zimmerman (1999). "Haciendo género". En: Navarro y Stimpson (comps.). *Sexualidad, género y roles sexuales*. México: Fondo de Cultura Económica.

## LOS RETOS DE LAS ACADÉMICAS CONTEMPORÁNEAS: REFLEXIONES EN TORNO AL TRABAJO DE LAS MUJERES

---



FOTOGRAFÍA: LAURA RESENDIZ



# Los retos de las académicas contemporáneas: Reflexiones en torno al trabajo de las mujeres

*Alicia Ocampo Jiménez\**

Las investigaciones contemporáneas en torno al trabajo han tenido el acierto de incluir el análisis sobre la relación social entre los sexos. La lógica binaria que ha caracterizado a Occidente, fundamentalmente desde la modernidad ilustrada, también se ha visto reflejada como dualismo de la estructura laboral, es decir, en una contraposición entre trabajo productivo y público –reservado fundamentalmente para el varón– *versus* trabajo reproductivo y doméstico, asignado a la mujer. No obstante, en las últimas décadas se ha suscitado un profundo proceso de resignificación del *status quo* en torno al papel de las mujeres, debido a una pluralidad de factores que parecen remitirse a una cuestión en común a la que Lipovetsky ha denominado el triunfo en la «indeterminación» femenina. Según este autor la existencia femenina siempre se ordenó en función de las vías naturalmente pretrazadas, como casarse y tener hijos, pero actualmente todo es para las mujeres objeto de elección, de interrogación y de arbitraje: “si bien es cierto que las mujeres no llevan las riendas del poder político y económico, no cabe la menor duda de que han adquirido el poder de gobernarse a sí mismas sin vía social preestablecida alguna (...) Tanto la primera como la segunda mujer se hallaban subordinadas al hombre. La primera mujer está sujeta a sí misma; la segunda mujer era una creación ideal de los hombres; la tercera supone una autocreación femenina” (2000: 219).

---

\* Doctora en Filosofía del Derecho, Moral y Política por la Universidad de Valencia, España. Actualmente es doctoranda en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara. Directiva Fundadora de la Asociación Iberoamericana de Comunitarismo y Consejera Ciudadana del Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2003-2006.

La paradoja que vale la pena destacar en este momento es que la exclusión de las mujeres occidentales en el ámbito público se debió en gran medida al nacimiento de la universidad. Gloria Solé (1993) explica que las mujeres en la época medieval tenían conocimientos teóricos y prácticos sobre medicina, e incluso la Escuela de Salerno facilitó la formación de mujeres expertas, entre ellas la famosa Trótula y Helvidis, médica francesa del siglo XII que aparece con frecuencia en la documentación histórica. Sin embargo, a partir del siglo XIV la Universidad de París les prohibió ejercer (Solé, 1993: 664). Es bien sabido que a partir del nacimiento de la universidad los estudios formales fueron reservados a ciertos sectores masculinos en detrimento del desarrollo cultural y educativo de las mujeres europeas. Aun así, Eileen Power (1991) refiere cuatro alternativas que tuvieron las mujeres para lograr su educación literaria en la Edad Media, según la documentación que se ha encontrado hasta la fecha:

- Por medio de la instrucción en colegios conventuales para la nobleza y las clases superiores de la burguesía,
- en el servicio de las grandes damas, donde adquirirían algunos logros intelectuales,
- mediante la educación técnica y general que suponía el trabajo como aprendizas,
- en los colegios elementales para niñas de clases más pobres en la ciudad y en el campo.

Power comenta que a principios de la Edad Media existía un elevado nivel intelectual en muchos conventos. En algunos de ellos, como el de Helfta, se escribieron sabios tratados científicos en latín y destacadas obras religiosas. “La educación cortesana producía, en ocasiones, autoras como Marie de France en el siglo XIII, y Christine de Pisan en el siglo XV, a quien podemos calificar de «marisabidilla». En su elocuente alegato a favor de la



educación de la mujer, Christine de Pisan alude a la historia del profesor de una de las universidades italianas padre de una mujer tan instruida que a veces la enviaba a pronunciar conferencias en lugar suyo (Power, 1991: 107). No obstante, la misma autora comenta que en los siglos siguientes la educación de las propias monjas fue empeorando en forma progresiva, de modo que puede decirse que al llegar el siglo XIV el latín había muerto en la mayoría de los conventos (Power, 1991: 101).

Los orígenes de la reclusión de la mujer occidental en la esfera doméstica no son exclusivos de alguna época histórica, a este respecto Janet Saltzman comenta que no se conoce ningún caso en el que un sistema de estratificación de los sexos haya puesto categóricamente en desventaja a los hombres con respecto a las mujeres: “La mayor parte de las sociedades siguen un patrón de desigualdad entre los sexos, que se extiende entre los extremos de igualdad y desventaja femenina aguda” (1992: 15). Aun en estudios recientes sólo se han documentado casos excepcionales de culturas no patriarcales, dos de ellas estudiadas por la antropóloga Margaret Mead, quien consigna que la tribu de los *Arapesh* podría ser estereotipada como «maternal» en Occidente en razón de que los hombres y las mujeres son serviciales, pacíficos, dispuestos a corresponder a las necesidades y peticiones de los demás; mientras que entre los *Tchambuli* se invierten las actitudes del sexo según los parámetros la cultura occidental: las mujeres desempeñan un papel dominante, impersonal y director, mientras que los hombres son personas menos responsables y sometidas emocionalmente (Mead, 1993: 307). También Ricardo Coler ha hecho referencia a la comunidad *Mosuo*, en China, como «el último de los matriarcados». En ella las mujeres se encuentran en evidente ventaja respecto a los varones, tanto en niveles de alfabetización (2006: 23), como en la matrilinealidad –el apellido viene de la madre, mientras que los hombres no establecen linajes ni estirpes– y la matrilocales: se vive donde reside la mujer (Coler, 2006: 62). Los cuidados de

los niños recaen en las abuelas y las pocas mujeres adultas de la familia que no tienen un trabajo fuera de su casa; también por los tíos, quienes suelen ser cariñosos con los niños pero sin ejercer grandes responsabilidades en su sustento (Coler, 2006: 93).

En el caso específico de Occidente, los estudios historiográficos nos revelan que la división sexual del trabajo se debe en gran medida al esfuerzo por extender universalmente el modelo político de los antiguos, consistente en la promoción de la libertad de los ciudadanos a través del ejercicio colectivo de la soberanía. A este respecto, Jesús Ballesteros observa que la «libertad de los antiguos» fue muy destacada por su capacidad de potenciar la discusión pública y la posibilidad de disidencia, sin embargo tenía "...la limitación de estar reservada a los *paterfamilias*, es decir, a los ciudadanos varones, adultos y dotados de propiedades" (Ballesteros, 2001: 69). A ello se refiere Kathleen B. Jones cuando afirma que la tradición homérica propugnó por un modelo de ciudadano-soldado en el que no tenía cabida la mujer. Por otra parte, en la tradición filosófica se estableció un discurso racional que definió las prácticas de la ciudadanía con un sesgo conceptual que segregó categóricamente a las mujeres de la vida pública, junto con otras fuerzas materiales que estructuraron la vida política y la ciudadanía, de tal manera que el género femenino quedó «públicamente sin voz» (1988: 279).

La antinomia entre las esferas pública y privada se ha prolongado en el pensamiento político moderno, como puede observarse en las obras de Hobbes, Locke, Rousseau y Hegel, entre otros; lo que obliga, hoy más que nunca, al trabajo arduo de los investigadores con el propósito de analizar el impacto de estos autores en torno a las identidades de género. Un ejemplo claro lo constituye la consideración de Hegel con relación a la reclusión de la mujer en el ámbito privado como algo comprensible y necesario, dado que el varón se regía por la ley del Estado que es objetiva y universal, mientras que la mujer debía permanecer en él –como lo hizo Antígona en la obra

de Sófocles– por la ley de la piedad, subjetiva e individual, cuyo seno es la familia.<sup>1</sup> Por otra parte, Hegel afirmaba que la realización del hombre debería darse en las tres actividades hegemónicas: ciencia, Estado y economía, en las cuales consideraba como inconcebible la presencia de la mujer, desde su consideración, su intervención en ellas sólo acarrearía la ruina social.

El maestro taciturno y distraído –como llamaba Kierkegaard a Hegel– equiparó al varón con el animal por el hecho de ser activo, seguro e independiente del ritmo de la naturaleza; mientras que a la mujer la comparó con una planta, débil, pasiva y dependiente de la naturaleza. El varón debía alcanzar la realidad mediante su intervención en tres actividades hegemónicas y en la lucha en el mundo exterior, además justificaba de manera implícita su función como mero proveedor y cabeza de la familia, pero ajeno a los procesos del cuidado que se desarrollan al interior de esta comunidad humana. Por su parte, la mujer debía permanecer a la sombra en la esfera privada, con funciones acotadas hacia la reproducción y el cuidado en el ámbito familiar, o en espacios comunitarios concretos. Las investigadoras feministas no podemos dejar de evocar a Simone de Beauvoir, quien criticó fuertemente la concepción hegeliana de la mujer como reproductora y como sujeto «pasivo» respecto al varón (1984: 40).

La escisión entre el mundo público universal y el mundo privado particular ha sido una realidad evidente en las sociedades occidentales, pero es precisa una mayor difusión académica sobre los estudios de género en el campo de la reflexión política (Gutiérrez, 1997). Al respecto Jean B. Elshtain observa que Rousseau había provocado una rígida segregación de roles que excluía a las mujeres del ámbito público, a pesar de que incorporó virtudes cívicas que históricamente habían sido asociadas a la sensibilidad feminizada, como el sentimiento y la tradición. La inserción de la obra de este autor en las estructuras políticas ha sido una de las causas por las que el hogar y el

---

1. Véase la lectura que hace Jesús Ballesteros sobre la visión de Hegel al respecto (2001: 128ss).

lugar de producción se han encontrado institucionalmente SEParados, de tal manera que hasta la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, podía hablarse del «hombre-público» y la «mujer-privada» (Elshtain, 1993). Las investigaciones en torno al pensamiento de Hobbes y Locke con perspectiva de género realizadas por Jones, también revelan el sustrato patriarcal de sus postulados. El primero consideraba necesario que prevaleciera la preferencia convencional por el marido para la representación de la familia, mientras que su teoría contractual del matrimonio requería que la mujer fuera protegida «por su propio bien», lo cual impidió que en las teorías clásicas liberales se extendieran los derechos individuales a las mujeres; mientras que Locke argumentó que el dominio de los maridos sobre las esposas y los hijos se debía a que los machos son “más capaces y más fuertes”, aunque puso un barniz liberal al argumento al afirmar que la mujer voluntariamente entraría a un contrato de matrimonio que legítimamente la subyugaría a la voluntad de su marido (1988: 282).

En párrafos anteriores se hizo alusión a Janet Saltzman, respecto a la estratificación de los sexos. Esta autora observa dos uniformidades constantes en las culturas, debido a este mismo fenómeno: las mujeres se hacen cargo del conjunto de responsabilidades asociadas con los hijos y el hogar, con una baja y variable participación en otros trabajos; mientras que los hombres se ocupan universalmente de tareas extradomésticas, pero la medida de su participación en el trabajo doméstico y de crianza de los hijos es igualmente baja (Saltzman, 1985: 39). Mientras que aun en la actualidad la mayoría de los varones tiende a «abstraer» y dividir las diversas esferas para dedicarse mayoritariamente a las actividades de producción y acción política, la dependencia económica femenina ha coincidido con la reclusión en los ámbitos relacionados con las prácticas de cuidado del «otro-concreto», con racionalidad de gratuidad económica, servicio y protección en contextos comunitarios. En este sentido, Marina Castañeda ha acuñado el término «machismo invisible» para hacer evidentes las formas sutiles de control de

los mexicanos contemporáneos sobre sus mujeres, lo cual se debe en gran medida a la arraigada convicción social de que las mujeres están para atender las necesidades de los hombres (Castañeda, 2002).

A este respecto las investigadoras feministas han sido un poderoso revulsivo para la relación social entre los sexos, al introducir una serie de elementos teóricos y metodológicos en el estudio de las realidades sociopolíticas con perspectiva de género. Joan Scott observa que ésta es una tercera categoría que se ha introducido en los estudios de carácter histórico, para analizar las relaciones sociales a través de la óptica de género, tal como ha sucedido con la clase y la raza. Como categoría de análisis, el *género* se destina a analizar la organización social entre varones y mujeres, superando el determinismo biológico implícito en la noción de «sexo», por el cual se considera que “por naturaleza” las mujeres tienen una mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos. El género denota «construcciones culturales», y no una determinación biológica, es la creación social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres que nos ayudan a descubrir el alcance del simbolismo sexual en las diferentes sociedades y períodos (1999: 38-43).

La ausencia de estos referentes de análisis en la realización del trabajo por parte de las mujeres contemporáneas ha acentuado el problema de la doble jornada femenina, por la carencia de promoción de las responsabilidades de todos los géneros en los diversos ámbitos de convivencia, de tal manera que se promueva la equidad de roles que han sido asignados indiscutiblemente a la mujer. En este sentido, Martha Lamas ha evocado a Bordieu para señalar que la discriminación laboral de las mujeres en México es un reflejo de la «violencia simbólica» que puede ejercerse sobre un agente social, con su complicidad o su consentimiento: el trabajo femenino se encuentra profundamente desvalorado y por ello la situación laboral de las mujeres no puede permanecer ajena a fenómenos como la segregación ocupacional, la discriminación laboral, el hostigamiento sexual y la sobrecarga de las necesidades familiares. Según Lamas, nuestra sociedad

mexicana aún no ha sido capaz de crear las estructuras y apoyos sociales necesarios para aligerar las responsabilidades domésticas y familiares que se adjudican a las mujeres, lo cual conlleva altos costos personales para las que tratan de hacer compatible el trabajo productivo con las responsabilidades domésticas. Por esa razón “...no es extraño que muchas mujeres trabajadoras acaben expresando que añoran el papel tradicional idealizado de ama de casa protegida y mantenida, aunque dicho papel también tenga sus costos. La manifestación de este conflicto se utiliza para confirmar que las mujeres «prefieren» estar en casa que trabajar” (Lamas, 2006: 70).

¿A qué se debe este tipo de juicios, por parte de las mujeres que realizan un trabajo extradoméstico? Probablemente a la carencia de elementos de juicio. No es posible reflexionar sobre la equidad en los roles de género en la propia existencia cuando no existen recursos para el análisis, la crítica y la autocrítica en el propio «mundo de la vida». La perplejidad es una constante en las mujeres contemporáneas que han decidido vivir en pareja, dado que el cambio social que se ha ocasionado en torno a las identidades de género ha tenido un ritmo vertiginoso al que las mujeres se han adaptado con mayor flexibilidad respecto a los varones. En el caso de las investigadoras existen más categorías y ocasiones propicias para el análisis de la propia experiencia cotidiana al respecto, aunque esto no es garantía de la práctica de la equidad en la vida cotidiana.

Para promover la equidad en los roles de género es preciso que en los estudios feministas se supere la convicción implícita de que el ámbito público constituye el único espacio para la construcción de las identidades de género. A este respecto, Carmen Trueba considera paradójico que algunos postulados feministas adjudiquen un estatus inferior al ámbito doméstico, porque esto implica la asunción de la jerarquía simbólica dominante que se pretende denunciar (2004: 66-68). Es preciso dar el paso a nuevos planteamientos sociopolíticos que consideren a fondo los retos en torno a las prácticas femeninas y masculinas en comunidades de convivencia como las familias,

para superar la desigualdad en el trabajo que se realiza por parte de los géneros. Hoy la «visibilidad» del trabajo femenino comienza a ser un tópico relevante para las investigaciones sociales, por lo que Margaret Maruani comenta que los últimos estudios europeos sobre sociología del trabajo y sociología de la familia han puesto en tela de juicio la pretendida separación hermética entre las esferas, dado que el «trabajo» se ha redefinido a través de sus dos dimensiones: profesional y doméstica. También se ha recurrido más al enfoque biográfico, que recompone trayectorias profesionales y familiares en convergencia: “En efecto, si definimos la esfera doméstica como un lugar en el que se desarrolla un trabajo, la separación *trabajo/fuera del trabajo* ya no tiene sentido” (Maruani, 2000: 64).

Las investigaciones con perspectiva de género ofrecen infinitas posibilidades para la propuesta de una *praxis* promotora de la inclusión, para «repensar» el ordenamiento de lo político, lo social y lo privado. Si en el siglo XIV se excluyó a las mujeres de la universidad y, por ende, se mermaron las posibilidades de formación académica para participar activamente en el ámbito público, en este siglo XXI la universidad constituye el «punto de llegada» para abrir el horizonte de reflexión sobre las identidades de género. El trabajo intelectual es propicio para promover la reflexión y la re-acción –en el sentido de redirigir la acción– con vistas hacia la equidad de género. Las acciones promotoras de la equidad por parte de las académicas no pueden circunscribirse a la creación de programas educativos que incluyan la transversalidad en la perspectiva de género. Es fundamental considerar que en este sector laboral existe un contexto sociocultural más propicio para la reflexión, la crítica y el análisis sobre la relación social entre los sexos, no sólo de manera especulativa sino también en las prácticas al interior de los espacios de convivencia, como son las familias, las aulas, las investigaciones individuales y colectivas, así como las relaciones sociales al interior de la universidad.

La superación de las dicotomías en nuestra cultura dependerá en gran medida de nuestra capacidad de comprensión de los procesos de transformación de las identidades genéricas, en todos los contextos de interacción de los sujetos, según sugiere Trueba: “...es necesario conocer los dispositivos de poder materiales y simbólicos que intervienen en la configuración de nuestras identidades genéricas en cuanto «sujetos femeninos/masculinos», el papel de los estereotipos e ideales de «feminidad/masculinidad» que nos inducen a sentir y comportarnos de ciertas maneras, y que día a día nos aprisionan, tanto a mujeres como a hombres, en determinados roles de género” (2004: 85).

## **Bibliografía**

- Ballesteros, J. (2001). *Postmodernidad: decadencia o resistencia*. Madrid: Tecnos.
- Beauvoir, S. de (1984). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo XX.
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. México: Grijalbo/Raya en el agua.
- Coler, R. (2006). *El reino de las mujeres. Un sorprendente viaje al último matriarcado del mundo*. México: Joaquín Mortiz.
- Elshtain, J. (1993). *Public man, private woman*. Princeton: Princeton University Press.
- Gutiérrez, G. (1997). “El concepto de género: una perspectiva para repensar la política”. En *La Ventana*, 5. 55-71.
- Jones, K. B. (1988). *Hacia una revisión de la política*. (Tr. Fournier, L.). Londres: Sage.
- Lamas, M. (1999). “Género, diferencias de sexo y diferencia sexual”. En *Debate Feminista*, número 20.
- Lipovetsky, G. (2000). *La tercera mujer*. Barcelona: Anagrama.



- Maruani, M. (2000). *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: fundamentos.
- Mead, M. (1994). *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Barcelona: Altaya.
- Power, E. (1991). *Mujeres medievales*. Madrid: Encuentro Ediciones.
- Saltzman, J. (1989). *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Valencia: Cátedra.
- Scott, J. (1999). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En Navarro, M. y C. Stimpson. *Sexualidad, género y roles sexuales*. México: FCE.
- Solé, G. (1995). “La mujer en la Edad Media: Una aproximación historiográfica”. *Anuario Filosófico*, 26. (en línea). Disponible en Web: <http://dspace.unav.es/retrieve/2181/sole93.pdf>
- Trueba, C. (2004). “Identidad de género. Un debate interdisciplinar”. En Pérez-Gil, S y P. Ravelo (coords.). *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México: CIESAS/Porrúa.



## EL PODER COMO ASIGNATURA PENDIENTE DE LAS ACADÉMICAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

---



FOTOGRAFÍA: AUSTRE GARCÍA



# El poder como asignatura pendiente de las académicas en las universidades españolas

Esther Escolano\*

La irrupción de las mujeres en el panorama laboral español y en otras facetas de la vida pública, a la que hemos asistido de forma creciente en los últimos veinticinco años, es un fenómeno tremendamente significativo desde el punto de vista social y cultural cuya naturaleza parece hoy día irreversible. Aludir a él es ya casi tópico, sin que por ello sea redundante destacar los grandes logros femeninos que se producen, día a día, en un país cuyas mujeres poseen los mayores niveles de educación universitaria,<sup>1</sup> al punto de ser mayoría en ámbitos de los que hace treinta años estaban excluidas.<sup>2</sup> De hecho, las transformaciones que han afectado en la segunda mitad de siglo la vida de las mujeres, su formación y protagonismo social en el marco europeo, que podríamos calificar de extraordinarias, en España han sido

---

\* Doctora en Sociología. Profesora de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) y funcionaria de la Universidad de Valencia. Investigadora de temas de género. Cuenta con diversas publicaciones sobre mujeres y trabajo en las universidades españolas.

1. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres tituladas han sobrepasado a los varones por primera vez en la historia de este país, un dato que aparece en el estudio del INE *España al comienzo del siglo XXI*, disponible en Web: <http://www.ine.es>
2. Según datos del año 2006, las mujeres juezas representan el 62,63% de los efectivos totales, las magistradas el 42,76%, y las fiscales el 54,45%. (Datos facilitados por la Fiscalía General del Estado y por el Consejo General del Poder Judicial. Ver "Estadísticas sobre las mujeres en España", recogidos por el Instituto de la Mujer disponibles en Web: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>).

todavía más espectaculares, al haberse producido en un lapso de tiempo más reducido, prácticamente coincidente con el del último cuarto del siglo XX.

La integración de las mujeres en el espacio universitario es precisamente el que analizaremos en estas páginas como un fenómeno reciente en el devenir histórico de una institución que tanto en España como en el resto de Europa tiene siglos de existencia. Sin embargo, lo cercano de la aparición femenina en la Academia –no olvidemos que las profesoras de mayor edad del colectivo forman parte de las primeras generaciones de mujeres españolas que estudiaron en la Universidad– no impide que hoy estemos en presencia de un paisaje que nos lleva a convenir con M<sup>a</sup> Angeles Durán que son pasos de gigante los que las mujeres han dado en su incorporación como estudiantes, docentes e investigadoras a universidades y a otros centros de investigación, avanzado así en el papel de receptoras, usuarias y aun de transmisoras de un conocimiento que ha sido, en su mayor parte, construido en su ausencia (Durán, 1982; 1996). La misma autora señala, sin embargo, dentro de dicha valoración positiva, uno de los *handicaps* que todavía observamos al hablar de la presencia efectiva de las mujeres en la Academia: su todavía limitada participación en la construcción del acervo científico. Las mujeres tienen un cometido pendiente en la creación y aun en la renovación de la ciencia, un terreno en el que les queda mucho camino por recorrer. Pero no es ésta la única limitación que observamos en el ámbito universitario. Junto a ella los distintos estudios e informes señalan la persistencia de diversos factores de desigualdad entre los sexos, la existencia de barreras por razones de género, algunas de ellas fuertemente enraizadas en la cultura misma de la Academia. Nuestro análisis abordará uno de dichos factores, que no sólo se encuentra en íntima relación con el resto, sino que se ubica directamente en la base de la posición de la mujer académica en su contexto socio-laboral: manejar o no los códigos y la práctica del ejercicio del poder se percibe como la gran asignatura pendiente de las mujeres profesionales en general y, en modo concreto, en la Universidad. A lo largo de estas páginas se incidirá, por tanto,

en el binomio “género y poder” en la Universidad española, un enfoque esencial al decir de M<sup>a</sup> Antonia García de León (García de León, M. A. *et al.*, 2003) para estudiar la situación de las mujeres en los diversos ámbitos socioprofesionales, que permite analizar la exclusión femenina en casi todas las instancias de poder y decisión.

En una sociedad como la española de nuestros días, altamente cambiante, donde las mujeres muestran día a día sus signos de brillantez intelectual y profesional,<sup>3</sup> y en la que a nivel individual existen cada vez más mujeres que alcanzan puestos dirigentes en las diversas áreas de la política y de la sociedad,<sup>4</sup> resulta altamente sugerente profundizar en el análisis de las razones por las que a nivel colectivo el poder resulta todavía monopolizado por los varones, lo que en opinión de grandes sectores sociales dificulta la consecución de los mayores niveles de democratización y participación de todos, hombres y mujeres, en los diversos espacios públicos y, entre ellos, en el espacio universitario.

El poder –el no poder– de las académicas en la Universidad española será pues, el tema que centrará nuestras reflexiones a lo largo de estas páginas

- 
3. Un dato revelador lo constituye el hecho de que en las pruebas para el MIR 2005-2006 (Médico Interno Residente, pruebas nacionales por las que licenciados en Medicina intentan acceder a una especialidad médica), de los 8,592 aspirantes admitidos, el 63,05% fueron mujeres, según consta en <http://www.msc.es/>
  4. Actualmente, y por lo que hace al ámbito que nos ocupa, el universitario, hay que señalar que algunos de los puestos más relevantes de la política de la educación superior están ocupados por mujeres. Contamos con una Ministra de Educación y Ciencia que preside como tal el Consejo de Coordinación Universitaria, el máximo órgano consultivo y de coordinación del sistema universitario. También es una mujer quien dirige la ANECA, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, una instancia estatal fundamental en materia de la promoción y la garantía de la calidad de las universidades españolas, cometido que se lleva a cabo a través de las funciones de evaluación, y las conducentes a la certificación y acreditación de las enseñanzas, así como de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario y de los de centros e instituciones de educación superior.

### **El poder: definición y vías de ejercicio**

Todas las acepciones del poder inciden, con pequeñas diferencias, en una serie de elementos comunes que, en definitiva, destacan la capacidad de aquellos que lo poseen de afectar el comportamiento de otras personas, la facultad de un individuo de persuadir, convencer, manejar y dirigir a una o a varias personas para que cumplan con una función específica o con una tarea asignada. El poder como control directo o indirecto sobre los recursos, las personas y las cosas (Wolf, W. y N. Fligstein, 1979). Poder, según la clásica definición de Max Weber, como la “posibilidad” que tienen ciertas personas o grupos para influir sobre los campos de acción de otras personas o grupos, incluso en contra de sus propios intereses y voluntades; la capacidad de una persona para producir determinados efectos, buscados o previstos, en otras personas (Wrong, D., 1995: 2). El poder entendido, pues, como dicha capacidad, de la que se dispone o, por el contrario, de la que se carece, como un conjunto de recursos que pueden o no ponerse en práctica (poder real y poder potencial, distinción también realizada por Wrong, donde esta segunda dimensión, su mera potencialidad, es ya importantísima) para alcanzar objetivos en cada momento deseables. En otras palabras, poder es la capacidad para tener influencia.

Algunas reflexiones sobre el poder resultan interesantes como preámbulo para del análisis de su relación con las académicas. En este sentido, un rasgo fundamental del poder fue magníficamente destacado por Antonio Gramsci: el hecho de que el poder permea todas las instituciones y relaciones sociales, y alcanza hasta los niveles y actos más particulares de la vida social (Gramsci, A., 1982). Por otro lado, es precisamente el poder organizacional el que nos interesa, esa capacidad de influir en las personas y en los sucesos, la hegemonía que un grupo social logra sobre otros, generalizando de ese modo sus valores, su cultura, en definitiva sus intereses, sobre otros colectivos sociales.



Para Paul Hersey (1985) la clave está en considerar que el poder es “percepción”, una dimensión que destaca la forma en que los individuos o los grupos se perciben a sí mismos y su capacidad de actuar e influir en el mundo que les rodea. En esta línea, resulta primordial estudiar los procesos que llevan a las personas y grupos a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho de ocupar ese espacio decisorio, una cuestión esencial en el análisis del poder de las mujeres en la Universidad española. Si existe hoy una generación de mujeres formadas, con méritos equivalentes a los alcanzados por sus colegas varones, es indudable que una de las líneas del análisis, junto a otras no menos importantes, sobre el por qué en las universidades el poder es aún hoy detentado por los varones, sigue siendo la percepción que las mujeres poseen de sí mismas y la representación que la sociedad observa sobre ellas como colectivo.

Son muchas las autoras que han destacado su sorpresa de que este estado de cosas –la falta de poder femenino– se produzca con fuerza inusitada en la Universidad, un terreno llamado por muchas razones a transformarse en ésta y otras cuestiones similares con mayor rapidez que en otros ámbitos. Entre todas estas opiniones destacaremos dos. En primer lugar la de Dana Christman, quien señala que la inequidad de género no es en absoluto un episodio oscuro del pasado, y lo sorprendente es que la Academia, preocupada como está en dirigir muchos de sus esfuerzos a la consecución de mayores dosis de justicia social, abordando diariamente aspectos relativos a obligaciones legales, morales y económicas para los individuos y grupos, no parece combatir las cuestiones de desigualdad de género que se producen en su seno (Christman, D. E., 2003). En la misma línea, M<sup>a</sup> Antonia García de León apunta también como razón de fondo para el estado de sometimiento de las académicas un poder androcéntrico, el hecho de que “la meritocracia, más las normas de equilibrio y de racionalidad que en principio deben regir el mundo científico, ha funcionado como tapadera del problema” (García de León, M. A. *et al.*, 2003: 49).

Todo ello ha resultado en que, a comienzos del siglo XXI, siga percibiéndose en la Universidad ese *ambiente hostil* para las mujeres (Joyce, S. 1991, con base en la obra de B. Sandler; Valentich, M. 1995: 238; Aisenberg, N. & M. Harrington, 1988: 38), concepto que hace referencia a las “micro-desigualdades que frecuentemente no son tenidas en cuenta por considerarse triviales o inexistentes” (Joyce, 1991: 7), pero que concluyen, en el análisis que nos ocupa, en que el poder académico y en la toma de decisiones en los diferentes asuntos de interés e importancia para la Universidad, sigan hoy en día de forma abrumadora en manos de los profesores varones. Las académicas, no integradas y acogidas en la Academia al mismo nivel que sus colegas hombres, son en menor medida sujetos protagonistas a la hora de la conducción de la institución universitaria, lo que propicia que, en términos de poder, sigan ocupando los puestos de recién llegadas, de *outsiders* (Aisenberg N. & M. Harrington, 1988), de extrañas en su propio *habitat* profesional.

Estas reflexiones resultan, por otro lado, congruentes con las conclusiones alcanzadas por el *Informe ETAN sobre Mujeres y Ciencia, Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad de géneros*,<sup>5</sup> que perseguía como objetivo central avanzar en la creación de una cultura científica más integradora que beneficiara no sólo a las mujeres, sino también a la economía y a la sociedad europeas en su conjunto. Este informe constató mediante un riguroso análisis la masculinidad de la ciencia europea de los inicios del siglo XXI, y de los foros decisorios en política científica -gobiernos nacionales, comités, la propia Comisión Europea-, asociaciones científicas, institutos de investigación, empresas tecnológicas y, por supuesto, de la Universidad. Esta ausencia de profesionales femeninas en las posiciones

---

5. Informe elaborado por el grupo de expertas de la Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN), por encargo de la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea, un análisis necesario en orden a alcanzar la plena e igualitaria participación de las mujeres en todos los foros, disciplinas y niveles científicos.

consolidadas en la Academia afecta muy seriamente sus posibilidades de ostentar responsabilidades en los órganos de gobierno y dirección de las universidades europeas, al tiempo que provoca otras consecuencias no menos importantes: incide en la perpetuación de una ciencia construida según modelos masculinos, al alejar a las mujeres de los debates que conforman la ciencia y la profesión científica, además de retroalimentar las imágenes disponibles en los medios de comunicación y en la educación (Escolano, E., 2006).

Ante este estado cosas en el terreno científico español y europeo, convengo con James Elliott y con Ryan Smith en que el poder en el ámbito socioprofesional continúa constituyendo uno de los campos de batalla central en la lucha por la igualdad de oportunidades, y así será en los años venideros (Elliott, J. R. & R. A. Smith, 2004).

Podría decirse que el poder académico se sustancia en dos niveles. De un lado la ocupación de cargos directivos en la estructura orgánico-funcional del sistema, de otro la influencia sobre los órganos decisorios del sistema institucional sobre el que se asienta la vida académica y científica.

El primero de estos aspectos, el de la autoridad o poder derivado de las posiciones que se ocupan en la organización, resulta fundamental. Las universidades, en virtud de la autonomía universitaria que en España consagran la Constitución y las leyes, se encuentran dirigidas por cargos de gobierno y gestión ocupados por personal perteneciente a su profesorado. El desempeño por parte de las académicas de los cargos y la composición por sexos de los órganos de gobierno, dirección y gestión de la institución, constituye indiscutiblemente uno de los indicadores fundamentales del poder organizacional, de las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro de la institución, y de la participación y protagonismo de las académicas en las decisiones de política universitaria.

Este es, por tanto, un ejercicio de poder directo que no cabe menospreciar, particularmente por la carga simbólica y la alta visibilidad que

observa. Sin embargo, el propio Foucault subraya que el poder se concreta tan sólo en una acción directa o inmediata sobre los otros. La formulación de Foucault es más compleja: el poder permite más bien actuar sobre las acciones eventuales o actuales, presentes o futuras, de los demás, a través de la influencia que se ejerce de modo indirecto sobre otros. Poder no tan explícito o influencia que en el terreno académico se ejercita en las escuelas de las diferentes áreas académicas, en la investigación, en la evaluación de la actividad investigadora, en los ámbitos del trabajo académico, en las revistas y comités de publicación, etc. Veamos la presencia de las mujeres en ambos niveles.

### **Los cargos: cifras. Una realidad excluyente**

Las universidades españolas se encuentran gobernadas por su propio personal académico, que goza de un poder de decisión sumamente amplio en multitud de facetas que trascienden las puramente académicas (núcleo central, no obstante de la política universitaria) y que alcanza las normativas, económicas y de gobierno, todas ellas lógicamente referidas a la institución universitaria.

Muchas de estas universidades cuentan con presupuestos elevados, emplean un volumen de personal –docente y de administración– importante, adquieren para su funcionamiento gran cantidad de bienes fungibles y de inmovilizado, construyen edificios y otras infraestructuras, desarrollan en su seno políticas de investigación, formación, calidad e innovación significativas para el país, etc., de modo que llegan a convertirse en instituciones de gran relevancia para el desarrollo socio-económico en su propio entorno. Quienes toman las decisiones en todas las cuestiones a que nos hemos referido, y en otras muchas, son sus cargos académicos: equipos de dirección formados por rector y vicerrectores/as, decanos, directores de escuela universitaria,

directores de instituto de investigación, etc., que alcanzan de este modo un cierto grado de poder, variable y relativo, en todo caso en función de lo que las normativas establezcan, que se proyecta tanto hacia el exterior como hacia el interior de las propias universidades.

El desempeño de este tipo de cargos entraña, por otro lado, mayor prestigio y reconocimiento social, así como una más acentuada visibilidad y presencia públicas en el terreno institucional. De ahí que cobre relevancia el análisis de la distribución por sexos de los cargos académicos en las universidades españolas, la forma en que los diferentes grupos son protagonistas del devenir institucional, sujetos activos de las políticas que en cada momento desarrollan las diferentes organizaciones, la participación y protagonismo de hombres y mujeres en las decisiones de política universitaria.

Como señala Ignasi Viayna, los análisis disponibles muestran que los varones históricamente han detentado el monopolio del poder, hasta el punto de que nuestra sociedad se ha construido sobre una estructura jerárquica androcéntrica que deja a las mujeres una mínima capacidad de control y decisión sobre los recursos, fundamentalmente en la esfera pública. Este mismo autor se muestra, no obstante, sorprendido de que esta situación se produzca y aun se perpetúe en la Universidad, territorio que observa un grado de resistencia al cambio y de reproducción de las desigualdades que en una primera aproximación pudiera parecer inimaginable (Viayna, I., 1999). Las académicas no se convertirán en miembros de pleno derecho en su habitat profesional mientras sigan subsistiendo déficits de representatividad de las mujeres en los diferentes ámbitos de decisión universitaria tan notables como los que existen hoy en día en las universidades españolas.

Los últimos rasgos apuntados han puesto de manifiesto con fuerza en los años recientes la obviedad de que una verdadera democratización del espacio universitario hace necesario un grado superior de participación de las mujeres en los cargos, instancias y mecanismos de poder, como única

forma de que éstas puedan defender sus propios intereses en la comunidad universitaria (donde su presencia es importantísima), introduciendo al tiempo sus concepciones sobre la sociedad y sus modos de hacer, sin duda enriquecedores para el ámbito académico.

Ello ha llevado a que, en la reforma de los estatutos de las diversas universidades que siguió al cambio legislativo de aspectos fundamentales en la regulación de estas instituciones operado por la LOU,<sup>6</sup> el valor constitucional de igualdad saltara a primer plano, introduciéndose incluso en varios de estos textos declaraciones de intención que llegaron a concretarse en algún caso en decididas medidas de acción positiva, con el fin de coadyuvar desde la institución al logro de mayores niveles de igualdad entre hombres y mujeres en este espacio profesional.

El análisis de la ocupación de los cargos de gobierno y dirección de las universidades admite, asimismo, otra perspectiva de corte individual, única, que permite explicar el por qué las mujeres acceden o no a una carrera de gestión; esta línea discursiva conecta de lleno con las expectativas y aspiraciones personales, la red relacional, los intereses privados y laborales. En este apartado abordaré tan solo el análisis de los datos de ocupación de los cargos por sexos, dejando aquel enfoque para la segunda parte de este texto. El análisis nos mostrará qué grupo (mujeres/varones) dispone mayoritariamente de los diferentes puestos de gobierno y dirección de la política universitaria en todos los niveles de gestión, que permiten el ejercicio del poder en este ámbito.

---

6. Los estatutos de cada una de las universidades son, en España, la norma institucional básica. En 2001 tuvo lugar una reforma importante del marco de la legislación universitaria al promulgarse la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOU). Esto provocó el que las universidades debieran necesariamente reformar sus estatutos para adecuarlos a la nueva ley, y fue en este momento cuando se introdujeron en muchos de ellos los principios de igualdad y medidas de acción positiva a que se alude en este artículo.

## **¿Quién gobierna las universidades españolas? Distribución de los cargos por sexos**

Este estudio se centrará en la composición y distribución de los cargos por sexos, considerando la amplitud y el área de responsabilidad que su desempeño abarca. Algunas cuestiones preliminares deben ser resaltadas: a) Los datos se refieren a la situación prevaleciente en enero de 2007; b) El número de cargos es variable para cada universidad y depende, entre otros factores, de su volumen y política de creación de este tipo de puestos. En nuestro estudio hemos manejado rigurosamente los datos proporcionados desde cada una de las universidades, así como aquellos ofrecidos por la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE); c) El número de miembros de los equipos rectorales, el número de departamentos y de centros, la composición de los equipos decanales o de dirección, así como el del resto de cargos, son distintos para cada universidad.

La clasificación de los cargos propuesta respeta las principales esferas de gobierno de la estructura universitaria: cargos que componen el Equipo Rectoral o Equipo de Dirección, cargos de las facultades y escuelas universitarias, cargos de los departamentos y cargos de los institutos universitarios de investigación. Con respecto al primer grupo se ha buscado la proporción de mujeres y varones para los puestos de rector/a, vicerrector/a; secretario/a general; vicerrector/a adjunto, director delegado o equivalente, y secretario/a general adjunto o vicesecretario. En cuanto al resto de cargos, para las facultades nos hemos centrado en el equipo decanal (decanos y decanas, vicedecanos y vicedecanas), y en las escuelas universitarias en el equipo de dirección (directores y directoras, subdirectores y subdirectoras); finalmente, en los departamentos e institutos universitarios hemos atendido a las personas que ostentan la dirección (directores/as y subdirectores/as). Para todas estas estructuras y órganos se ha analizado asimismo la distribución por sexos de las secretarías.

En el caso de los equipos de dirección o equipos rectorales, los datos corresponden a todas las universidades españolas, ya públicas o privadas, que hacen un total de setenta. Para el resto de cargos estudiaremos el panorama español a través de un caso específico en España: el que presenta el sistema público universitario valenciano, cuyas notables coincidencias con el mapa universitario estatal lo convierten en un caso paradigmático.<sup>7</sup>

### Los equipos de gobierno

En la tabla adjunta puede apreciarse la composición por sexos de los equipos de dirección en las universidades españolas.

<b>Tabla N°1: Distribución por sexos de los cargos - Universidades Españolas</b>			
Equipos rectorales			
	M	H	Total
Rector	5	65	70
Vicerrector	139	362	501
Secretario general	19	46	65
Vicerrector adjunto/ Director delegado	22	79	101
Secretario general adjunto/ Vicesecretario	4	7	11
Total	189	559	748
%	25.3%	74.7%	100.0%

Elaboración propia

Fuente: Página Web de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, disponible en Web: <http://www.crue.org>

7. Las universidades públicas valencianas (Universidad de Valencia, Universidad de Alicante, Universidad Politécnica de Valencia, Universitat Jaume I, Universidad Miguel Hernández) observan una serie de características como conjunto que las convierten en referente a través del cual analizar la situación de la universidad española. Se trata de cinco universidades entre las que se encuentra una de las grandes instituciones de educación superior decana en España, con destacables antigüedad y tamaño, junto a otras universidades de muy reciente creación. La red universitaria valenciana incluye asimismo una de las cuatro universidades politécnicas existentes en nuestro país. Por otro lado, las cifras que mostraremos presentan una coincidencia prácticamente total en esta materia con otros estudios referidos a periodos ligeramente anteriores en el tiempo, también relativos al caso español.



Lo primero que se advierte es que en los equipos rectorales de las universidades españolas tan sólo una de cada cuatro personas es mujer o, si damos la vuelta a la moneda, tres de cada cuatro miembros de los equipos de dirección son hombres. Si comenzamos por el vértice, huelga decir que los rectores son siempre hombres, un hecho sobradamente conocido, ya que este cargo históricamente ha sido ocupado por varones y tan sólo muy recientemente hemos comenzado a encontrar a alguna académica ocupando el puesto de Rectora de forma aislada en alguna universidad, sin que ello constituya en modo alguno una tendencia de inicio del desempeño de la máxima dignidad representativa y académica por parte de las profesoras. Actualmente cinco de los setenta rectores existentes son mujeres<sup>8</sup> concretamente en las universidades Oberta de Catalunya, Universitat de Girona, Universidad de Málaga, Universitat Ramón Llull y Universitat de Vic. Cuatro de estas cinco universidades están situadas en Cataluña, dos de ellas son privadas, una es una universidad virtual basada en el *e-learning*. En todo caso, las cinco son universidades pequeñas, si consideramos el paisaje universitario español. Jamás ha habido, en este sentido, una mujer al frente de alguna de las grandes universidades españolas que cuentan con una importante tradición histórica, en ocasiones de siglos, y que se encuentran en los primeros puestos de la tabla en cuanto a número de estudiantes, amplitud y heterogeneidad de las enseñanzas y campos científicos, así como por lo que respecta a la cantidad y calidad de los recursos dedicados a la investigación.

La explicación a este hecho hay que buscarla en varios factores. En primer lugar habría que decir que, de todos los cargos que componen los equipos de dirección, tan sólo el de Rector es un cargo electivo<sup>9</sup> (elegido por

---

8. En la última década ha habido otras cuatro mujeres al frente de universidades españolas: las rectoras de la universidad sevillana Pablo de Olavide, de la de la Universidad Pompeu i Fabra; la Rectora de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia) y, finalmente, la de la Universidad de la Rioja.

9. Ello es así en las universidades públicas. En las privadas, lógicamente, se emplean otros mecanismos de elección que normalmente se reducen a la elección directa del Rector por el órgano al que corresponde el gobierno y decisión en cada universidad.

la comunidad universitaria mediante elección directa y sufragio universal libre y secreto, a través de voto ponderado, por sectores de la comunidad universitaria). En cuanto al resto de cargos, tanto los vicerrectores/as como el Secretario/a General son designados por el Rector, los primeros entre profesores doctores, mientras que el segundo entre funcionarios públicos del grupo A,<sup>10</sup> en ambos casos que presten servicios en la universidad.

Para poder ser candidato a Rector/a, además, es necesario ser funcionario del cuerpo de catedráticos de la universidad en activo, y prestar servicios en la universidad a cuya dirección se opta. Los catedráticos/as son el cuerpo de profesores de mayor categoría en la universidad española, y en el mismo tan sólo encontramos un 13,7 % de mujeres.<sup>11</sup> Esta es, pues, la primera razón a la que puede atribuirse el reducido número rectoras, lo reducido del vivero del que debieran surgir. Otras razones tienen que ver con la dificultad que observan las académicas para poseer en la organización la influencia necesaria, renombre académico, peso institucional y potencial arrastre de votos entre los diversos sectores universitarios como para poder presentarse a una elección de esta naturaleza con mínimas garantías de éxito.

En cuanto a los vicerrectorados y la Secretaría General son puestos designados por el Rector/a entre el profesorado que cumpla los requisitos legales. Las universidades españolas tampoco alcanzan para este tipo de puestos –los más importantes en la dirección y desarrollo de políticas universitarias– el porcentaje de mujeres profesoras existente en aquellas

- 
10. Los funcionarios públicos en España se clasifican en cinco grupos. Los del grupo A cuentan con mayor formación, dado que para su ingreso en la función pública se les exige titulación universitaria superior, de licenciado, arquitecto, ingeniero, o equivalente, o bien superior, es decir, de doctor.
  11. El cálculo ha sido realizado con base en los datos correspondientes al curso académico 2004-2005. Ver Hernández Armenteros, J. (dir.). La Universidad española en *cifras* 2006- 2007. *Op. Cit.*

(34,88%<sup>12</sup>). No es ajeno a este fenómeno el que las cualidades más relacionadas con el poder y el liderazgo (ambición, racionalidad, decisión, autoridad, competitividad) continúen unidas a estereotipos masculinos. Con todo, en los últimos años resulta muy común que los rectores traten de contar con mujeres en sus equipos, aunque raramente al frente de los vicerrectorados de mayor responsabilidad y visibilidad. La razón de estos nombramientos se encuentra también en muchos casos en concesiones a lo “políticamente correcto” (hoy en día probablemente sería objeto de críticas el contar con un equipo de dirección exclusivamente masculino), y en otros obedece a las medidas de acción positiva incluidas en la normativa universitaria. Por otro lado, puede apreciarse una ligera tendencia al incremento de mujeres en los equipos rectorales, fundamentalmente debida a las causas apuntadas; sin embargo, el número creciente evoluciona muy lentamente.

Estas cifras, no demasiado favorables a las académicas, caen en picado en el caso de las universidades politécnicas (hay cuatro en España: Politécnica de Madrid, de Cartagena, de Valencia y de Cataluña). En este tipo de universidades la infrarrepresentación femenina en su profesorado<sup>13</sup> es un hecho, y responde claramente a un fenómeno de segregación horizontal u ocupacional. En este sentido, la presencia de mujeres en la ciencia, y particularmente en las carreras académicas, ha seguido históricamente un patrón según el cual podía encontrárseles en aquellos estudios más

---

12 El porcentaje de participación femenina en el colectivo de profesorado universitario español se ha calculado con base en los datos correspondientes al curso académico 2004-2005. Ver Hernández Armenteros, J. (dir.). *La Universidad española en cifras 2006-2007*, *Op. Cit.*

13 Esta menor proporción femenina se produce no sólo entre el profesorado, sino también en el alumnado, dado que el porcentaje de estudiantes mujeres en las ramas técnicas es tan sólo del 28,55%, mientras que si tomamos las cifras totales, considerando los cinco campos de conocimiento existentes, las universitarias superan a sus compañeros varones (alcanzan el 54,78% del alumnado que cursa estudios en las universidades españolas). (Estas cifras han sido calculadas con base en los datos correspondientes al curso académico 2004-2005. Ver Hernández Armenteros, J. (dir.). *La Universidad española en cifras 2006-2007*, *Op. Cit.*).

*femeninos*, mientras que se encontraban prácticamente ausentes en otros. Hoy en día todavía podemos comprobar que las distancias entre los sexos se acrecientan a medida que se penetra en los territorios dominados por áreas de conocimiento con mayor grado de experimentalidad y/o encuadrables en sectores técnicos o tecnológicos (Escolano, E., 2006). De ahí que en las universidades politécnicas españolas el hecho de que la gran mayoría de sus centros y titulaciones estén concentrados en el área de Arquitectura, Ingeniería y Tecnología hace que la proporción de mujeres en los cargos esté relativamente distante de la media global de las universidades (su presencia relativa prácticamente desciende hasta la mitad), lo que se advierte claramente en la tabla correspondiente.

<b>Tabla N°2: Distribución por sexo de los cargos universidades politécnicas españolas</b>			
<b>Equipos rectorales</b>			
	M	H	TOTAL
Rector	0	4	4
Vicerrector	4	32	36
Secretario general	1	2	3
Vicerrector adjunto/ Director delegado	2	6	8
Secretario general adjunto/ Vicesecretario	0	0	0
Total	7	44	51
%	13.7%	86.3%	100.0%

Elaboración propia  
 Fuente: Página Web de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Disponible en Web: <http://www.crue.org>

## Los cargos en la estructura universitaria

La participación femenina en las distintas unidades que componen la estructura universitaria descentralizada se estudiará a través del sistema público universitario valenciano, una muestra extraordinariamente representativa del mapa universitario estatal. Para ello se analizará la presencia de académicas en los órganos de gobierno y dirección de las facultades y escuelas –tanto superiores como universitarias–, en los departamentos universitarios; y finalmente se analizará la participación efectiva de las investigadoras en el gobierno de los institutos universitarios de investigación.

<b>Tabla N°3: Tabla agregada de distribución por sexos de diversos cargos en las universidades valencianas</b>			
Facultades, Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios			
	M	H	TOTAL
Decanos/as	9	23	32
Dir. de Escuelas Superiores (Eps Y Ets)	1	16	17
Directores/as Escuelas Universitarias	5	4	9
Directores/as Departamento	48	186	234
Directores/as Instituto Univ.	7	55	62
Total	70	284	354
% Total	19.8%	80.2%	100.0%
Vicedecanos/as	37	56	93
Subdir. Escuelas Superiores (Eps Y Ets)	21	82	103
Subdir. de Escuelas Universitarias	6	4	10
Subdirectores/as Departamento	22	92	114
Subdirectores/as Instituto Univ.	3	4	7
Total	89	238	327
%	27.2%	72.8%	100.0%
Secr. Facultad Y Escuelas Superiores	19	25	44
Secretario/a Escuelas Universitarias	2	8	10
Secretario/a Departamento	74	161	235
Secretario/a Instituto Universitario	8	18	26
Total	103	212	315
%	32.7%	67.3%	100.0%

Elaboración propia.

Fuente: Datos suministrados por las cinco universidades públicas valencianas

En la Tabla N° 3 pueden observarse las cifras indicativas de la presencia femenina en los órganos de gobierno y representación de las diferentes estructuras universitarias a las que haremos referencia a continuación.

Una primera lectura arroja ya resultados llamativos. En primer lugar, el hecho de que en la dirección de todas estas unidades las mujeres sean tan sólo el 19,8 % (no llegan ni a dos de cada diez). Su presencia, aun reducida, aumenta en forma considerable si descendemos al segundo escalón (vicedecanatos, subdirecciones de Escuela, de Departamento y de Instituto Universitario) llegando al 27, 2% del total. En las secretarías de estas unidades el porcentaje de académicas aumenta todavía más hasta alcanzar el 32,7%. Resulta interesante analizar las causas de la distinta presencia femenina en los órganos directivos de cada una de estas unidades.

### **Las facultades y las escuelas**

Tanto en las facultades como en las escuelas técnicas superiores el desempeño por parte de las profesoras de los cargos superiores de dirección es, aun en nuestros días, francamente anómalo: tan sólo una de cada cinco personas que ocupan este tipo de puestos es mujer, mientras que cuatro de cada cinco son hombres. En las escuelas técnicas superiores se produce además un fenómeno de segregación por razón de género: en ellas se imparten estudios como ingenierías y arquitectura, un tipo de actividades aún vinculadas socialmente a los hombres en el imaginario colectivo, hasta el punto de que son campos de conocimiento en los que las mujeres no han logrado penetrar, ni siquiera como estudiantes. Por otro lado, en el segundo escalón, particularmente en las facultades (no así en las escuelas técnicas superiores, en las que la proporción femenina permanece constante por el fenómeno ya apuntado), el número de académicas se incrementa ligeramente, de modo que las vicedecanas suponen el 39,7 por cien del total de personas que ocupan este tipo de puestos.

El mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en las escuelas universitarias, centros considerados como de rango inferior a las facultades y escuelas superiores.<sup>14</sup> En ellas encontramos una considerable proporción de mujeres, tanto en la dirección como en la subdirección. Esta importante presencia femenina se debe en cierta medida al peso que en este grupo poseen las escuelas universitarias de Enfermería, Magisterio o formación del Profesorado y, en menor medida, alguna otra del campo de ciencias sociales, como Relaciones Laborales o Trabajo Social. Estas escuelas han estado tradicionalmente muy feminizadas, de ahí que se hayan convertido en uno de los escasos lugares donde las académicas han encontrado un lugar propio en los equipos de dirección, al contrario de lo que ocurre en otros centros y titulaciones, que son, aun hoy en día, territorios muy masculinizados

### **Los departamentos**

La presencia de mujeres en las direcciones de departamentos es asimismo escasa, pues sólo una de cada cinco personas que desempeñan estos puestos es mujer, un porcentaje que se encuentra bastante alejado de la ya modesta proporción de mujeres en el colectivo del profesorado. Idéntica proporción femenina encontramos en las subdirecciones de departamento. Este es un dato indicativo de que las académicas carecen de poder en el tejido universitario, precisamente por la importancia que poseen este tipo de cargos en las políticas cotidianas de la universidad, su capacidad de decisión en aspectos fundamentales relacionados directamente con la contratación, la docencia, etc., de ahí la relevancia que observa en la práctica este puesto

---

14. En las escuelas universitarias españolas –frente a las facultades y escuelas superiores, que imparten enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo universitario– tan sólo se imparten estudios de primer ciclo, esto es, correspondientes a titulaciones más cortas.

en la toma de decisiones y en los asuntos que componen las políticas que se resuelven en el ámbito de la estructura departamental, básica en el día a día de las universidades. Hay que señalar, sin embargo, que se ha operado una evolución positiva, por cuanto que un estudio realizado en 2001 constató una proporción femenina al frente de las direcciones de departamento en las universidades valencianas del 13,8 % (Escolano, E., 2006).

### **Los institutos universitarios**

También en los cargos de dirección del más puro ámbito de investigación, los institutos universitarios de investigación, los varones son absoluta mayoría, ya que las académicas sólo alcanzan el 11,3%, un porcentaje que aumenta considerablemente en las subdirecciones, pese a que su reducido número en términos absolutos convierte estas cifras en poco significativas. Con todo, se repite el esquema de escasa presencia y menos poder de las profesoras universitarias, menor aún en los institutos de ciencias básicas, experimentales, y en aquellos cuyas líneas de investigación se encuadran en ramas técnicas.

Finalmente, la ausencia o escasa presencia de profesoras al frente de facultades, escuelas y departamentos, cargos que son electivos, no puede ser interpretada en clave de su desinterés por este tipo de puestos y responsabilidades, sino, por el contrario, con base en las dificultades que encuentran en su carrera hacia ese tipo de cargos, insertándose en una dinámica de competencia eminentemente masculina en la que las mujeres, en términos generales carecen de bagaje histórico, por lo que no se encuentran cómodas, de lo que se deriva su miedo al fracaso, sus renunciaciones voluntarias, que no son más que un efecto de la discriminación que sufren en el acceso a los puestos de poder. Prueba de ello es que, si analizamos los datos correspondientes a las secretarías de este tipo de unidades, observamos



que están ocupadas en un 32,7% por académicas, lo que muestra que están altamente implicadas en las tareas de gestión departamental cotidianas.

### **La acción positiva en los estatutos universitarios**

En los últimos años, como he señalado, se ha operado una reforma generalizada de las normas básicas de las universidades españolas, los estatutos, motivada por cambios en la legislación general. En la mayoría de casos se ha aprovechado este momento<sup>15</sup> para introducir valores, declaraciones de principios y, en algunas instituciones, incluso medidas de acción positiva, dirigidas a la igualdad entre los sexos.

Como muestra analizaremos el caso de las universidades valencianas, altamente representativas, como hemos señalado, del panorama universitario español. En los estatutos de las cinco universidades valencianas, tres son las cuestiones planteadas que hacen referencia a las académicas:

- El propósito de no utilización de un lenguaje sexista y discriminatorio (en las denominaciones de los cargos, en las comunicaciones y publicaciones internas y externas, etc.).

---

15. Estas medidas se enmarcan en una tendencia actualmente vigente en España de combatir en ciertos ámbitos públicos la infrarrepresentación de las mujeres. En este sentido, ya desde hace algunos años, los principales partidos políticos reservan en sus listas electorales ciertas cuotas para candidatas. También resulta destacable el proyecto de Ley de Igualdad, actualmente en tramitación en las cámaras legislativas, una norma cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer. Para ello prevé un conjunto de medidas transversales en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social; la integración del principio de igualdad en todos los objetivos y actuaciones públicas; reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares; y finalmente, establece la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las listas electorales y en las administraciones públicas. La inclusión de principios y medidas favorables a la igualdad entre los sexos en los estatutos universitarios debe entenderse en este contexto.

- La proclamación de los principios de igualdad y de no discriminación por razón de sexo.
- La declaración de que la universidad promoverá medidas de acción positiva a favor de una participación igualitaria de todos los miembros de la comunidad universitaria, sin enunciar cuáles serán éstas en forma concreta.
- En un caso, el de los estatutos de la Universidad de Valencia, se detalla una medida específica, al consignar:

Para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el gobierno y gestión de la Universitat de València, el rector o la rectora tendrá en cuenta para la designación de cargos que la presencia de uno de los dos sexos no superará el 60%, tanto en la configuración del Consejo de Dirección como en el conjunto de los diferentes cargos de designación de carácter unipersonal.

Los decanos, las decanas, los directores y las directoras deberán tener en cuenta el mismo criterio en la propuesta de sus respectivos equipos. Cuando durante 12 años seguidos esta proporción se mantenga, dejará de ser aplicable esta disposición.

La Junta Electoral y la Comisión de Estatutos estudiarán los procedimientos electorales que posibiliten la paridad entre mujeres y hombres, y propondrán a los órganos competentes de la Universitat las modificaciones normativas que sean necesarias para este fin. (Disposición Adicional Quinta).

Este tipo de declaraciones merece una consideración positiva, dado que numerosas autoras han abogado de forma repetida en sus estudios por la adopción de medidas por parte de la propia organización, ante la evidencia de que el factor tiempo no conduciría *per se* a la conquista de la igualdad entre hombres y mujeres. Si el proceso dependiera únicamente de la cantidad de mujeres preparadas y del factor tiempo, las profesoras universitarias deberían haber conquistado ya cotas de poder académico

que evidentemente aún no poseen. De ahí la necesidad de llevar a cabo análisis de la representación de determinados grupos en la universidad, de la adopción de medidas en ese sentido (entre ellas, las cuotas), de la creación de un ambiente favorable, y de procedimientos de control de la efectividad de las medidas tendientes a la igualdad en el empleo (Valentich, M., 1995 y M<sup>a</sup> A. García de León et. al. 2003).

Los estudios disponibles han constatado la tradicional y escasa promoción de las académicas a puestos de liderazgo (Simeone, A., 1987: 143; Aisenberg, N. & M. Harrington, 1988: 142). Restaría, pues, preguntarnos con Marisa García de León y M<sup>a</sup> Antonia García de Cortázar si con este tipo de medidas realmente se ha puesto en marcha en las sociedades un proceso de cambio de los códigos de dominación, o si se trata de meras concesiones de fachada (García de León, M<sup>a</sup> A. y M. García de Cortázar, 1997).

### **La influencia: la medición del éxito**

Más oscuro es aún el panorama si analizamos otras barreras con las que se enfrentan las académicas, que hasta el momento han impedido su participación como miembros de pleno derecho en el terreno científico y en la cultura organizacional, en una tendencia que, además, constituye un denominador común en los más diversos países. Incluso en aquellos donde las mujeres llevan varias décadas de formación, docencia e investigación universitaria, raramente suelen superar un tercio de los efectivos, y tan sólo suponen entre el 10 y el 15% de la media en las categorías superiores (catedráticas de universidad en España, *full professor* en Estados Unidos). Su proporción apenas se ha incrementado en los últimos veinte o treinta años en el conjunto del profesorado y en el vértice de la pirámide, por lo que continúan siendo, al decir de las profesoras García de León y García

de Cortázar: “una minoría estancada” (García de León, M. A y M. García de Cortázar, 1997). El denominado *embudo académico*<sup>16</sup> provoca que a medida que se avanza en la jerarquía docente disminuya notablemente la presencia femenina. La segregación horizontal constituye otro fenómeno vigente, de modo que aquellas disciplinas con escasísimas mujeres en todos los países suelen estar muy bien consideradas en términos de estatus científico.

La ausencia de académicas de los debates que conforman la ciencia y la profesión científica provocan su falta de participación en las actividades y modos de obrar de la comunidad científica, así como la carencia de modelos femeninos en el sistema. En ocasiones su presencia es tan sólo simbólica, y con ese carácter son tratadas en tales comités donde realmente no se espera que posean una voz importante (Christman, D., 2003). Apenas se les encuentra en las academias europeas, en tribunales de selección de personal, en comisiones de publicaciones de revistas o de concesión de fondos de I+D y raramente reciben premios científicos de reconocido prestigio, que junto al reconocimiento comportan en la mayor parte de las ocasiones importantes fondos económicos destinados a los trabajos de investigación de quien los logra.

La ciencia, la tecnología y la ingeniería están de este modo determinadas por el género, permeadas por una visión androcéntrica que, por las razones anteriores, no parece llamada a desaparecer. Todas estas reflexiones no sólo aparecen repetidamente en los análisis de quienes se han centrado en estos temas, sino que constituyen las conclusiones centrales del *Informe ETAN sobre Mujeres y Ciencia* al que se ha hecho referencia en estas páginas.

Este estado de cosas responde, en gran medida, a una serie de factores estructurales e institucionales, de entre los que describiremos algunos sin ánimo agotador:

- 
16. Con este descriptivo concepto se alude a la decreciente proporción de personas que superan las sucesivas fases que van desde la adquisición del nivel de licenciado/a al de doctor/a, finalizando en la efectiva integración en el cuerpo del personal docente e investigador y aun en la promoción en la carrera universitaria. En el mismo sentido, también se utiliza la expresión inglesa *the leaky pipeline*, descriptiva de las pérdidas de efectivos femeninos a medida que se asciende en la pirámide científica.

### **Los procesos de reclutamiento y selección de profesorado**

La literatura disponible (West, M. S., 1995; Müller, U., 1995, entre otras) constata que la contratación de mujeres no se produce al mismo nivel que la de los varones, al tiempo que no suele ser de la misma calidad (por ejemplo, las científicas suscriben muchos más contratos de tiempo parcial). Si convenimos en que en gran parte de los puestos la selección de candidatos no es realmente abierta –se estima que únicamente en el 25% lo es, mientras que en tres de cada cuatro casos el proceso tiene carácter interno (West, M. S., 1995)– se entiende la importancia que adquieren los vínculos y redes masculinas, el modo social de cooptación (el denominado *old boys' club*) por el que los grupos con poder decisorio en temas de selección y promoción tienden a ser exclusivamente masculinos (Müller, U., 1995; García de León, M. A., 2001).

Resulta muy sugerente, por otro lado, la idea que lanzan Davis et. al (1996, citado por Christman, D., 2003) con respecto a la promoción femenina al advertir que a las mujeres sólo se les promueve una vez que han probado lo que son capaces de hacer, mientras que a los hombres se les permite mejorar su posición profesional con base en el potencial que se percibe en ellos. Las académicas, como luego analizaré, no son tan *DIESTras* en las estrategias y en la consecución de los méritos valorados por la institución universitaria.

### **La infraevaluación personal e institucional de los logros femeninos**

Benschop y Brouns han señalado que los esquemas de género presentes en la percepción de las acciones humanas a menudo se muestran como un importante factor de infraevaluación de los logros científicos de las mujeres (Benschop, Y. & M. Brouns, 2003; Simeone, A., 1987). Éstas en ocasiones parecen pasar absolutamente inadvertidas en ambientes profesionales en

los que, además, suele ser habitual que se encuentren en inferioridad numérica: ni su contribución, ni sus opiniones, ni la calidad de sus trabajos, ni sus éxitos, a veces ni su mera presencia, es tenida en cuenta.

Las representaciones femeninas dominantes no apuntan al concepto de excelencia, por lo que las mujeres corren el riesgo de ser infravaloradas. Su trabajo, sobre todo a causa de estereotipos sociales, resulta en ocasiones menos apreciado de lo que objetivamente merece. Tanto que hasta se llega a hablar del *trabajo de las mujeres* como una expresión comprensiva de los campos que eligen para estudiar y ejercer la docencia, las materias sobre las que escriben, así como los métodos y el tipo de aproximación que emplean en esta labor, que a menudo se llega a tildar de menos “científica” que los temas, prácticas y métodos desarrollados por una mayoría conformada por varones.

### **Las actitudes conservadoras hacia el papel social de las mujeres**

Pese a que hoy en día el imaginario social con respecto al papel de las mujeres en la sociedad (su ligazón con la esfera privada, y mucho menos con la pública y profesional, reservada como reino de los varones) ha cambiado extraordinariamente, lo cierto es que subsisten todavía comportamientos y opiniones de este corte (Müller. U. 1995), ya no manifestados tan abiertamente, pero que aún persisten y que sin duda influyen de un modo negativo en las posibilidades de promoción y de integración igualitaria de las académicas en la organización. La discriminación en la universidad española es siempre sutil, pero la institución universitaria no deja de ser un ámbito profesional más, y no se puede negar que en España subsisten todavía estereotipos y prejuicios, heredados de una cultura tradicional de corte patriarcal, en torno a los roles a desempeñar por hombres y mujeres.

### **Una cultura estructural masculinista**

En definitiva, muchas de los obstáculos anteriormente apuntados, que actúan como importantes barreras que impiden que las mujeres consoliden posiciones de poder en las instituciones científicas, por un lado conducen y por otro son consecuencia de la existencia de una cultura que asume la centralidad de los varones, y que se refleja en la estructura y la propia cultura organizacional de la Academia (Valentich, M., 1995: 238). El género se plasma y actúa en los distintos aspectos de la cultura organizacional académica: en sus reglas y valores; en las imágenes simbólicas de la ciencia y del ideal de académico (Benschop, Y., & M. Brouns, 2003), incluso se tildan de masculinos la ciencia y el conocimiento científico mismo. Esa cultura masculinista abarcaría de este modo, en palabras de las propias autoras:

Un conjunto de prácticas que los hombres mismos no identifican necesariamente como sexistas, pero que se han ido construyendo durante siglos en que los hombres han dado por sentado que quienes cuentan en la Universidad son los varones, que el trabajo de la Universidad es un asunto de hombres y que las relaciones laborales significativas son relaciones entre hombres (Drakich *et al.* 1991; cit. por Valentich, M., 1995).

La Academia debería reflexionar sobre esta cuestión y comprometerse a realizar un esfuerzo honesto para entender las experiencias de las mujeres universitarias, como modo de integrarlas en una cultura organizacional que sólo puede resultar enriquecida por ellas. Para ello es necesario reconocer “la imagen completa de las vidas de las mujeres, que son tan diferentes de las de los varones” (Kirkland, J. J., 1997: 42, cit. por Christman, D., 2003).

### **En busca de un discurso propio: Visión crítica y contradicciones internas**

Las mujeres parten, pues, de un espacio de no-poder e intentan el acceso a esa normalidad que supone el situarse en un espacio de poder en términos de igualdad con los hombres. La gran cuestión estriba no sólo en los obstáculos externos existentes en la Academia, tan arraigados y difíciles de combatir, sino en la propia concepción que las mujeres tienen de esa batalla. Su discurso es fuertemente crítico con los que se consideran entre los hombres como valores a mantener y mecanismos a cultivar para el acceso al poder. De ahí que, en ocasiones por falta de voluntad y en otras por falta de destreza, y debido en ambos casos a una socialización femenina que es muy diversa a la de sus colegas hombres, las académicas cuentan con una serie de barreras y obstáculos en cierto modo atribuibles a las propias mujeres.

En este apartado quizá convenga destacar la gran eficacia del análisis biográfico, del análisis micro en el que las mujeres relatan sus propias experiencias, una orientación que se mueve en línea con la necesidad de desarrollar una metodología que tome en cuenta a las diferentes mujeres como individuos particulares. Por ello, las líneas teóricas serán apuntaladas por los testimonios de las protagonistas resultantes de entrevistas en profundidad realizadas a académicas españolas,<sup>17</sup> resaltando de este modo esa virtud de la denominada *reflexividad* de las Ciencias Sociales (García de León, M<sup>a</sup> A. *et al.*, 2003).

### **Una distinta orientación de sus carreras (*career patterns*)**

Se ha aludido a la infravaloración que en ocasiones se produce del trabajo femenino en las organizaciones. La otra cara de la moneda la constituyen los

---

17. En este texto se citarán fragmentos de entrevistas realizadas a académicas españolas, sin aportar ninguna referencia sobre ellas. Aparecen numeradas, del mismo modo que aparecen descritos los criterios de selección de las profesoras entrevistadas en Escolano, E., *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*, *Op. Cit.* Las distintas citas literales no darán lugar en lo sucesivo a notas a pie de página.



juicios escépticos de las mujeres sobre el valor de su propio trabajo, que los llevan a publicar en menor medida que los hombres, cuya trayectoria suele estar guiada por una perspectiva más estratégica.

En esta línea, estudios sobre el sistema universitario de Estados Unidos han mostrado que la elección de temas de investigación por parte de las mujeres sigue en ocasiones una línea de progreso personal, indiferente, o al menos alejada, de las tendencias y modas académicas, lo que sin duda puede influir en el hecho de que sus trabajos se valoren en menor grado (Aisenberg, N., & M, Harrington, 1988). Las carreras profesionales, en la medida en que se desarrollan en el seno de una institución, constituyen un terreno en el que se conjugan, por un lado, las propias elecciones del sujeto y la consiguiente estrategia para seguirlas, en pos de la consecución de diversas metas en este proceso (*career routes*) y, de forma simultánea, los engranajes y modelos de funcionamiento de la propia organización. La confluencia entre ambas líneas de acción presenta diversos grados y ajustes de tiempo que tienden a coincidir con mayor rapidez en el caso masculino.

Frente a una concepción formalista y objetiva del funcionamiento de las instituciones, no podemos olvidar como un enfoque complementario clave el de *carrera subjetiva* que introduce las representaciones del propio sujeto en una perspectiva subjetivo/reflexiva en la que cobran importancia aspectos como las elecciones personales, el terreno de lo informal, la vivencia de la carrera como proceso, la interacción entre elementos múltiples –no sólo laborales, sino personales, familiares, etcétera. En este contexto aparece con fuerza la idea de estrategia, un concepto asimismo complejo. En torno a éste, muchas autoras han destacado la falta de planificación estratégica de las carreras femeninas (van Haegendoren, M., 1995: 227; Aisenberg, N., & M. Harrington, 1988: 146) frente a la de sus colegas varones que sí observan en mayor grado en sus carreras una planificación o preconcepción estratégica, y cuyas perspectivas están mucho más orientadas a lo que constituyen méritos

valorables en el ámbito universitario. Tal como señala Christman:

(...) las académicas a menudo no entienden lo que se requiere para promocionarse, y asumen que una investigación de excelencia, una enseñanza de calidad y un servicio consistente se verán recompensados con la permanencia. Lamentablemente este tipo de razonamiento, aunque lógico, no es necesariamente verdadero para las académicas (Christman, D., 2003).

Esta diversidad del grado de planificación de la carrera académica por parte de varones y mujeres aparece clara en las opiniones y experiencias personales de las propias profesoras:

*Yo la impresión que tengo respecto de la gente de mi generación es que estudiábamos pues porque había que estudiar, y que íbamos haciendo las cosas porque iban saliendo ¿eh? Entonces, a mí me da la impresión que... probablemente de unos años a esta parte, las chicas organizan su carrera, y saben qué quieren hacer y, por lo tanto, para conseguir ese objetivo que tienen, cuáles son los medios que deben poner. Eso es fundamental, porque eso es lo que han hecho toda la vida los hombres.*

### **Falta de mentores y de mecenazgo (*mentors and sponsors*)**

En la literatura disponible es conocida la línea argumental que, fundamentalmente en la tradición anglosajona, ha resaltado los beneficios que tanto para las organizaciones como para los individuos posee la existencia de relaciones con mentores y las consecuencias de dichos vínculos en la esfera profesional. En concreto, se señala que la falta de mentores por parte de las académicas impide su avance en la organización universitaria. La Universidad española combina una gran tendencia al individualismo con una cierta tradición de mecenazgo y de maestrazgo, por la que los docentes trabajan con alumnos valiosos o brillantes que hayan destacado por su

rendimiento y/o interés en su periodo discente, con la intención de iniciarlos e incluso incorporarlos a sus equipos y líneas de actuación, favoreciéndoles profesionalmente. Aparece así la figura del mentor, esencial en los sistemas de organización y poder universitario y, en muchos casos, de gran relevancia en el desarrollo de una carrera académica. Tanto la vinculación inicial con un departamento, como el respaldo en ulteriores etapas en la trayectoria profesional, pasan por el apoyo de este tipo de figuras orientadoras y protectoras en la esfera universitaria.

Las académicas usualmente reciben un menor grado de patrocinio intelectual por parte de estos maestros o mentores, tanto en los inicios de sus carreras profesionales, como en los pasos posteriores (promociones, etc.). Los hombres, por el contrario, lo reciben mucho más fácilmente, quizá debido al mayor número de académicos varones consagrados (Christman, D., 2003). La consecución de la guía y el apoyo de modelos, mentores y supervisores varones en la carrera profesional ha sido, por otro lado, destacada como estrategia individual a poner en práctica, junto con otras de tipo colectivo (Valentich, M., 1995). Esta estrategia también se ha planteado como directriz que debieran adoptar las organizaciones. En particular, sería deseable que los directores de los departamentos apoyaran en forma activa estructuras de maestrazgo capaces de favorecer las trayectorias profesionales femeninas (Christman, D., 2003).

### **El aislamiento femenino**

Diversos estudios han descrito y destacado el sentimiento de aislamiento que embarga a las académicas, quienes en ocasiones llegan a experimentar tal sensación en sus carreras profesionales al no llegar a integrarse y vincularse en profundidad con sus departamentos universitarios, donde suelen sentirse

extrañas (Johnsrud, L. K., & C. D. Atwater, 1993). Sus manifestaciones no parecen emanar una gran calidez cuando aluden a las relaciones profesionales y personales con sus compañeros y compañeras de departamento y/o área. En ellas suelen describir relaciones que van desde la frialdad –relaciones de aislamiento, formales...– hasta los enfrentamientos y luchas, normalmente entre facciones y grupos, que están en directa relación con la dinámica jerárquica y competitiva que parece regir el funcionamiento de los departamentos universitarios. Las académicas difícilmente se integran en dicho contexto, por lo que parecen optar por un cierto grado de aislamiento profesional consciente:

*(...) mi departamento ha sido un departamento muy conflictivo... ¿Qué pasa? Que no hay respeto, no se respeta nada. (...) porque la verdad es que la gente que estábamos suelta, yo creo que como mecanismo de supervivencia, hemos pasado de la promoción en el departamento, a ver si me entiendes, yo he estado 14 años entrando en el departamento “buenos días, buenas tardes”, “buenos días, buenas tardes”, no me tomaba un café con nadie y pasaba olímpicamente de mis colegas de departamento.*

En ocasiones, tal comportamiento no es más que una reacción lógica a la conciencia de marginación, de aislamiento por parte del grupo, de invisibilidad:

*(...) si eres mujer, a veces es como si fueras transparente. Yo lo he visto mucho, a lo mejor incluso teniendo una incidencia dentro del equipo de gobierno más importante de la que parece, tú sales cara afuera y entonces es como si fueras un poco transparente. Los políticos que se relacionan con los poderes de la administración, hablan con los hombres .... los directores de departamento también hablan con los hombres, aunque luego te llamen a ti para preguntarte si esto es correcto o no, pero luego en un sitio público, es como si fueras un poco transparente.*

Los varones tradicionalmente han funcionado en “fratrías”: el ampliamente tratado fenómeno del *old boys' club*, una tendencia que adquiere en la Universidad una fuerza inusitada. La integración de nuevos miembros

en estos clanes se produce a través del fenómeno de la cooptación, un mecanismo que constituye en muchos casos la única puerta de entrada a la organización universitaria. La presencia numérica de las mujeres en la Universidad en absoluto va pareja a su peso cualitativo, lo que provoca que apenas sean cooptadas. Las académicas raramente se integran en las redes o grupos de trabajo y aun de poder académico (al menos, lo hacen con mucha mayor dificultad que los hombres), alianzas que son imprescindibles para avanzar en una carrera universitaria:

*(...) Es verdad que los que controlan las escuelas son hombres ¿eh? los que controlan todo eso son hombres. Las mujeres, primero porque tenemos una percepción de que podemos menos, en general, y eso a veces también te limita a efectos de tú poder participar en los ámbitos de decisión; ellos normalmente operan con sus propios parámetros, y a las mujeres si no insistes mucho para meterte, no te invitan, y entonces, claro, se crea ahí toda esa diferencia. Y luego, en el ámbito de gestión académica, exactamente igual, es decir, tú no puedes presentarte a director de departamento, o a directora, si no tienes un grupo que te apoye; te puedes presentar, pero no vas a salir, a nadie nos gusta perder. Entonces, claro, normalmente cuando hay una mujer es porque ellos también la han propuesto. No va por libre. Porque a ellos les interesa que alguien esté ahí: o porque es una mujer muy representativa, es una mujer muy trabajadora; o a veces por lo contrario, a veces porque no molesta y la pueden controlar. (...) Pero vamos, que en principio yo creo que sí que hay un sesgo de género en todo eso, por eso las mujeres no se presentan.*

Diversas autoras han propugnado el desarrollo de políticas de intervención que combatan esta soledad profesional femenina, que pueden ser muy complejas en esta área (lobbies, redes de mujeres, etc). (García de León, M<sup>a</sup> A. y M. García de Cortázar, 1997).

La falta de influencia y poder de las académicas, por tanto, las convierte en candidatas débiles a la hora de ser cooptadas o de integrarse en tejidos colegiales poderosos, imprescindibles para tener una voz propia en la Universidad. Por otro lado, las profesoras que excepcionalmente logran situarse en posiciones preeminentes en la Academia suelen hacer una lectura individualista y meritocrática de sus trayectorias profesionales, tendiendo

a distanciarse del resto de mujeres y de aproximarse a los varones con poder: sus iguales en su concepción personal. Esta postura insolidaria de ciertas profesionales ha sido estudiada y se ha etiquetado como *el síndrome de la abeja reina* (“Queen Bee Síndrome”, Baster & Lasing, 1983, Cit. por García de León, M. A. y M. García de Cortázar, 2001). Junto a ello, en muchas ocasiones, además, las profesoras perpetúan o retroalimentan con sus propios comportamientos la existencia de ese poder androcéntrico presente en nuestra Universidad. Todos estos mecanismos hacen muy complicado el que se modifiquen los esquemas de funcionamiento existentes en el mundo académico, al menos a corto plazo.

Algunas de estas actitudes han sido observadas y descritas por las propias académicas, quienes las advierten en sus colegas mujeres situadas en puestos altos o con un cierto poder; éstas, en una actitud de nuevo rico, procuran distanciarse de otras mujeres y homologarse en el mayor grado posible a los varones:

*Yo creo que las mujeres... también competimos entre nosotras. Pero porque quieren distanciarse del grupo de las mujeres. Yo eso creo que es como... siempre pienso que es como los nuevos ricos, es decir, tú ya te has hecho rico, que era tu obsesión, ahora tienes que distanciarte de los pobres. ¿Cómo? Siendo más rico que los ricos. Pero claro, tú tienes que perder tu origen, y a las mujeres nos está pasando eso. Es decir: yo quiero ser la excepción; yo, pero tú no ¿eh? Yo soy la que he salido por mí misma, la que soy una persona inteligente, la que me puedo homologar con ellos. Pero si nos homologamos todas, ya pasamos a ser el grupo, y yo no soy nadie. Yo creo que está pasando con las mujeres eso, con toda la legitimidad del mundo ¿eh? (...). Pero las mujeres yo creo que competimos, y la solidaridad de las mujeres en los cargos públicos, yo creo que es más dificultosa. Yo creo que ellos... tienen una ventaja, y es que ya saben que el poder es suyo ¿eh?, es decir, compiten entre ellos, no son solidarios, pero tampoco tienen porqué ser insolidarios: porque si tú tienes un vaso y yo otro, no lo tenemos que repartir. Pero las mujeres sí. Entonces, yo creo que esa falta de solidaridad entre nosotras, es por el tema ése, queremos olvidarnos de que somos el grupo de las mujeres: ‘yo me tengo que homologar con ellos, no con mi compañera que está en el equipo’.*

## El uso del tiempo

La Academia, como espacio sociolaboral determinado, pero quizá en mayor medida que otros ámbitos, posee un modelo de funcionamiento en el que existen gran parte de protocolos altamente consumidores de tiempo. En este contexto hay dos rasgos que las académicas critican de forma ácida en sus compañeros varones, como ritos que no comprenden y que chocan frontalmente con su sentido práctico, y aun con la interminable lista de obligaciones que cada día deben asumir: el primero es uso de un discurso hueco, en muchas ocasiones con casi única finalidad de significarse –en el que según M<sup>a</sup> Antonia García de León subyace veladamente no la eficacia, sino la lucha simbólica de ver quién dice la última palabra o pone la última coma (García de León, M<sup>a</sup>. A. 2001); en segundo lugar el dispendio de un tiempo valiosísimo en reuniones interminables, en política de pasillos, restaurantes, etc. (lo que, a efectos de establecer relaciones, fraguar pactos y otras prácticas importantes en la dinámica profesional, no es en absoluto una pérdida de tiempo), liberados como están las más de las veces de las responsabilidades del ámbito familiar y doméstico. En los testimonios de las académicas aparece clara, pues, tanto la crítica a los modos de obrar masculinos en este terreno, como la incapacidad y/o falta de voluntad de las profesoras a la hora de invertir tiempo en este tipo de prácticas, muchas veces más rentables que actividades que llevan consigo un trabajo duro. Veamos alguna de estas opiniones:

*(...) las comidas eternas que hacen los hombres, de café, copa y puro hasta las tantas, las mujeres no estamos dispuestas a perder tanto el tiempo, qué va; somos mucho más prácticas, creo yo.*

*(...) ¿Y qué pasa con los hombres? Que como están muy hechos al espacio público son unos pelmazos y hablan que es una barbaridad. Entonces, el problema no es que la gestión requiera mucho tiempo; el problema es que los modos en que se operativiza la gestión fundamentalmente*

*pasan por la palabra, y ellos están acostumbrados a hablar, a hablar, a hablar, a matizar, a matizar, a matizar, y... esa es mi experiencia.*

*(...) Y si te das cuenta, entre que ellos piden más veces la palabra, y ellos hablan más fuerte, y ellos hablan más tiempo, sí.*

### **¿Falta de ambición?**

Al analizar el poder de las profesionales en el espacio universitario surge un tema fundamental: el aprecio, o desprecio, de las mujeres por el poder, la ambición profesional. En este sentido, su actitud distanciada hacia el ejercicio del poder, su interés alternativo por otros temas capaces de procurarles una mayor satisfacción, frecuentemente se ha traído a colación como justificación de la escasa ambición femenina. Aspectos como la renuncia a cargos que se les ofertan –cosa anómala en sus colegas masculinos quienes se sienten mucho más atraídos por el poder y sus signos externos– hasta la escenificación que el mismo trae consigo en la esfera universitaria, apoyan esta opinión. Este fenómeno de aversión al poder se justifica por razones sociológicas (las mujeres jamás lo han detentado); también constituye, otras veces, una lúcida reacción práctica ante el precio que tendrían que pagar por él, pasando por ritos, usos y costumbres que no desean ni comparten: el poder no es compensa. Frente a esta opinión, otras profesoras piensan que el deseo de poder sí existe en ellas, pero su conquista es casi imposible por la exclusión de que son objeto las mujeres en las redes de influencia.

Se ha dicho, en términos muy gráficos, que las mujeres no son jugadoras de fondo, sino de medio juego. Quizá la fatiga, el sobreesfuerzo que requiere para ellas avanzar cada una de las etapas en un terreno las más de las veces hostil para el que ni personal ni sociológicamente han sido entrenadas, las lleva a no paladear –a diferencia de los varones– todos los hechos referidos al



poder y a retirarse de una carrera en cada una de cuyas etapas deben satisfacer un doble peaje. En todo caso, como señala M<sup>a</sup> Antonia García de León, la falta de ambición femenina y su desinterés por el poder constituye un tópico que, sin dejar de ser en parte cierto, pierde credibilidad al generalizarse a toda, por otro lado inexistente, condición femenina, y la pierde al conferir a dicha naturaleza connotaciones de esencia y de inmutabilidad (García de León, M<sup>a</sup>. A., y M. García de Cortázar, 2001). Entre las propias mujeres existe división de opiniones:

*(...) No sé, quizá los hombres son más ambiciosos, les gusta más figurar y algunos incluso darían algo aunque sólo fuera por ponerse el cartelito de ser jefe de escalera, por ser jefe de algo.*

*Yo creo que la ambición está mal vista en todos, nadie reconoce que es ambicioso. Los hombres les pasa un poco igual: aunque lo sean, pero nadie quiere decir: 'a mí me gusta el cargo'. En el tema académico lo justifican más: 'yo tengo que ser catedrático, y entonces tal...', y eso les parece bien. Ahora, que una mujer... si ese terreno de la ambición no está muy permitido o no se ve bien para los hombres, para mujeres mucho peor: '¡catedrática!, bueno ¿qué prisa tiene esta mujer por ser catedrática?'.*

### **¿Conclusiones o contradicciones?**

Las académicas carecen de una voz con autoridad en su ámbito profesional, una situación que es común a otras esferas de la vida pública. La profesora Amelia Valcárcel explica con lucidez este fenómeno:

Dicho de una forma intuitiva: en la trama sólo idealmente justa del sistema político, podemos avanzar únicamente, y ésa es nuestra experiencia, hasta determinadas cotas. De otras tramas estamos excluidas a priori. De los tres géneros de poder real que se reconocen, el económico, la *expertise* y la sabiduría, ninguno se obtiene por escalafón. Las mujeres seguimos careciendo de *autoritas* y *potestas*, y se nos sigue negando, con una resistencia cultural mucho mayor de la que podríamos haber supuesto, la detentación del poder explícito. Y aún hay otra resistencia, en este caso propia, que no cabe obviar:

nosotras mismas no queremos perder identidad en ese proceso (Valcárcel, A., 1994: 47-48).

La Universidad constituye un mundo con reglas propias, un territorio en el que las redes de poder e influencia, la pertenencia a un grupo, en definitiva, las reglas de juego académicas, constituyen un engranaje que excede con mucho un funcionamiento meramente meritocrático de este espacio socioprofesional.

Planteada así la situación, la disyuntiva es clara: o se trata de una lucha por el poder sin más, como competencia directa entre hombres y mujeres, o se trata de compartir ámbitos, incluidos los del poder, en un plano de igualdad. En la medida es que esto es lo más razonable y socialmente fecundo, se trataría de crear modelos culturales alternativos a los actuales, introduciendo valores nuevos y modificando al tiempo los vigentes. La transformación paulatina de la organización universitaria con la integración de estrategias innovadoras; la aparición de nuevos modelos de liderazgo, a los que las mujeres académicas pueden aportar influencias decisivas, son todas ellas líneas de acción sugerentes que la institución universitaria debiera explorar. Tal y como señalan Esther Barberá y otras:

El *poder femenino* entendido no como capacidad sobre el grupo, sino del grupo y por el grupo, se puede convertir fácilmente en una fuerza transformadora, beneficiosa para la organización laboral. Por su parte, el *pensamiento concreto*, la mayor facilidad de las mujeres para mostrar *emociones* y sentimientos y su mayor *empatía*, constituyen recursos humanos que pueden ser beneficiosos tanto para el clima organizacional como para la mayor efectividad del trabajo en equipo (Barberá, E., *et al.*, 2002: 65).

Para ello hay que dar pasos en ese sentido, comenzando por una mayor paridad entre los sexos y una mayor presencia de las mujeres en todos los ámbitos. Cabría plantear a todos los niveles la necesidad de estrategias adaptadas a las necesidades de las mujeres del colectivo de personal docente

e investigador universitario, de modo que la Universidad que aceptó desde hace décadas a las mujeres en su seno, y que durante siglos existió como institución eminentemente masculina, se convierta en un entorno socioprofesional adecuado para el desarrollo de varones y mujeres de hoy, integrando para ello los valores y la cultura femenina, y no obligando a las académicas simplemente a adaptarse a la organización, lo que realizan con muchas mayores dificultades que sus colegas hombres.

Es necesaria una mayor participación de las mujeres en las decisiones que afectan sus carreras, que quienes actualmente detentan el poder en la Universidad estén dispuestos a compartirlo y distribuirlo. Todo un conjunto de prácticas, ya individuales, ya institucionales, que partieran de la toma de conciencia de que las desigualdades en la Universidad son casi siempre sutiles, podrían lograr operar cambios conducentes a mayores niveles de igualdad entre hombres y mujeres en la Academia.

Esta es la alternativa que aquí se propugna: la integración en el engranaje universitario de valores emergentes que hoy por hoy aportan, no de forma exclusiva pero sí predominante, las mujeres a la organización social en su conjunto y a la académica en particular.

## **Bibliografía**

Aisenberg, N. y M. Harrington (1988). *Women of Academe: Outsiders in the Sacred Grove*. Amherst, MA: The University of Massachusetts Press.

Barberá, E., A. Ramos, A. M. Sarrió, C. Candela. “Más allá del ‘techo de cristal’. Diversidad de género”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 40, 2002. Pp. 55-68.

Benschop, Y. y M. Brouns. “Crumbling Ivory Towers: academic Organizing and its Gender Effects”. En *Gender, Work and Organization*, vol. 10, núm. 2, marzo 2003.

- Christman, D. E. "Women Faculty in Higher Education: Impeded by Academe". En *Advanced Women in Leadership*, otoño, 2003.
- Davis, C. S., A. B. Ginorio, C. Hollenshead, V. B. Lazarus, P. M. Rayman y asociados (1996). *The Equity equation: Fostering the Advancement of Women in the sciences, mathematics, and engineering*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Drakich, J., D. E. Smith, P. Stewart, B. FOX, y A. Griffith (1991). "Final Report of the status of women in Ontario universities". En *Status of Women in Ontario*, Ontario: Universities Project.
- Durán Heras, M<sup>a</sup> A. (1982). "Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia". En Durán Heras, M<sup>a</sup> Angeles (ed.). *Liberación y utopía*. Madrid: Akal. Pp. 7-34.
- \_\_\_\_\_ (1996). "Mujeres y hombres en el futuro de la ciencia". En Durán Heras, M<sup>a</sup> Angeles (ed.). *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Elliot, J. R. y R. A. Smith. "Race, Gender and Workplace Power". En *American Sociological Review*, vol. 69, junio 2004. Pp. 365-386.
- Escolano Zamorano, E. "Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la Universidad española". En *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, abril-junio.
- \_\_\_\_\_ (2003). Mujeres en la administración de la Universidad en España". En García Soriano, M<sup>a</sup> V. y J. Gil Castellano (eds.). *I Congreso Internacional Reconsideración de las Estrategias para la promoción de la mujer*. Valencia: Minim Edicions.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*. Valencia: Universidad de Valencia.
- ETAN Expert Working Group on Women and Science (2000). *Science policies in the European Union, Promoting Excellence through mainstreaming gender quality*, Belgium: European Communities.
- Foucault, M. (1984). *El discurso del poder* (2<sup>a</sup> edición. Presentación y selección de Oscar Terán). México: Folios Ediciones.

- \_\_\_\_\_ (1992). *Microfísica del poder* (3º edición). Madrid: Ediciones La Piqueta.
- \_\_\_\_\_ (1981). *Un diálogo sobre el poder*. Madrid: Alianza Editorial.
- García de Cortazar, M. “Catedráticas de universidad: La exigua minoría” (2001). En García de Cortazar, M. y Ma. Antonia García de León (dirs.). *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer. Pp. 405-411.
- García de Cortazar y Ma. A. García de León (codirs.) (1997). *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Opiniones y Actitudes N° 16. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García de León, M<sup>a</sup>. A. “Introducción”. En García de Cortazar, M. y Ma. A. García de León (codirs.). *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Op. cit. vid supra.
- García de León Ma. A., M. Fresno, S. Andreu Mediero. “Las investigadoras científicas (Análisis Sociológico del campo científico desde la perspectiva de género)”. En *Revista Complutense de Educación*, vol. 14, núm. 2, 2003. Pp. 337-360.
- Gramsci, A. (1982). *Cuadernos de la cárcel* [Edición crítica de Valentino Gerratana: Cuaderno 11, 1932-1933], México: ERA.
- Hernández Armenteros, J. (dir.) (2006). *La Universidad española en cifras 2006-2007*. Madrid: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.
- Hersey, P. y K. Blanchard (1998). *Management of Organizational Behaviour. Utilizing Human Resources*, 5th Edition. Nueva Jersey: Prentice Hall, Englewoods Cliffs.
- Johnsrud, L. K. y C. D. Atwater. “Scaffolding the ivory tower: Building supports for new faculty to the academy”. En *CUPA Journal*, 44 (1), 1993. Pp. 1-14.
- Joyce, S. (1991). *The Chilly Climate for Women in Colleges and Universities*. Toronto: Ministry of Colleges and Universities and the Ontario Women’s Directorate.
- Kirkland, J. J. “Role models for the student majority. Thought and action”. En *The NEA Higheer Education Journal* 13. Pp. 93-101.

- Müller, U. (1995). "Mujeres en la academia: Barreras al acceso". En Sanz Rueda, Carmela (coord.). *Invisibilidad y presencia, Seminario Internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario"*. Op. cit., vid infra.
- Sanz Rueda, C. (coord) (1995). *Invisibilidad y presencia, Seminario Internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario"*. Madrid: D. G. de la Mujer de la Comunidad de Madrid e Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid.
- Simeone, A. (1987). *Working Towards Equality*. Massachussets: Bergin & Garvey Publishers Inc.
- Valcárcel, A. (1994). "Feminismo y poder político". En *Foro Internacional "Mujer, Poder Político y Desarrollo"*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Valentich, M. (1995). "El seguimiento de las carreras académicas: estrategias para las mujeres y para las Universidades". En Sanz Rueda, Carmela (coord.). *Invisibilidad y presencia. Seminario Internacional Género y trayectoria profesional del profesorado universitario*. Op. cit., vid supra. Pp. 235-246.
- Van Haegendoren, M. "Mujeres en la Universidad". En Sanz Rueda, Carmela (coord.). *Invisibilidad y presencia, Seminario Internacional Género y trayectoria profesional del profesorado universitario*. Op. cit. vid supra.
- Vianya, I. (1999). "El govern de les universitats públiques catalanes". En Izquierdo, M<sup>a</sup> Jesús (dir.). *El sexisme a la universitat, estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona Servei de Publicacions.
- Weber, M. (1977). *Economía y Sociedad*, 2<sup>a</sup> Edición. 2 vols. México: Fondo de Cultura Económica.
- West, M. S. "Women Faculty: Frozen in time". En *Academe*, 81 (4). Pp. 26-29.
- Wolf, W. C. y N. Fligstein. "Sexual Stratification: Differences in Power in the Work Setting". En *Social Forces* 58. 1979. Pp. 94-107.
- Wrong, D. H. (1995). *Power*, Transaction Publishers.

## **Normativa y textos legales**

Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Decreto 73/2004, de 7 de mayo, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueba el Estatuto de la Universidad de Alicante.

Decreto 128/2004, de 30 de julio, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat de València (Estudi General).

Decreto 252/2003, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Jaume I.

Decreto 253/2003, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Politécnica de Valencia.

Decreto 208/2004, del Consell de la Generalitat, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández.





## II. Actores, procesos de formación y contextos universitarios

### GÉNERO Y DISCURSO ACADÉMICO

---



FOTOGRAFÍA: ALFREDO GARCÍA ANDRADE.



# Género y discurso académico

Érika Ramírez Díez\*

## I

Entre las prácticas sociales en que con mayor claridad irrumpen las ideologías, el lenguaje ocupa un lugar principal. Desde el momento en que éste parte del sujeto participativo de un grupo, es capaz de expresar las opiniones fundamentales de convicciones diversas, al mismo tiempo que se constituye en su reproductor más claro en un proceso donde la lectura, la escucha, los diálogos constantes y cotidianos van configurando las ideologías a través de los *mass media*, la publicidad, los periódicos y, en general, de cualquier vehículo que suponga la utilización del discurso.

Si bien puede hacer su aparición directa y clara en géneros particulares como los mítines, las proclamas, los manifiESTos, la propaganda, que tienen como misión el adoctrinamiento en una línea específica del pensamiento, puede esconderse y reproducirse en el discurso aun sin la conciencia clara de que así sucede.

De esta forma, no es extraño que la discriminación por género haga acto de aparición en el discurso y/o en muy diversas prácticas sociales en formas veladas y “naturalizadas” de tal forma que llegan a pasar inadvertidas para la mayoría. Un fenómeno frecuente que ejemplifica lo dicho y que es común a varias lenguas del mundo occidental consiste en que la categoría “mujer” continúa subsumiéndose en la categoría “hombre” con lo que

---

\* Profesora investigadora titular de tiempo completo del Departamento de letras de la Universidad de Guadalajara. Mtra. en Lengua y Literatura Mexicana y candidata a doctora en Filología. Se especializa en temas asociados con el discurso académico, análisis del discurso y el desarrollo social.

las especificidades de la primera continúan desapareciendo, anulándose, borrándose en una muy clara voluntad de dominio de una sobre la otra. La irracionalidad de la práctica no exonera un ejercicio del lenguaje en apariencia inocente de cuyo uso difícilmente puede responsabilizarse en forma directa a alguno de los géneros humanos, y que responde al acompañamiento que el idioma hace de las evoluciones sociales. Independientemente de que existiera la muy dudosa posibilidad de que la noción de “hombre” incluyera en sí misma a la noción de mujer en un todo genérico, la jerarquización que ello implica es evidente. Supone una suerte de añadidura por concesión.

Desde aquella *Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano* de 1789 en que los ímpetus revolucionarios por fin parecían ganar para la especie la suma de ideales propios de la condición eminentemente humana, hasta la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 los derechos humanos han evolucionado, y la lucha de la mujer por reivindicarse del olvido histórico de enormes magnitudes de que ha sido objeto y el reconocimiento final de la igualdad entre hombres y mujeres se esperaba que fuera parte de esa evolución.

Se trata de una historia muy reciente, pero de suma importancia para el desarrollo futuro de la humanidad. Puede decirse que desde fines de la Segunda Guerra Mundial los gobiernos de muchos países han expresado la voluntad de adaptar los idiomas que se ha quedado a la zaga de las realidades sociales y culturales y emprender el reconocimiento de esta muy dilatada conquista: la igualdad entre hombres y mujeres. Se trata de que cobre cuerpo y llegue a expresarse a través de los actos y de discursos específicos del lenguaje.

En todo este contexto, cabría preguntarse por el papel que la propia academia ha jugado en la reproducción de la histórica subordinación de la mujer frente al hombre, por un lado, y por el compromiso que debe asumir frente a ese hecho, por el otro. A ello dedicaremos las líneas de este

trabajo con el propósito de sumarnos a esta nueva actitud de respeto por la diversidad y la heterogeneidad humana que, sin duda, ofrece algunas de las pocas perspectivas prometedoras para el futuro de la humanidad.

## II

### **Educación y género**

Hemos dicho ya que la discriminación por género es capaz de irrumpir en prácticas sociales que se asocian con la academia y con la investigación. En el aula, en artículos de investigación, en ensayos, en publicaciones diversas... es posible encontrar numerosos ejemplos que dan cuenta de la reproducción de una relación que subordina a la mujer frente al hombre.

La educación, uno de los compromisos fundamentales de los seres humanos al grado de su reconocimiento como uno de sus derechos irrenunciables, constituye una vía de tránsito importantísima de las ideologías. Tradicionalmente las consideraciones en torno al sexismo y la reproducción de sus estereotipos en la escuela y la educación han incluido el proceso de enseñanza, el llamado currículum oculto, las relaciones alumno-profesor-autoridades educativas, y los propios estudios de género sobre el profesorado.

Los estudios de la forma en que la educación ha reproducido las relaciones sociales entre mujer y hombre han tomado como referencia teórica fundamental las teorías sociológicas de la reproducción social y de la legitimación para evidenciar la reproducción de un orden social machista. Willis y Giroux (1973, 1983), sin embargo, han ido más allá con la teoría de la resistencia que reivindica la posibilidad de actuación de los individuos como sujetos capaces de oponerse a los imperativos estructurales con muy

diversas estrategias. Afirman de hecho, que los problemas de interpretación de las resistencias femeninas llegan a ser: “(...) mayores que el (*sic*) de las resistencias de clase” (Giroux, Henry, 1992).

La pedagogía crítica de McLaren y de Giroux (1998) ha propuesto la necesidad de dar cuenta de los supuestos ideológicos de la educación y de las relaciones de desigualdad que suponen. Esta teoría de la resistencia dentro de la escuela y sus manifestaciones concretas en los actores plantea la necesidad de considerar las situaciones sociales reales en que se vive incluidas la complejidad de las que consideramos como “nuevas” conductas de los jóvenes, la transformación de los valores y la reconfiguración de las relaciones sociales, en un nuevo universo de significado y símbolos. Una pedagogía así propone igualmente una resistencia de la escuela a la imposición reproductora represiva de interpretación bordieuna.<sup>1</sup>

Estas posiciones plantean la posibilidad de bregar por el logro de la aceptación de la diversidad genérica y contribuir con ello a la reivindicación humana.

Esto es particularmente importante si se analiza el papel que la educación desempeña en todo este proceso. Al conocimiento que parte de la academia la sociedad otorga una importancia superior con respecto al que ha sido adquirido por vías que pueden considerarse como informales. Aquello que sabemos lo atribuimos directamente a la academia, mientras que a lo que nos llega por los medios o la familia no le concedemos el mismo estatus. No es extraño escuchar expresiones como “no estudia” para referirse a quien no ha logrado una “escolaridad” formal determinada, aunque en forma estricta haya accedido a muy diversas vías para el logro de su formación. Se trata, en definitiva, del conocimiento que se juzga como más importante, básico y verídico. El crédito que se deposita en la información que por este vehículo transita se considera como objetiva y “cierta” desde el momento en que está suscrito en forma tácita por todos.

---

1. Tesis de Pierre Bordieu en *Capital cultural, escuela y espacio social*, España: Siglo XXI editores, 2001.

Puede adivinarse que las representaciones, evidentes u ocultas que el lenguaje académico en sus múltiples expresiones guarda, juega un papel social de suma importancia. Las representaciones de género, así, tienen un efecto sobre la imagen que los individuos van conformándose respecto a la distribución de roles y sus estatus. Por lo general, el discurso en general se identifica y asume la posición del macho y hace referencia a las mujeres como seres dependientes y desempeñadoras de roles secundarios. La legitimación de esta dominación sexista no se exenta del discurso académico, hemos dicho, a través de la propia cátedra, libros de texto, y de la gran variedad de prácticas instruccionales.

La negación suele ser característica de esta élite académica quien acude con frecuencia al uso de numerosos eufemismos que tratan de encubrir actitudes sexistas. Puede decirse que aunque pueden observarse ciertos cambios y una voluntad igualitaria, las acciones deben tornarse más explícitas. Preparase para una sociedad contemporánea diversa y atenta contra las formas de discriminación cotidianas, entre las que destaca la sexista. No obstante, análisis puntuales son capaces de revelar velados mecanismos que, como se ha visto, juegan un papel fundamental en la reproducción social de estas actitudes. En este contexto, la propuesta teórica del Análisis Crítico del Discurso ofrece la posibilidad de traer a la conciencia colectiva los resultados en diferentes órdenes –semántico, pragmático, morfosintáctico, de estilo, retórico—para desvelar su relación con la cognición social y con el contexto político y sociocultural en aras de encontrar respuestas de solución.

### III

#### **Análisis del discurso y género**

¿Por qué es importante el análisis del discurso para evidenciar las relaciones de poder genérico? podríamos preguntarnos. Por su poder de objetivación

capaz de dar cuenta de la relación de subordinación de la mujer frente al hombre, parece ser la respuesta.

El discurso académico suele establecer las definiciones que se reproducen entre los diferentes grupos sociales en una suerte de retroalimentación recíproca. Estudiar el impacto del discurso académico en situaciones específicas y calcular sus sofisticaciones con el propósito de obtener información teórica acerca de las interacciones culturales, sociales y políticas entre los grupos de la sociedad que hacen posible su objetivación, es tarea de análisis del discurso. Puede estudiarse, por ejemplo, su influjo en el discurso periodístico y político y si, por ejemplo, las políticas basan sus decisiones en informes técnicos o académicos en lo que corresponde a líneas generales.

De igual forma, puede atenderse el papel del habla y del texto, los tipos de discurso, hablantes y modos en que se establece la comunicación, sus estrategias discursivas. Es posible hacer análisis de los eventos comunicativos que juegan alguna misión en la reproducción sexista, como en el caso de las conversaciones, diálogos, periódicos, publicidad, libros, clases, textos literarios, propaganda, debates, o cualquier otro discurso en que haga su aparición, y en las dimensiones de sus contextos cognitivo, social, cultural...

En lo que se refiere al discurso podrían seguirse distintas vías de análisis. Por ejemplo:

- De los rasgos y realización fonética y gráfica
- De los aspectos fonológicos del habla (entonación)
- De la sintaxis. Su estructura secuencial (orden de las palabras)
- Lexicológico (selección de las palabras)
- De las estructuras semánticas a nivel molecular (significado de frases y oraciones)
- Estructuras semánticas molares (materias y textos)
- Funciones pragmáticas (de los actos del habla)
- Variaciones estilísticas del léxico o de la sintaxis
- Retórica (figuras expresivas)



- Formatos genéricos (narrativo, organización del discurso conversacional, mediático o institucional)
- Estructuras interactivas (giros)
- Situaciones comunicativas (relaciones entre los participantes)
- Procesos cognitivos (de producción, comprensión, aprendizaje, memoria)

### **Análisis Crítico del Discurso**

En específico, puede atenderse la posición del denominado Análisis Crítico del Discurso (Van Dijk, 1985, 2001) que constituye una modalidad de investigación analítica que estudia el modo en que el abuso del poder social, el dominio y la desigualdad se practican y reproducen en los textos y el habla en el contexto social y político.

Se trata de una modalidad de investigación que persigue, en forma explícita “...contribuir de manera efectiva a la resistencia contra la desigualdad social” (Van Dijk, 1999). Tiene su antecedente teórico en la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt, y en lo que corresponde al análisis del lenguaje y el discurso en la llamada “lingüística crítica” de fines de los setenta, dentro de la perspectiva crítica que reaccionó contra los paradigmas formales.

Esta posición rechaza abiertamente “la posibilidad de una ciencia ‘libre de valores’” (Ibidem). El discurso académico y la propia práctica científica son parte inherente de la interacción social. Van Dijk lo dice así: “En lugar de denegar o de ignorar las relaciones entre el trabajo académico y la sociedad, los analistas críticos proponen que tales relaciones sean estudiadas y tomadas en consideración, y que las prácticas académicas se basen en dichas observaciones” (Ibid., p. 24).

Puede observarse que se trata de una posición política que va más allá de la sola conciencia social, y que aspira a participar en forma explícita en los cambios que venzan las resistencias contra la desigualdad, la dominación y el abuso. Es “una investigación que intenta contribuir a dotar de poder a

quienes carecen de él, con el fin de ampliar el marco de la justicia y de la igualdad sociales” (*Ibidem*).

Se pregunta por las formas como los grupos dominantes son capaces de establecer, mantener y legitimar su poder, y por los recursos discursivos que se despliegan en ese afán. Así, pues, juzga el papel del discurso como fundamental dentro del orden social. Puede decirse que en lugar de ofrecer reflexiones filosóficas sobre este tema, proporciona detallados y sistemáticos análisis de las estructuras y estrategias del texto y del habla y de sus relaciones con los contextos sociales y políticos.

En definitiva, se trata de una posición que pretende hacer explícitas las formas en que cada estructura del texto y del habla interviene en los procesos cognitivos y sociales que determinan la reproducción del comportamiento social en general, y del dominio del hombre sobre la mujer en específico.

Ello integra una diversidad de propuestas teóricas y analíticas para la descripción pormenorizada del texto y del habla. Las características estructurales del discurso no son, desde luego, privativas de un uso “sexista”, sino que forman parte de un complejo universo donde el discurso se utiliza para la reproducción de las relaciones sociales. Cabe reconocer que difícilmente el hablante reconocerá en forma explícita el empleo de las formas específicas que confirmen alguna forma de desigualdad, por caso el machismo. La fenomenología de su reproducción dificultaría su elucidación directa, es mucho más plausible su observación dentro del propio contexto.

Conviene traer hasta acá los principios básicos del Análisis Crítico del Discurso que Farcilough y Wodak (2000) han establecido y que resumen con claridad lo aquí expuesto para apoyar la realización de estudios de género en esta línea:

- El ACD trata de problemas sociales.
- Las relaciones de poder son discursivas.
- El discurso constituye a la sociedad y la cultura.
- El discurso hace un trabajo ideológico.

- El discurso es histórico.
- El enlace entre el texto y la sociedad es mediato.
- El análisis del discurso es interpretativo y explicativo.
- El discurso es una forma de acción social.

Se confirma, pues, la importancia de estudios en esta línea, de los modos en que se despliegan estructuras específicas de discurso en la reproducción del dominio social, del que el sexismo es parte fundamental.

## IV

### **Discurso académico y género**

Hemos dicho ya que la reflexión sobre los diferentes usos androcéntricos y sexistas de la lengua es tarea obligada y que la propia práctica académica que nos atañe en forma directa no es la excepción. Por el contrario, su papel estratégico dentro de todo este fenómeno nos compromete a emprender diferentes acciones para el logro de su erradicación. Hemos subrayado ya la importancia de la investigación en ese sentido pero cabría preguntarnos por acciones inmediatas por emprender.

Dentro de todo este marco, la práctica que nos corresponde directamente es la proscripción de tal uso del registro académico y científico. Es preciso perfilar propuestas y soluciones que se encaminen a eliminar los sesgos androcéntricos del lenguaje en general y de la redacción académica en lo particular.

Se sabe que cada modalidad de discurso puede agruparse en torno a campos semánticos determinados y que está definido por convenciones particulares. Afortunadamente existen ya publicaciones dedicadas a las recomendaciones para un uso no sexista de la lengua que han dedicado

esfuerzos a la elaboración y a la difusión de folletos de tipo general o dedicados a campos específicos. No obstante hay en general una serie de sesgos androcéntricos que se dan en cualquier documento escrito (también en el registro oral). Así, en nuestro caso, conviene hacer especial referencia a todas las redacciones que muestran subordinación de la mujer al hombre, ya sea en la invisibilización o exclusión de las mujeres detrás de un presunto genérico, ya sea a partir del orden de aparición de mujeres y hombres, o en la aparición de las abreviaturas que normalmente se usan para denominar a las mujeres pero prácticamente nunca a los hombres.

Han hecho su aparición soluciones inéditas y creativas en este terreno de la redacción de textos. Una de las innovaciones más prácticas y económicas ha sido la alusión deliberada a palabras genéricas.

Algunas de las recomendaciones para la construcción de un lenguaje de esta naturaleza y en específico para la redacción académica la presenta ADIEU que constituye un proyecto Lingua (Acción D) cuyo objetivo fundamental es el desarrollo de materiales para clases en presencia y el aprendizaje autónomo haciendo uso de las tecnologías de comunicación en boga (apoyo informático e Internet). Algunas de ellas son las siguientes:

- Ante el uso androcéntrico del masculino singular que constituye el principal uso sexista que es posible encontrar en cualquier tipo de redacción y que consiste en el uso exclusivo del masculino como si no existiese su contraparte femenina en las posibilidades de la lengua, propone la substitución del masculino singular por fórmulas que recojan al femenino y al masculino. O bien la substitución del masculino singular por genéricos que incluyan y visibilicen a mujeres y a hombres.

- Para el uso androcéntrico del masculino plural sugiere dos tipos de soluciones; por un lado, la presencia de femenino y masculino y, por el otro, la utilización de un término genérico.
- Propone la utilización del artículo femenino y masculino singular para acompañar a un nombre de género común. Es decir, cuando aparezcan palabras de género común, jugar con los artículos determinados o indeterminados que las acompañan.
- La utilización de los artículos femenino y masculino plurales (y de otras partículas o palabras) para acompañar a un nombre de género común.
- Algunas modificaciones para obviar la presencia del masculino o para dessexualizar las expresiones y redacciones como la utilización de “quien”, “quienes”, la eliminación de masculinos no genéricos innecesarios, la utilización de las formas reflexivas y sustituir la expresión “todos” por quien o quienes.
- Continuar con la utilización de las barras aunque la tendencia sea a evitarlas pues si bien las barras visibilizan a las mujeres, lo hacen de una manera complicada que entorpece la lectura.

- Alternar el orden de aparición del femenino y del masculino.
- En lo que se refiere a las citas bibliográficas las convenciones académicas prescriben con exactitud y detalle la forma como deben citarse las referencias. En lo que respecta al androcentrismo, la principal recomendación consiste en escribir primero el apellido o apellidos de la autora o el autor, seguidos de una coma y a continuación consignar el nombre de pila completo y no sólo la inicial. Esta manera de proceder ofrece más datos (el sexo de la autoría) que sólo citar la inicial del nombre de pila. Si no se consigna el nombre entero es difícil saber en muchas ocasiones si se trata de una autora o de un autor y muy fácilmente se hace pasar la obra de una escritora por la de un escritor, con lo cual se acentúa un androcentrismo ya de por sí extendido y se contribuye a la invisibilización o exclusión de las mujeres; en este caso, de las autoras.

Se muestra, pues, soluciones como éstas, y que son de rápida incorporación a nuestras tareas académicas y bregan, como hemos dicho a favor de una práctica igualitaria del lenguaje.

### **Corolario**

Si bien la erradicación del sexismo de la lengua supone un proceso lento pero sin tregua, contribuye a la lucha que los seres humanos hemos emprendido en pos de la humanización de todo lo que la lengua es capaz de expresar. Nuestra búsqueda camina hacia el encuentro de una nueva conciencia acorde con la realidad de millones de personas que luchamos por una nueva era de igualdad, de justicia y de fraternidad.

La resignificación de la mujer es tarea obligada y la reconstitución del lenguaje, inminente. Se trata de incorporar a las lenguas la reivindicación clara de las mujeres con una decidida voluntad de democracia genérica. Las lenguas se fortalecerán mediante la expresión de la multiplicidad de las experiencias de la totalidad de los hablantes. Podemos tener la seguridad de que lo puede ganarse no se quedará en la lengua misma: se traducirá en un reconocimiento capaz de acompañar a los hechos concretos del respeto por la diversidad y la heterogeneidad, de repercusiones más prometedoras para el futuro de la humanidad.

### **Bibliografía**

- Alarcos Llorach, Emilio (1979). *Comentarios lingüísticos de textos*. Valladolid: Universidad de Valladolid, Departamento de Lingüística Española.
- Albaladejo Mayordomo, Tomás., y Bernárdez, Enrique (1987). *Lingüística del texto*. Madrid: Arco/Libros.
- Alcón Soler, Eva (1993). *Análisis del discurso en contexto académico: interacción en aula*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Banal, Xavier (1998). *Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*, Barcelona: Paidós.
- Berenguer Oliver, Josefa Antonia (1994). *Estrategias del discurso conversacional: algunos casos*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Bernárdez, Enrique (1982). *Introducción a la lingüística del texto*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Bernárdez, Enrique (Ed.) (1987). *Lingüística del texto*. Madrid: Arco Libros.
- Bobes Naves, María del Carmen. (1991). *Comentario semiológico de textos narrativos*. Oviedo: Universidad de Oviedo, Servicio de Publicaciones.
- Bourdieu, Pierre (2001). *Capital cultural, escuela y espacio social*, España: Siglo XXI editores.

- Calsamiglia-Blancafort, Helena y Tusón Valls, Amparo (1999). *Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso*. Barcelona: Ariel.
- Colaizzi, Giulianna (1990). *Feminismo y teoría del discurso. (Feminism, and theory of discourse)*. Madrid: Cátedra.
- Courtés, Joseph (1997). *Análisis semiótico del discurso: Del enunciado a la enunciación*. Madrid: Gredos.
- Ducrot, Oswald (1986). *El decir y lo dicho. Polifonía de la enunciación*. Barcelona: Paidós.
- Escandell, María Victoria (1996). *Introducción a la pragmática*. Barcelona: Ariel.
- Fairclough, Norman y Ruth Wodak (2000). "Critical discourse analysis". En Van Dijk, T. A. (ed) *Discourse Studies. A multidisciplinary introduction*. Vol. 2, *Discourse as social interaction*. Londres: Sage, 258-284.
- García Jiménez, Jesús (1993). *Narrativa audiovisual*. Madrid: Cátedra.
- García Meseguer, Álvaro (1977). *Lenguaje y discriminación sexual*. Madrid: Editorial Cuadernos para el Diálogo.
- García Meseguer, Álvaro (1994). *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Giroux, Henry (1992). *Teoría y resistencia en educación*. México: Siglo XXI editores.
- Laborda, Xavier (1996). *Retórica interpersonal: discurso de presentación, dominio y afecto*. Barcelona: Octaedro.
- López García-Molíns, Ángel, y Morant, Riracard (1991). *Gramática femenina*. Madrid: Cátedra.
- McLaren, Peter y Henry Giroux (1998). *Sociedad, cultura y educación*. España: Miño y Dávila editores.
- Martínez, Roser (1997). *Conectando texto. Guía para el uso efectivo de elementos conectores en castellano*. Barcelona: Octaedro.



- Martín Zorraquino, María Antonia, *et al.* (1998). *Los marcadores del discurso*. Madrid: Arco Libros.
- Portolés Lázaro, José (1998). *Marcadores del discurso*. Barcelona: Ariel.
- Ramírez Diez, Érika (2000). *Morder el polvo*. Guadalajara: Iteso.
- Ricoeur, Paul (1988). *Discurso de la acción*. Madrid: Cátedra.
- Schmidt, Siegfried (1977). *Teoría del texto. Problemas de una lingüística de la comunicación verbal*. Madrid: Cátedra.
- Searle, John (1986). *Actos de habla*. Madrid: Cátedra.
- Sperber, Dan y Wilson, Deirdre (1994). *La Relevancia*. Madrid: Visor.
- Spillner, Bern (1979). *Lingüística y literatura: Investigación del estilo, retórica, lingüística del texto*. Madrid: Editorial Gredos.
- Stubbs, Michael (1987). *Análisis del discurso*. Madrid: Alianza.
- Tannen, Deborah (1996). *Género y discurso*. Barcelona: Paidós.
- Van Dijk, Teun A. (1980). *Texto y contexto*. Madrid: Cátedra.
- \_\_\_\_\_ (1983). *La ciencia del texto*. Barcelona: Paidós.
- \_\_\_\_\_ (1990). *La noticia como discurso. Comprensión, estructura y producción de la información*. Barcelona: Paidós.
- \_\_\_\_\_ (1997). *Racismo y análisis crítico de los medios*. Barcelona: Paidós.
- \_\_\_\_\_ (1999). "El análisis crítico del discurso". En *Anthropos* (Barcelona), 186, septiembre-octubre.
- \_\_\_\_\_ (1999). *Ideología. Un enfoque multidisciplinario*. Barcelona: Gedisa.
- \_\_\_\_\_ (Ed.). (1999). *Los estudios del discurso*. 2 vols. Barcelona: Gedisa.
- Weinrich, Harald (1981). *Lenguaje en textos*. Madrid: Editorial Gredos.



# LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA UNIVERSIDAD DE COLIMA (1980 – 2005)

---



FOTOGRAFÍA: JANI ELIZABETH RANGEL LUCERO



# La participación femenina en la Universidad de Colima (1980 – 2005)

Mirtea Elizabeth Acuña Cepeda\*

Pensar en el ámbito universitario, espacio de creación y difusión del conocimiento, y no involucrar el enfoque de género, es un obstáculo para entender lo que está sucediendo al interior de la institución. Alguna persona podrá estimar poco importante la perspectiva de género, incluso hasta afirme que este tipo de estudios es innecesario dado que en la universidad coexisten ya mujeres y hombres entre el profesorado y el alumnado; sin embargo, se le escapan múltiples aspectos: marcadas diferencias en matrícula, nómina, puestos laborales, percepciones salariales, entre muchos otros que afectan en forma negativa a las mujeres.

Es claro que al interior de la universidad se encuentra presente el desafío que presenta la equidad de género. La institución “...está pasando por un proceso de transformación a raíz de que la sociedad está cambiando y haciendo ‘más visibles’ estas cuestiones” (López, 1998: 8). Estas instituciones educativas también son responsables en buena medida de la reproducción de los roles de género, de acuerdo con “...los patrones dominantes en la sociedad, que enaltecen el masculino y sofocan el femenino” (*Ibidem*). Entonces, desde una perspectiva histórica y con enfoque de género,

---

\* Maestra en Historia. Es profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad de Colima. Su línea de investigación es género y educación. Ha publicado *Cien años de educación cristiana en Colima* y *Los vagabundos ayer y hoy*, además de algunos capítulos de libros en temas históricos.

privilegiaremos dos de las muchas interrogantes que podrían formularse: ¿Hubo o no intención de incorporar a la mujer en la vida institucional? ¿Dónde y cómo se manifiesta esa intención?

Ahora, en un momento apenas un poco distante, prestaremos atención particular a las mujeres de la Universidad de Colima (UCol) durante el periodo de 1980 a 2005. Trataremos de encontrar a las mujeres mediante el análisis del discurso<sup>1</sup> y contenido de los informes rectorales de quienes han presidido el destino de la UCol entre 1980 y 2005<sup>2</sup> y de otros documentos institucionales. Esto, porque la relación entre los sujetos está mediatizada por el discurso y el comportamiento, en consecuencia “muy a menudo el lenguaje refleja una concepción discriminatoria” (Leeuwen, 2005: 8). Partimos del supuesto de que los logros y actividades en lo académico o directivo de las mujeres han quedado en la sombra.

Si en el discurso las mujeres no son visibles, no se les nombra, entonces “la mujer no existe, y en efecto, en los registros oficiales –cualesquiera que sean–, la mujer no existe [...] Por supuesto, que esto no es privativo del discurso escrito, también el oral habitual las torna invisibles [...] tampoco expresa nuestra presencia. Somos el género invisible [...] si no aparecemos las mujeres en los registros oficiales de la cultura, se niega nuestro ser en el lenguaje cotidiano [y en el escrito], y en esa medida se [la] excluye del ser humano ‘persona’” (Hierro, 2001: 11).

En el discurso las mujeres se convierten en las grandes ausentes, son la “otra” en relación con el hombre,<sup>3</sup> un ser humano que “es persona” al

- 
1. Desde este momento, la experiencia empírica y la lectura de diversos trabajos permite afirmar que en ese discurso el lenguaje se expresa en masculino. Entendiendo “discurso” como un conjunto transaccional que expresa, de modo oral o escrito, una visión del mundo ideológica, doctrinaria o cultural y social (Julieta Haidar, 1997).
  2. Rectores: Lic. Humberto Silva Ochoa (1979 – 1989), Lic. Fernando Moreno Peña (1989 – 1997) y Dr. Carlos Salazar Silva (1997 – 2005).
  3. Si bien, la Real Academia define hombre (*homo, hominis*, latín) como “Ser animado racional, varón o mujer” es clara la connotación masculina, pues para el femenino de la especie humana usamos la palabra mujer.

ser visible a través del lenguaje que, como expresión de lo simbólico, lo transforma en real. En otras palabras: el hombre existe, la mujer no. El masculino en el discurso es un obstáculo para la realización de las mujeres como personas dado el poder y saber dominantes que aseguran una cuestión tanto o más importante: "...de cuál teoría o ideología implícita derivan o qué divisiones morales acompañan o qué ideología –dominante o dominada– representan" (Foucault, 2005: 124).

Antes de entrar en la UCol hemos revisado informes rectorales del siglo XXI de otras universidades mexicanas (rectores: Hernández, 2006; Vargas, 2005; Mier y Terán, 2004; Valle, García, Aguirre y Sandino, 2006; Morales, 2005) y hemos podido constatar que coinciden en el empleo de un lenguaje masculino: han sido, desde luego, escritos por hombres; la cuestión es que no se percibe la acción femenina. No obstante, resaltan algunos elementos interesantes, como el hecho de que en la planta de ejecutivos sólo aparece una mujer, la Dra. Silvia Figueroa Zamudio, Secretaria Académica de la Universidad de Michoacán (Hernández, 2006: 11), hoy rectora de esa universidad. Ello evidencia que los cargos de representatividad en las universidades son ocupados por hombres casi en su totalidad, hecho que no atañe sólo a México, sino que ocurre a nivel mundial:

(...) los discursos de género que cristalizan las representaciones imaginarias de los hombres y las mujeres en una comunidad determinada y donde se puede observar al poder en su doble dimensión de dar sentido y crear sentido. Las instituciones sociales forman parte de dichas comunidades, y la expresión del vínculo entre género y poder cobra particularidades cuando se analizan en el ámbito académico, derivadas de la naturaleza de este ámbito específico y condensadas en lo que se denomina la *cultura institucional de las universidades*. (Palomar, 2004: 2).

En otro de los informes,<sup>4</sup> solamente encontramos una tabla del desagregado por sexos del programa de evaluación al desempeño docente

---

4. Informe del Rector de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (Hernández, 2006).

(2005) y una cita sobre la acción femenina: "...es altamente satisfactorio destacar la alta participación de las profesoras e investigadoras en el programa, puesto que el 31.68% de los estímulos otorgados correspondieron a mujeres" (Hernández, 2006: 24).

El "techo de cristal", o conjunto de normas no escritas, dificulta el acceso de las mujeres a puestos directivos y constituye un obstáculo invisible en la carrera profesional de las mujeres; esto puede leerse como una regla inversamente proporcional: "a medida que vamos subiendo en el escalafón jerárquico de las organizaciones, encontramos menos mujeres" (Aragón, 2007: s/p). Cuando una mujer consigue sus objetivos, el costo de las oportunidades sobre su vida personal es mucho mayor. El grado de esfuerzo se duplica, al menos en comparación con el se exige a los hombres. Este fenómeno es muy complejo, luego, son necesarios los estudios desde la categoría de género para el logro de una visión más completa (Barrera, 2005).

El trabajo académico, de acuerdo con los informes rectorales, pareciera exclusivo de los hombres, pues salvo honrosas excepciones las mujeres no aparecen, lo cual no quiere decir que no hayan existido. Citaremos el informe de la UAM (2003) que sólo habla de las profesoras cuando nombra a las mercedoras de los premios de docencia. A lo largo del documento las cifras son globales y no permiten detectar la proporción de mujeres, ni sus actividades o sus logros. Sabemos que las estructuras jerárquicas de las instituciones empresariales o educativas, en este caso, se rigen por reglas masculinas y el prototipo ideal para dirigirlas sigue siendo un varón. Estos estereotipos predominantes que relacionan al hombre con el papel directivo y a la mujer como desprovista de capacidad de mando y autoridad, proceden tanto del ámbito empresarial y educativo como del entorno familiar (Aragón, 2007).



## Resultados

Con la intención de conservar un orden cronológico, expondremos los resultados obtenidos a partir del análisis de los informes rectorales de referencia de la UCol partiendo de las tres etapas que ha vivido esta universidad. A saber: Nueva universidad, Universidad para el futuro y Horizonte del siglo XXI, nombres que reflejan el proyecto rectoral y la impronta que han marcado los rectores Silva, Moreno y Salazar, respectivamente.

### *Nueva universidad (1980 - 1989)*

En 1979, la UCol sólo contaba con 290 profesores. Diez años más tarde, la planta docente y administrativa sumaba “1,992 trabajadores: 1,272 dedicados a la docencia y a la investigación y 720 a labores administrativas” (Silva, 1989: 11). La omisión del desagregado por sexo se define desde una visión masculina que incluye a las mujeres en los números, pero que la torna invisibles al no nombrarlas. El discurso extiende un velo que cubre las actividades femeninas.

Por primera vez en la historia de la universidad se instrumentó un programa para integrar los expedientes de todos sus trabajadores, y por esa vía el 97% de empleados administrativos y de servicio causaron alta y a la vez se tramitó su afiliación al régimen del Seguro Social (Velasco, 1992: 148).

En el nivel superior, la matrícula alcanzaba “2,148 alumnos; los cuales estaban inscritos en carreras de Ciencias Sociales y Económico Administrativas, 1,671 alumnos; 261 en Ciencias de la Salud; 20 en Humanidades; 118 en Ingenierías; 78 en Ciencias Agropecuarias”; en carreras tecnológicas la inscripción fue nula (Silva, 1988: 30). ¿Cuántas mujeres? la respuesta es

la misma, la importancia recae en el número total de “alumnos” y no en la diferencia por género.

Mas no todo es silencio. Durante el periodo de despegue, es decir del crecimiento de las carreras, del desarrollo de la infraestructura, etc., y del proyecto de fortalecimiento de la planta académica, se propició la “incorporación de profesionales formados en otras latitudes y comienzo de la formación y participación importante en número de mujeres colimenses” (Silva, 1988: 47). Así, entre octubre de 1979 y enero de 1989 se titularon 17 mujeres que egresaron de la primera generación de su respectiva carrera. El espectro de sus profesiones es amplio, desde las consideradas como femeninas, hasta las percibidas como masculinas: agronomía y electromecánica.

Conviene aclarar que ya desde los años ochenta la SEP solicitaba la matrícula y la planta docente por sexo. Sin embargo, durante toda esa década y la siguiente no se encuentra tal diferenciación, salvo de modo accidental. Sería hasta 1997 cuando el desagregado por sexos se tornó más regular en los documentos.

Por aquel tiempo la UCol era pequeña en infraestructura y en población. Existían sólo cinco escuelas del nivel superior y la población estudiantil de ese nivel era de 1,671 hombres y mujeres. Un 15.62% estaba inscrito en el área de Ciencias de la Salud, incluida la Facultad de Enfermería con doce alumnos (Silva, 1988: 29), escuela donde el predominio del sexo femenino la ha marcado como feminizada, no obstante no se establece el número de mujeres.

Despejar la incógnita de la incorporación de las mujeres en los proyectos universitarios no es fácil. Durante esta etapa (1980 – 1989) se dificulta conocer el número de mujeres y lo que hacen. La alusión a las mujeres es casi inexistente y esto sin contar el obligado lenguaje masculino. La constante en los documentos es referirse a logros y números de “alumnos, maestros, investigadores” ¿Están ahí las mujeres? la respuesta, desde luego es afirmativa. Cabe señalar que en el contexto social, político y cultural de esos

años, salvo raras excepciones, no se debatía en Colima sobre la cuestión de equidad de género en el ámbito universitario, como tampoco sucedía en el social o en el político en la entidad.

En 1990, a nivel internacional existían tres áreas de estudio en las que las mujeres eran mayoritarias: ciencias de la salud (por el peso de las estudiantes de enfermería), ciencias sociales y humanidades. Continuaban siendo minoría en ciencias agropecuarias (14.5%), en ciencias naturales y exactas (39.2%) y (22.8%) en ingenierías y tecnologías (Martínez, 1995). En la Facultad de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la UCol las mujeres eran casi inexistentes. En 1980 sólo aparece el registro de una alumna, Maricela Jaramillo Villanueva (quien se titularía en febrero de 1986), y en 1981, además, se cuentan dos secretarías y dos académicas, con lo que la suma alcanzaba las cinco mujeres en una población de alrededor de 250 hombres. Éstos eran, y continúan siéndolo, dominantes en el sector agropecuario.

Conocer la distribución de hombres y mujeres en las carreras que ofrece la UCol es importante. La elección de la carrera trasciende la incorporación del o de la egresada a la actividad económica, incide en el ingreso al mercado laboral y acarrea consecuencias respecto a la movilidad social. Desde ese momento se inicia el tránsito por la ruta que conduce a la segregación ocupacional. Ciertamente que los cambios socioeconómicos han incidido en la actividad laboral femenina, así como la lucha política desde la perspectiva de género, sumando los factores que provocan cambios culturales. De esto se conjetura que el mayor egreso de mujeres de las carreras “feminizadas” propicia, sobre todo en América Latina, que laboren en el sector terciario principalmente, y en ocupaciones “altamente feminizadas que conforman espacios sexualmente segregados, tales como: secretarías, enfermería, maestras, meseras y trabajadores no calificadas en servicios personales” (Araiza y Oliveira, 2005: 43). Por otra parte, la formación profesional se encuentra estrechamente entrelazada con la desvalorización del trabajo asalariado femenino, el cual se vincula con la invisibilidad del trabajo doméstico y de la atención y cuidados humanos (Lamas, 2006).

*Universidad para el futuro (1989 – 1997)*

El proyecto Universidad para el futuro pretendió el crecimiento institucional (Moreno, 1989 y 1990). La política académica se encaminó hacia el fortalecimiento de la institución, el incremento de las oportunidades educativas mediante la procuración de un “(...) acceso igual de los ciudadanos a la educación superior [ y...] ofrecer enseñanza de mayor calidad y terminar nuestros rezagos, acrecentando los mecanismos idóneos y dando vigor a la vida universitaria” (UdeC, 1989: 12).

Esta política preveía “(...) las oportunidades de enseñanza para los más diversos sectores de la población. Así se da respuesta al imperativo constitucional de equidad y justicia social” (UdeC, 1989: 12). Si bien hace su aparición la palabra “equidad” en el discurso como fundamento de justicia social, ésta se encamina hacia la problemática económica y no hacia la equidad de género, también un asunto de justicia social.

Se advierte un pequeño cambio en el contenido de los informes rectorales. Al recordar que en 1980 la población estudiantil del nivel superior fue de 3,564 alumnos, se ofrece la distribución por sexo: 38.5% mujeres y 61.5% hombres. Cinco años después (1985) la población de este nivel aumentó a 5,143 alumnos, mientras que la proporción de hombres y mujeres se mantuvo prácticamente igual: 38.6% mujeres y 61.4% hombres (UdeC, 1987: 20). La población estudiantil masculina superaba a la femenina.

Respecto a la intención de incorporar a las mujeres a la vida institucional cabe mencionar la creación del Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG) en abril de 1994, cuyos antecedentes se encuentran ya en 1990 como resultado de la acción de un grupo de académicas que organizó, junto con la Federación Mexicana de Universitarias, el Seminario sobre la Condición de la Mujer en Colima que giró en torno a la condición de la mujer colimense (Moreno, 1991: 29). Por esos años se promocionaba a Socorro Díaz para gobernadora de Colima.

En 1989, en la UCol laboraban 1,825 trabajadores “...clasificados de la forma siguiente: personal académico 1,016; personal directivo, 292; personal secretarial, 237; personal administrativo, 218 y personal de servicio 162” (Moreno, 1989: 18 y 19). Un año después se habían integrado 76 docentes más (Moreno, 1990: 24). Pero, de nuevo, las cifras no indicaban la proporción de las mujeres. Sólo aparecen al mencionar los festejos del aniversario de la fundación de la UCol: “...llevamos a cabo nueve ciclos de conferencias, entre los cuales podemos señalar, además de los que ya hemos mencionado, la participación de la mujer en el ámbito universitario” (Moreno, 1990: 24). Lenta, muy lentamente, empiezan a visualizarse las mujeres:

Deseamos destacar el Primer lugar obtenido por los alumnos Carlos Manuel Cardoso Zepeda, Joel Vega, Norma Angélica Jiménez García y Lourdes Edith Cabral Sánchez, con su trabajo presentado en la “X Asamblea Médica Estudiantil”, que se llevó a cabo en la Universidad de Guadalajara y el Premio Nacional obtenido por las egresadas Angélica Bautista Farías, Karla Yolanda Covarrubias y Ana Uribe Alvarado, cuya tesis resultó triunfadora en el certamen que anualmente convoca el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de las Ciencias de a Comunicación (Moreno, 1991: 16).

En 1992 el rector destacó el incremento del número de estudiantes, quienes alcanzaban un 46%. Puntualizó: “Esto pone de manifiesto la participación de la mujer en el ámbito político y económico de nuestra sociedad, cimentada sólidamente en una preparación universitaria que la capacita para competir dignamente con el hombre en el ejercicio profesional” (Moreno, 1992: 3 y 4). Un año más tarde la inscripción femenina alcanzaba un 46.91% en el nivel medio superior y un 46.54% en el nivel superior y posgrado (Moreno, 1993: 4). En 1995 el porcentaje de mujeres inscritas en el nivel superior fue del 48.1% (Moreno, 1995: 6) y para 1996 alcanzaba el 49.2%. Moreno Peña afirma: “Es claro que la

mujer está ocupando un gran espacio dentro de la población escolar total” (Moreno, 1996: 6).

Asimismo, se percibe el interés entre las trabajadoras universitarias, quienes como madres enfrentaban a la responsabilidad de cuidar a sus hijos en posible detrimento de su desarrollo personal, por lo que se logra la inauguración de la Guardería universitaria (Moreno, 1991: 66). No se especifica, sin embargo, el número de trabajadoras.

La década de los noventa parecen marcar un cambio a favor de la visibilización de la acción de las mujeres en el contenido de los informes: “...de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, la alumna Landy Lizbeth Sánchez Peña, fue nombrada coordinadora nacional de la Asociación Juvenil de Amigos de la Ciencia (1993), y se entregó “el nombramiento de Maestros Universitarios Distinguidos a las eximias artistas Aurora Agüeria, Cora Flores y Roseyra Marengo” (Moreno, 1993: 11 y 19). Se editaron libros de autoría femenina –Ma. Guadalupe Salinas y Teresa Castillo– además de la coedición con el Fondo de Cultura Económica de *Cuesta arriba. Memorias de la primera gobernadora* de Griselda Álvarez Ponce de León. Asimismo, como agradecimiento a su apoyo a la Universidad de Colima se impondría su nombre a la Biblioteca Especializada de Humanidades (Moreno, 1993: 34).

El equipo femenino de voleibol de nivel superior pasó entonces a finales en Querétaro y asistió al campeonato nacional (1993). Patricia Pérez y Erika Magallón fueron convocadas para integrar la selección nacional (1994), Ciria Salazar fue declarada la jugadora más valiosa de ese año, y el equipo de voleibol ocupó el 5º lugar nacional (Moreno, 1993: 10; Moreno, 1994: 27). En 1995 se convocó a la selección nacional de voleibol a tres mujeres colimenses (Moreno, 1995: 15).

En 1994 la experiencia de mujeres en aspectos bibliotecarios se reflejó en las publicaciones: *Guía de desarrollo de colecciones* y *Guía de automatización* de Lourdes Feria y Leticia Zúñiga Cortés (Moreno, 1994: 33 y 34). Mónica Llamas Macías obtuvo el primer lugar en la categoría de Expresión Gráfica

en el Concurso Nacional de Estudiantes de Arquitectura, organizado por ASINEA en Mérida, Yucatán (Moreno, 1994: 10). En 1996 Claudia Angélica Alcaraz Murguía es elegida presidenta de la Federación de Estudiantes Colimenses (FEC) (Moreno, 1996: 38).

De la misma forma, destacan la colaboración en la filmación y después la proyección de la película *Mujeres insumisas* (julio, 1995), el foro “La mujer y los medios de comunicación” (agosto), la creación de “*GénEros: ¿Una revista de mujeres?*” (noviembre); la conferencia “Mujer y Literatura” en el XV Festival Colimense de las Bellas Artes, así como la publicación: “En coordinación con la Asociación Colimense de Universitarias, *Pre-textos de Inverecundia* de Elsa Levy, *Yo sí vengo con cuentos* de Ruth Levy y *El Diablo en Ancas* de Martha Vogel” (Moreno, 1995: 9, 10 y 21).

Pese a las referencias anteriores, a través de la lectura de los informes de rectoría es imposible conocer el número de mujeres que trabajaban en esos periodos en la UCol y, menos aún, los puestos en que se ubicaban. Podrían enumerarse los logros de la universidad, mas no los alcances de la participación femenina, que permanece englobada en los números totales. No obstante, resulta perceptible un cambio. Si durante la década de los ochenta las mujeres no se encuentran entre los indicadores o las referencias, ya en los años noventa aparece su participación, aunque en forma acotada y aislada.

Es preciso referirse a las políticas internacionales en razón de su influencia en estos cambios, la “Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción” de la Conferencia Mundial de la Educación de la UNESCO (1988), entre cuyos fines se encontraba el fortalecimiento de la participación y promoción de acceso de las mujeres (UdeC, 2001: 18 y 19) que la Universidad de Colima retomará al señalar: “Recibirán atención especial los proyectos que tengan como objetivo aumentar las oportunidades educativas de jóvenes de segmentos sociales vulnerables y de las mujeres dentro de cada uno de ellos” (UdeC, 2001: 23

y 24), así como la necesidad de “(...) ofrecer una formación integral que prepare hombres y mujeres responsables críticos y participativos” (Moreno, 1995: 10).

### **Horizonte del siglo XXI (1997 - 2005)**

Ante la proximidad del segundo milenio, las políticas internacionales impulsaron el cambio hacia una mayor equidad de género: “Para enfrentar los retos y cumplir con las normas impuestas por la dimensión internacional de la educación Superior”. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) extendió al sistema educativo mexicano la recomendación de “...buscar una mayor equidad regional y social” (UdeC, 1998: 4).

En lo que concierne a las mujeres de la UCol se observa su incorporación a puestos directivos (aunque en forma moderada), lo mismo que su promoción a través del impulso de la Asociación Colimense de Universitarias (ACU, creada en 1993) y de la revista con enfoque de género *GénEros*, que recibió el Premio Arnaldo Orfila a la edición universitaria 1998, en la categoría de revista de difusión, otorgado por la Universidad de Guadalajara, ANUIES y la Feria Internacional del Libro en Guadalajara, Jalisco (Salazar, 1998: 14).

Destaca una serie de actividades como los congresos y coloquios con enfoque de género con alta participación de las mujeres (Salazar, 1999: 27), así como la incorporación de la perspectiva de género en las líneas de investigación de los cuerpos académicos de Pedagogía y Filosofía (1999), así como la presentación de ponencias en el Instituto Colimense de la Mujer a cargo del Cuerpo Académico de Psicología (Salazar, 2000: 24 y 30). Se inició también un programa de capacitación en salud reproductiva y desarrollo humano a través de 25 comités; se establecieron mecanismos en coordinación con el Sistema Estatal de Salud, Mexfam, el Centro de Apoyo a la Mujer y el



Programa de Salud del Adolescente de la Organización Panamericana de la Salud (Salazar, 1999: 5).

En el informe rectoral de 2001 se observa que la matrícula femenina supera a la masculina: 52% mujeres por 48% hombres (Salazar, 2001<sup>a</sup>: 31), proporción que se mantiene en 2002 (Salazar, 2003: 14). Se habla de la “... búsqueda de condiciones de equidad en la formación profesional” (Salazar, 2001<sup>a</sup>: 39) si bien no queda claro si esta equidad se refiere al género. Ese año se registra la necesidad de que los egresados de la UCol desarrollaran “...una vocación social que reivindique los valores humanos y el derecho que tienen hombres y mujeres a un nivel de vida digno” (Salazar, 2001b: 8).

En los informes de esta etapa se observa un incremento de las referencias a la acción femenina. Por citar algunas: Bajo el auspicio del Instituto Nacional de la Mujer surge “(...) con éxito al curso taller ‘Equidad y género en la educación superior’ a fin de crear una red regional y fortalecer la inserción del género como una dimensión curricular de los planes de estudio, y continúa la exitosa publicación de la revista *GénEros* (Salazar, 2003: 125 y 126), se publicó el libro de Sara Griselda Martínez Covarrubias *Estudio de casos. Crónica de un proceso de investigación con perspectiva de género*, mientras que en la radio se hace notar la participación del Centro Universitario de Estudios de Género, y se crea la Red de Equidad y Género (Salazar, 2003: 81, 83 y 123).

## **Reflexiones finales**

En lugar de ofrecer una conclusión reflexionaremos un poco sobre lo antes expuesto. Es claro que durante los primeros años del periodo analizado las mujeres que participaban en la vida universitaria eran escasas y todavía menos las que lograban hacerse visibles. Respecto al cuestionamiento inicial, podríamos responder que en los informes rectorales y en los

documentos analizados se percibe la intención de incorporar a las mujeres a la vida institucional en buena parte debido a la influencia de las políticas internacionales y al propio esfuerzo de las mujeres.

Poco a poco en la UCol las mujeres van tomando posiciones y participando en distintas acciones, como congresos, foros, la creación de la ACU y de la revista *GénEros* que han tenido la intención de abrir un espacio de divulgación y promoción para las investigaciones con enfoque de género, lo que ha permitido empezar a conocer y comprender la problemática femenina en Colima. Los datos demuestran que la participación de las mujeres se ha incrementado, pero también que en pleno siglo XXI persisten condiciones de inequidad que limitan su desarrollo profesional y social. El incremento de puestos directivos ocupados por mujeres ocurre a partir de 1990. Es importante señalar que la juventud de la universidad en cuestión.

Por otra parte, el problema de la disponibilidad de tiempo en relación con la inserción de las mujeres en el trabajo remunerado, las dobles o triples jornadas femeninas obstaculizan el acoplamiento entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, incluido el cuidado de los hijos y las hijas que trata de remediarse con la creación de la guardería.

Será hasta las postrimerías del siglo XX cuando el discurso y el contenido de los informes empiezan a visualizar con mayor claridad a los hombres y a las mujeres universitarias mediante el ofrecimiento de cifras diferenciadas en lugar de las otrora indiscriminadas que englobaban ambos sexos. Sin embargo, en pleno siglo XXI, esta cuestión permanece dentro de un discurso que pretende la neutralidad, pero que al nombrar sólo en masculino deja de serlo. Cabría preguntarnos si en el ámbito universitario o de cualquier organización importan las personas o se les considera sólo como parte de una matrícula o de una nómina. Cabría preguntarse por la necesidad de desagregar las cifras por sexos pues pareciera que lo más importante ha sido saber cuántos son y cuánto rinden, y no quiénes son y la calidad y calidez de la contribución de cada persona a la institución.

Podría percibirse como natural escribir siempre en masculino pero esta forma ocurre aun entre las mujeres en general: al parecer no tenemos, o no hemos construido, un lenguaje propio. Esto desde la perspectiva de la división del trabajo cabría pensar que carece de importancia porque al recapacitar sobre las actividades laborales ¿cuál sería el impedimento para hablar en masculino? Más allá de los estereotipos de género nada obstaculiza que las distintas tareas puedan ser realizadas al igual por hombres y mujeres. De ahí que, quizá, el problema sea, como dice Coler, una cuestión de actitud y de seguridad en sí misma –la persona, la mujer– ante lo social, lo político, lo cultural. Es un asunto de empoderamiento. Valga decir que, entonces, es indispensable empoderarse del lenguaje y de expresarnos “en femenino” como mujeres. Esto induce a pensar en un punto de toque: “los valores sociales que definen las claves del éxito” que suelen ser distintos desde una mirada masculina respecto de una femenina (Coler, 2006: 203).

En cuanto al discurso en los informes rectorales y en otros documentos consultados podemos decir que es francamente masculino. Vale exclamar ¡Qué ingrata tarea intentar cambiarlo! Ya que son siglos los que han marcado el lenguaje y éste constituye, sin duda, uno de los elementos de mayor fuerza para la interiorización del orden social y la incorporación de la estructura social a la experiencia del individuo como ser histórico.

Siguiendo a Bernstein (1985: 39), inferimos –con base en el hecho de que los códigos sociolingüísticos se aprenden, socializan y utilizan de acuerdo con el contexto social– que las mujeres en el ámbito universitario nos enfrentamos a situaciones de extrañamiento continuo, ya que nos vemos constreñidas a ser y actuar bajo el influjo de las señales y los significados de códigos educativos androcéntricos. Entonces es simbólico hablar de hombres y de mujeres, de autoras y autores... Es decir, hablar en femenino y masculino constituye un intento serio de homologar las diferencias para hacerlas existir simbólicamente, ya que “(...) una palabra nueva puede volver a poner en juego el significado de todo nuestro decir (y vivir) el pasado” (Piussi, 2003: 8) .

Vale, por tanto, proseguir con la tarea emprendida de modificación de esas reglas, esos valores y esas claves del éxito, para propiciar que las mujeres podamos hacer trascender nuestra feminidad y logremos aportar nuestras percepciones hacia un mundo que en este momento nos atrevemos a creer posible: Un mundo donde la acción de las mujeres propicie mayor equidad y no sólo en cuestiones de género, es decir para mujeres y hombres vistos y considerados en su conjunto humano, lo que abarca todos los sentidos y enfoques: social, cultural, políticamente, porque: el conflicto estriba en “las prerrogativas” de unos sobre otros (Coler, 2006).

## Bibliografía

- Aragón Sánchez Patricia (2007). “El techo de cristal y las emprendedoras”. (en línea). (ref. del 23 de marzo de 2007). Disponible en Web:  
[http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/techo\\_cristal.msp](http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/techo_cristal.msp)
- Araiza Marina y Orlandina de Oliveira (2005). “Cambios y continuidades en el trabajo. La familia y la condición de las mujeres”. En: Urrutia Elena (coord.) (2005). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: Aportes desde diversas disciplinas*. México: El Colegio de México. Pp. 43 - 86.
- Barrera Bassols, Dalila (2005). “Hacia la visibilidad: Mujeres y política en México”. En: Urrutia, Elena coord.) (2005). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: Aportes desde diversas disciplinas*. México: El Colegio de México. Pp. 313 – 343.
- Bernstein, B. (1985). “Clases sociales, lenguaje y socialización”. En: *Revista Colombiana de Educación*. Colombia, vol.15, 39.
- Coler, Ricardo (2006). *El reino de las mujeres*. México: Joaquín Mortiz, 1ª reimpresión, 206 pp.

Foucault, Michel (2005 ). *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber*. Argentina: Siglo XXI. 194 pp.

Hernández Díaz, Jaime (2006). *Tercer informe de labores* Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2005 - 2006. Morelia, 145 pp. (en línea). Disponible en Web: <http://www.planeacionuniversitaria.umich.mx/3infrec/3erInformeRectoriaUMSNH.pdf>

Hierro, Graciela (2001). “La mujer invisible y el velo de la ignorancia”. En: *Revista GénEros*, octubre, año 9, núm. 25, Colima, México, Universidad de Colima, pp. 11 - 12.

Lamas, Marta (2006). *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus/ Santillana. 166 pp.

López Louro, Guarda (1998). *Género, Sexualidade e Educação – uma perspectiva pósestructuralista*. Petrópolis: Vozes/CNTE. Cit. en: Leeuwen, Fred van\* (2005). “Igualdad con perspectiva de género: Un desafío para las organizaciones de la Educación”, Oficina Regional de la Internacional de la Educación (IE) para América Latina, San José, Costa Rica. (en línea). Disponible en Web: [www.ei\\_ie-al.org](http://www.ei_ie-al.org)

Martínez Fernández, Alicia Inés (1995). “Mujeres latinoamericanas en cifras. México, Santiago de Chile”. España: Instituto de la mujer del Ministerio de Asuntos Sociales de España.

Mier y Terán Casanueva, Luis (2004). *Informe 2003 del Rector General*. México: UAM. 43 pp. (en línea). Disponible en Web: [http://www.transparencia.uam.mx/inforganos/rg\\_03\\_inf.pdf](http://www.transparencia.uam.mx/inforganos/rg_03_inf.pdf)

Moreno Peña, Fernando (1989). *I Informe. Por la consolidación de la Universidad de Colima*, Colima: Universidad de Colima. 25 pp.

\_\_\_\_\_ (1990). *II Informe. Universidad para el futuro*. Colima: Universidad de Colima. 29 pp.

\_\_\_\_\_ (1991). *III Informe. Continuidad en el propósito* (versión preliminar). Colima: Secretaría Técnica de Rectoría de la Universidad de Colima.

\_\_\_\_\_ (1992). *IV Informe de labores*. Colima: Universidad de Colima. 49 pp.

- \_\_\_\_\_ (1993). *Primer informe. Segundo periodo. Consolidación y presencia*. Colima: Universidad de Colima. 51 pp.
- \_\_\_\_\_ (1994). *Segundo informe de labores. Segundo periodo*. Colima: Universidad de Colima. 41 pp.
- \_\_\_\_\_ (1995). *Tercer informe de labores. Segundo periodo*. Colima: Universidad de Colima. 41 pp.
- \_\_\_\_\_ (1996). *Cuarto informe de labores. Segundo periodo*. Colima: Universidad de Colima. 44 pp.
- Salazar Silva, Carlos (1997). *Primer Informe de labores*. Colima: Universidad de Colima. 30 pp. (en línea). (ref. de 22 de julio de 2004). Disponible en Web: [http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/primer\\_informe.pdf](http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/primer_informe.pdf)
- \_\_\_\_\_ (1998). *Segundo informe de labores*. Colima: Universidad de Colima. 22 pp. (en línea). (ref. del 22 de julio de 2004). Disponible en Web: [http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/segundo\\_informe.pdf](http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/segundo_informe.pdf)
- \_\_\_\_\_ (1999). *Tercer informe de labores*. Colima: Universidad de Colima. 71 pp. (en línea). (ref. del 22 de julio de 2004). Disponible en Web: [http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/tercer\\_informe.pdf](http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/tercer_informe.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2000). *IV años de liderazgo académico. Cuarto informe de labores 1997-2000*. Colima: Universidad de Colima. 67 pp. (en línea). (ref. del 22 de julio de 2004). Disponible en Web: <http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/4informe.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2001a). *Primer informe de labores, Segundo periodo*. Colima: Universidad de Colima. 131 pp. (en línea). (ref. del 22 de marzo de 2004). Disponible en Web: <http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/informe2001.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2001b). *Mensaje de toma de posesión como rector. Segundo periodo/ 2001-2005. Consolidar es excelencia* [Documentos universitarios]. Colima: Universidad de Colima. 20 pp.

\_\_\_\_\_ (2003). *Tercer informe de labores. Segundo periodo*. Colima: Universidad de Colima. 136 pp. (en línea). (ref. del 22 de marzo de 2004). Disponible en Web: <http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/Informe2003.pdf>

Silva Ochoa, Humberto (1986). *Una nueva Universidad. II Informe. Segundo periodo*. Colima: Universidad de Colima.

\_\_\_\_\_ (1988). *Esta es la nueva Universidad. IV Informe. Segundo periodo*. Colima: Universidad de Colima.

Velasco Murguía, Manuel (1989). *La educación superior en Colima*. La Universidad de Colima, Primera época (1940 – 1962), vol. II. 299 pp.

\_\_\_\_\_ (1992). *La educación superior en Colima*. La Universidad de Colima, Segunda época: La autonomía (1962-1992), vol. III. 666 pp.

### **Otras fuentes**

UdeC - Universidad de Colima (1983). *Primer Anteproyecto del PIDE. 1983-1988*, Colima: Universidad de Colima. 114 pp.

\_\_\_\_\_ (1987). *Plan Institucional de Desarrollo 1987–1996*. Colima: Universidad de Colima. 104 pp.

\_\_\_\_\_ (1989). *Plan Institucional de Desarrollo 1989–1992*. Colima: Universidad de Colima.

\_\_\_\_\_ (1995). *Plan Institucional de Desarrollo 1995–1997*. 2 vols. Colima: Universidad de Colima. 95 y 277 pp.

\_\_\_\_\_ (1998). *Estrategia horizonte siglo XXI. Plan Institucional de Desarrollo 1998-2001*. Colima: Universidad de Colima. 82 pp.





EL PAPEL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y LA  
FORMACIÓN PROFESIONAL.  
EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

---



FOTOGRAFÍA: ADALBERTO ALCANTAR



# El papel de la mujer en el ámbito laboral y la formación profesional.

## El caso de la Universidad de Guadalajara

Patricia María Etienne Loubet\*

Puede decirse que ha sido en periodos de crisis, guerras, expansiones o decadencias, que la mujer ha cobrado cierto protagonismo en el mundo del trabajo. A partir de la Segunda Guerra Mundial la mujer ha venido conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo en forma consciente una situación de igualdad con respecto al hombre en los planos jurídico, laboral y cultural en general.

Un rol supone la regularidad funcional del comportamiento: los individuos actúan de acuerdo con un esquema que les permite cumplir con una determinada función. Se trata de la observación de un modelo de conducta aprendido que se organiza en relación con la posición del individuo dentro del grupo interaccional. Comprende, pues, las actitudes, valores y comportamientos que la sociedad asigna a toda persona. Así, a la mujer se ha atribuido un rol específico que ha definido ciertas particularidades de su comportamiento social.

---

\* Maestra en Planeación para la Educación Superior. Rectora del Centro Universitario del Sur (CUSUR) de la Universidad de Guadalajara. Investigadora en temas de género. Cuenta con diversas publicaciones sobre gestión de la educación superior.

## Los roles imprimen su sello sobre la personalidad

Durante y después de la Segunda Guerra Mundial, la incorporación de la mujer en el aparato productivo de los países occidentales, respondió a las razones de salvaguardar la producción en áreas que los hombres habían dejado descubiertas.

La expansión económica que se registró en México entre 1950 y 1970, como parte de la etapa de industrialización propia, propició la aceleración del proceso de urbanización y se centró en unas cuantas ciudades que ya contaban con avances tangibles en servicios públicos y oportunidades laborales.

A partir de entonces, la incorporación de las mujeres a la actividad económica se ha incrementado en forma sostenida por casi veinticinco años. Estudios recientes<sup>1</sup> demuestran que esta creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía, sino que también constituye una expresión de la proliferación de estrategias generadoras del ingreso, con el que las mujeres buscan contribuir a sostener el nivel de vida de sus familias; nivel que se ha visto particularmente deteriorado con las crisis y con los ajustes económicos recurrentes de nuestro país. Se ha hecho necesario, entonces, el ejercicio de actividades económicas de ambos cónyuges para el sostenimiento del hogar. Conviene asimismo señalar el caso de familias con jefatura femenina que ya se acerca a una tercera parte del total de las familias en México (cerca del 28 %).<sup>2</sup>

Como parte de este fenómeno, la población femenina en edad escolar comenzó a igualar los niveles educativos. Para el año 2000,<sup>3</sup> se alcanzaron

- 
1. Consejo Nacional de Población. IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. 1995.
  2. De Anda Teresa. "Conferencia Magistral". En el Encuentro Interinstitucional Trabajo Social, Familia y Dolor. (Universidad de Guadalajara, octubre de 2001) [s. e.]
  3. INEGI. Censo de Población 2000.

tasas de matrícula similares entre niños y niñas en el nivel elemental; y de jóvenes, hombres y mujeres, en la enseñanza media superior y superior. Puede decirse que como consecuencia de ello la mujer se ha preparado y desarrollado sus propias capacidades, ha adquirido condición de ciudadanía plena y luchado por el goce de las mismas prerrogativas sociales de los hombres por su incorporación al trabajo remunerado y a la vida política, con lo que ha combatido la exclusión y la desigualdad de oportunidades.

Vale la pena destacar que en la década de 1990 las tasas de actividad de las mujeres casadas fuera del hogar se incrementaron en un 27.8 %, lo que trajo consigo cambios en la estructura familiar. Los datos demuestran que la actividad económica de las mujeres casadas no descendió, como había sucedido en el pasado, al contraer matrimonio, por el contrario, aumentó en lo que corresponde al rango de los 25 a los 44 años de edad.

Puede decirse que las mujeres ya no abandonan el mercado de trabajo para cumplir con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, sino que cada vez en mayor proporción agregan a esa responsabilidad la del trabajo extradoméstico. No obstante, su posibilidad de ocupar cargos de conducción y liderazgo en las empresas se ve reducido en razón de sus entradas y salidas del mercado de trabajo para contraer matrimonio o para la procreación de hijos, pues se trata de una modalidad de trabajo que no permite el alejamiento temporal.

Las mujeres que no trabajan como asalariadas suelen, a menudo, sentirse frustradas en su realización personal y verse marginadas de la vida moderna. Quienes ejercen actividades económicas se ven hostigadas por la idea circundante (en ocasiones fomentada por el medio familiar y social) de ser “malas” madres o esposas, e incluso por la idea central de que una mujer debe ser madre como su razón de ser fundamental. Nos atrevemos, sin embargo, a sostener que una mujer que ha conseguido el equilibrio entre la maternidad y su realización individual, establecerá una relación más benéfica en lo que corresponde a sus afectos.

Veamos algunos datos interesantes con relación al ejercicio económico de las mujeres en varias décadas en que la población Femenina Económicamente Activa<sup>4</sup> (PEA) de México se ha visto incrementada:

Año	Porcentaje
1930	4.7 %
1940	7.4 %
1950	13.7 %
1960	18.0 %
1970	20.6 %
1980	27.8 %
1990	33.0 %
2000	36.4 %
2004	35.9 %
2006	36.9 %

En el caso particular de Jalisco, en áreas urbanas la PEA femenina alcanzó para el año 2000<sup>5</sup> el 40.3% y en la Zona Metropolitana de Guadalajara el 48% para el mes de SEPTiembre. Estos datos muestran que Jalisco registró, después de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, la mayor participación en este rubro.

Población Económicamente Activa Femenina. Año 2000		
MÉXICO	ZMDF	ZMG
39.5 %	49.5 %	48 %

4. INEGI. Censos Nacionales de Población.

5. *Ibidem*.

En la realidad de nuestro país, la participación de la mujer en actividades fuera del hogar se ve incrementada por el subempleo y el autoempleo, que se han traducido en una extensa participación económica del trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar no remunerado. Se estima que hoy en día las mujeres representan más del 50% de la ocupación del sector informal de la economía, incluido el servicio doméstico.<sup>6</sup>

En este incremento de la participación económica femenina se encuentran representadas tanto las ocupaciones más calificadas de profesionistas, técnicas y obreras, como las actividades precarias, cuya expansión ha estado motivada por las crisis económicas recurrentes sufridas en las últimas décadas.

Cabe destacar en todo este proceso el valor que ha adquirido la autoestima, la autoimagen y las expectativas sobre sí mismas que han permitido a las mujeres proyectar y alcanzar metas que no se habían propuesto a su ingreso al mercado laboral. Una de las formas de lograr este cambio y el incremento de las expectativas sobre sí mismas se ha producido en el aprendizaje de diferentes tareas dentro de la empresa o institución, su capacitación en diferentes niveles, la autoconciencia de los objetivos propuestos y su consiguiente logro. Una alta expectativa sobre sí mismas, les ha permitido proponerse llegar a niveles más elevados dentro de las organizaciones de los lugares donde se desempeñan.

A pesar de los cambios observados, es innegable la verificación del fenómeno de segregación ocupacional femenina. Una parte significativa de la mano de obra de las mujeres está integrada por trabajadoras domésticas, secretarias, mecanógrafas y taquígrafas, empleadas de comercio, trabajadoras en servicios financieros, enfermeras, profesoras de primaria, en la preparación y venta de alimentos, así como en la fabricación de ropa. En

---

6. Consejo Nacional de Población IV. Conferencia Mundial sobre la Mujer. Situación de la Mujer en México, 1995.

contraste, las mujeres empresarias y profesionistas continúan siendo grupos minoritarios. Aunque cabe reconocer que en los últimos quince años su presencia se ha venido incrementando en forma paulatina en México. Así, por ejemplo, la participación de las mujeres en actividades empresariales en el año 2000 se elevó en un 2.2% del total de la población femenina ocupada, lo que representa el 8.6% del conjunto de personas dedicadas a actividades empresariales.

<b>Población en Actividades Empresariales</b>	
Hombres	93.4 %
Mujeres	8.6 %

En las ciudades de la frontera norte, por ejemplo, la incorporación de las mujeres se encuentra claramente vinculada al crecimiento de las actividades manufactureras de exportación, y participa en mayor medida en los mercados de trabajo más diversificados, en los mercados rurales asociados con actividades de agroindustria y la mediana agricultura comercial, lo que para Jalisco, todavía en 2003, fue un ámbito ocupado prácticamente por varones.

Si bien es cierto que las condiciones laborales de las mujeres tienden a variar de acuerdo al grupo ocupacional, existen características comunes que representan situaciones de desventaja e inequidad para las mujeres y que se constituyen en límites claros para su desarrollo como mujeres. Las más importantes son:

- La segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, con su consiguiente desigualdad de oportunidades de ascenso y capacitación.
- La discriminación salarial.



- El ejercicio concomitante de trabajo extradoméstico y doméstico, lo que, por un lado, le implica una doble jornada de trabajo y, por el otro, le dificulta o impide llevar a cabo actividades diversas que supongan su capacitación, participación política o sindical, la práctica de un deporte o actividad cultural, así como la realización de actividades recreativas con su familia.
- La insuficiencia de servicios sociales, especialmente de guarderías.
- El hostigamiento sexual que padecen en los espacios laborales.
- El incumplimiento de las leyes laborales. Ejemplo claro de ello es la exigencia, en algunos ámbitos, de un certificado de ingravidez para su contratación, y su despido en caso de embarazo.

La discriminación dentro de las organizaciones se manifiesta de distintas maneras. La más común sucede en el momento de la asignación de tareas. A la mujer le corresponde desarrollar tareas administrativas, o puede desempeñarse como recepcionista o secretaria, mientras los cargos gerenciales se reservan para el sexo masculino.

La mujer que llega a ocupar alguno de esos puestos, lo logra luego de haber trabajado por un extenso periodo de tiempo dentro de la organización, y de haber “hecho carrera” dentro de la misma. Sólo así puede demostrar su capacidad y lograr que se le tome en consideración. Los problemas sobrevienen cuando una mujer pretende postularse para un alto cargo y no ha pertenecido a la empresa: difícilmente se le elige, sin importar sus títulos o experiencia.

En muchos de los casos los empleadores no dudan de la capacidad de la mujer, pero evitan su contratación por los costos que podría suponerles un posible embarazo. En otros casos la discriminación se verifica con respecto a su condición de casada o con hijos, por temor a un absentismo mayor que el que supondría la contratación de un hombre. Sin embargo, las estadísticas no revelan diferencias significativas en este rubro entre trabajadoras y

trabajadores que desempeñan un puesto de responsabilidad, aun con hijos.

De acuerdo con un estudio realizado en la Universidad de Guadalajara<sup>7</sup> la distribución por ocupación se comporta de la manera siguiente:

<b>Personal Universitario<sup>8</sup></b>		
	Hombres	Mujeres
Profesor-investigador de 40 ó 20 horas	50 %	50 %
Profesor de asignatura	78 %	22 %
Directivo	80 %	20 %
Administrativo	61 %	39 %

<b>Distribución General del Personal Administrativo Universitario por Sexo<sup>9</sup></b>		
	Hombres	Mujeres
Universidad de Guadalajara	64 %	36 %

La educación de la mujer sobresale como un factor estratégico para el logro de su participación plena en la sociedad: fortalece su autoestima, fomenta su afán de logro y de superación personal, y hace posible el aumento de su productividad e ingresos. Al mismo tiempo, puede asegurarse que la educación y capacitación de la mujer repercute no sólo en su propio provecho, sino en el de su familia.

---

7. Nos referimos a nuestro trabajo de 1988 "Participación laboral de la mujer en el ámbito universitario".

8. Base de datos de 1998 de la Oficialía Mayor de la Universidad de Guadalajara.

9. *Ibidem.*

En las dos últimas décadas se han registrado notables avances en el acceso de las mujeres al sistema educativo nacional. No obstante, el analfabetismo continúa siendo un grave problema que no hemos podido desterrar, sobre todo en las zonas rurales donde casi dos de cada tres personas adultas que no saben leer ni escribir son mujeres.<sup>10</sup>

Pese a estos datos, se ha presentado un fenómeno a la inversa en lo que corresponde a la matrícula de las mujeres en la educación superior. Carreras profesionales que tradicionalmente eran estudiadas por varones, se están feminizando, por así decirlo, gracias a la creciente incorporación de las mujeres.

En la Universidad de Guadalajara, como en el resto de las universidades públicas y privadas del país, las mujeres han irrumpido en las aulas, lo que permite pronosticar que en las décadas siguientes contaremos con mujeres mejor capacitadas para enfrentar la toma de decisiones y el mercado laboral.

En nuestro estudio sobre la participación laboral de la mujer en el ámbito universitario, a que ya hemos hecho referencia, hemos encontrado datos que reflejan una matrícula a nivel licenciatura que se ha feminizado, conforme a los siguientes resultados:

<b>Matrícula por Calendario Escolar a Nivel Licenciatura por género<sup>11</sup></b>		
<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
1970	25.00 %	75.00 %
1980	25.30 %	74.70 %
1990	35.50 %	64.50 %
2000	51.00 %	49.00 %
2003	47.00 %	53.00 %
2006	49.18 %	50.82 %

---

10. Consejo Nacional de Población IV. Conferencia Mundial sobre la Mujer. 1995.

11. Datos proporcionados por la Coordinación de Control Escolar de la Universidad de Guadalajara, correspondientes a marzo de 2003.

En el calendario 2006

Matrícula por Calendario Escolar a Nivel Licenciatura por género. Año 2006 <sup>12</sup>		
Zona	Mujeres	Hombres
Metropolitana	47.27 %	52.73%
Regional	53.87 %	46.13%

En la XXXIV Ceremonia de Reconocimientos y Estímulo a Estudiantes Sobresalientes, de los 567 estudiantes –335 (59%) del nivel superior y 232 (41%) del nivel medio superior– la composición por sexo incluyó 75% de mujeres y 25% de hombres.

Una tradición en esta ceremonia es que el porcentaje mayoritario de los estudiantes premiados corresponde al sexo femenino. El resultado de esta mayoría femenina ha demostrado su mayor entusiasmo, disciplina y disposición, lo que las ha llevado a ganarse el reconocimiento de la comunidad universitaria y de la sociedad jalisciense en general.<sup>13</sup>

Conviene, por último, recordar que el concepto género es una construcción, asignación y adquisición social de una identidad tanto para el hombre como para la mujer, que estructura su experiencia vital. Ello quiere decir que género al que pertenece el hombre o la mujer los hacen identificarse en todas sus manifestaciones: sentimientos, actitudes, comportamientos, juegos... de niño o de niña; a diferencia del sexo que son las características biológicas con que se nace.

Si bien las diferencias sexuales constituyen la base sobre la cual se

---

12. *Ibidem.*

13. XXXIV Ceremonia de Reconocimiento a Estudiantes Sobresalientes 2006.

asienta una determinada distribución de papeles sociales, esta asignación no se desprende naturalmente de la biología, sino que constituye un hecho social.

La estructuración del género llega a convertirse en un hecho social de tanta fuerza, que llega a pensarse como natural. De esta forma, tenemos que el género es la manera como cada sociedad simboliza la diferencia sexual y fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres.

La construcción del género se encuentra en la base de la división sexual del trabajo, y la posición privada/pública es un eje estructural que articula las concepciones ideológicas de lo masculino y lo femenino. Analizar la posición pública/privada nos lleva a comprobar el ingreso cada día mayor de las mujeres en ámbitos públicos, que no se corresponde con un movimiento similar de los hombres hacia los ámbitos privados. Se trata de un desequilibrio que afecta hoy al núcleo familiar. Es en esta realidad de género ante lo privado y lo público donde radica la gran dificultad para hacer realidad una ciudadanía igualitaria, equitativa y democrática de mujeres y hombres.

Las nuevas parejas deberán llegar a la conformación de familias con una concepción de proyecto de dos, tanto en lo privado como en lo público, en igualdad de circunstancias.

La cultura, como se sabe, ha mostrado a la mujer como instrumento de placer, objeto de exhibición y como reproductora de la especie, ideas de mucho arraigo y de difícil erradicación. Los cambios que deben producirse en la cultura para fomentar la igualdad sexual toman tiempo. No hace mucho que la mujer no podía votar, no podía acceder a puestos políticos y no podía “ni pensar” en tener un trabajo remunerado fuera de la casa sin previa autorización del cónyuge. La sociedad lentamente viene asimilando el nuevo rol de la mujer: la mujer trabajadora, la mujer con capacidad de liderazgo.

Un mismo título en manos de una mujer ha tenido hasta ahora menos valor que en las manos de un hombre y su promoción ha sido mucho más

difícil. Para lograrla, una mujer ha debido acumular mayores méritos. No se reconoce aún plenamente el papel de la mujer como persona autónoma y responsable, capaz de compaginar sus roles de madre y trabajadora.

Estamos, sin embargo, en el camino. Si bien es cierto que muchas mujeres han salido del ámbito doméstico, no significa que han abandonado las tareas propias de este espacio. Es probable que la combinación de tareas domésticas y extradomésticas se comparta cada vez más entre hombres y mujeres trabajadores, pero persiste la consideración de su atribución “natural” femenina. De esta manera, es posible asegurar que la doble jornada laboral tiene figura de mujer.

Finalmente, no queremos abandonar las líneas de este trabajo sin destacar que la presencia femenina en la profesión académica dentro de un claustro universitario es, en sí mismo, un hecho relevante en el contexto de los cambios estructurales de la sociedad. Es en esa búsqueda precisa en la que nos encontramos.

## **Bibliografía**

- Arce, Mariela y Junia Leonel Fukuda (1996). *Políticas públicas desde las mujeres*. Panamá: Centro de Estudios y Acción Social Panameño (CEASPA).
- Consejo Nacional de Población (2005). “IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Alcances y Resultados”. Octubre.
- Etienne, Patricia (1993). “Participación laboral de la mujer en el ámbito universitario”. Apuntes de investigación. Universidad de Guadalajara, [s/e].
- López Dávila, Juan (1997). “Algunas consecuencias sociales de la crisis financiera de México”. En Gutiérrez de Gil (coord.). *El impacto de la crisis financiera en México*. Jalapa: Editorial Universidad Veracruzana.

- Pedrero, Mercedes, Teresa Rendón y Antonieta Barrón (1997). *Segregación ocupacional por género en México*. Cuernavaca: UNAM/Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Poggio, Sara y Ofelia Woo (2001). *Migración femenina hacia EUA: Cambio en las relaciones familiares y de género como resultado de la migración*. México: EDAMEX.
- Romito, Patricia (1994). "El trabajo y la salud de las madres con hijos pequeños: ¿A quién le importa?". En *Mujer, Salud y Trabajo*, No. 21, Barcelona, España.
- Velasco Arreguá, Edur (1997). "Productividad social del trabajo y empresas transnacionales en la industrialización mexicana". En *Formación de recursos humanos, Desarrollo tecnológico y productividad*. México: Editorial JP/Universidad de Guadalajara.
- Vidal, Isabel (2000). "La economía o tercer sector en la Unión Europea". En *Perfiles globales de la sociedad civil, revista científica: Sociedad Civil, Análisis y Debate*, No. 2, Vol. 1.
- Waring, Marilyn (1994). *Si las mujeres contaran*. Madrid: Vindicación feminista, publicaciones.
- Wilson, Fiona (1990). *De la casa al taller*. México: El Colegio de Michoacán.
- Woo Morales, Ofelia (2001). *Las mujeres también nos vamos al Norte*. México: Universidad de Guadalajara.





## MUJERES ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

---



FOTOGRAFÍA: MARÍA DEL ROSARIO CARDONA



# Mujeres administrativas de la Universidad de Guadalajara

María Juana González Tovar\*

Alfredo Rico Chávez

Este trabajo forma parte del proyecto colectivo “La equidad de género en la Universidad de Guadalajara” encabezado por la Doctora Cristina Palomar Vereá. Su objetivo es conocer cuáles son las formas específicas de la inequidad de género en la Universidad de Guadalajara, y dónde se encuentran, para hacer una propuesta que permita normar y sancionar cualquier modalidad de discriminación y así avanzar en el logro de una cultura de equidad entre hombres y mujeres dentro de la Universidad de Guadalajara.

Para lograrlo se pretende explorar lo que ocurre con la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad, desde un análisis en todos los niveles institucionales, a partir de las siguientes líneas: 1) La sensibilización de las autoridades y los funcionarios universitarios ante la perspectiva de género; 2) La incorporación de esta perspectiva en el diseño curricular de planes y programas de estudio; 3) La realización de investigación y difusión científicas con perspectiva de género; 4) La existencia o no de una cultura institucional basada en el principio de la equidad de género; y, finalmente, 5) La coordinación interinstitucional para una gestión adecuada, vigilada y confiable de una verdadera equidad de género.

De manera específica, la primera etapa de la investigación consistió en realizar un estudio cuantitativo para conocer, entre otras cosas, la percepción

---

\* Licenciada en Economía. Profesora investigadora del Centro de Estudios de Género. Investigadora en temas de género y trabajo.

de los miembros de la comunidad universitaria en torno a las prácticas cotidianas vinculadas con el género que se viven en sus espacios de trabajo. Para ello se llevó a cabo la aplicación de un instrumento de obtención de información en torno al tema. En uno de sus apartados, el cuestionario contempló lo relativo a los datos sociodemográficos y prioridades de la vida del personal administrativo. Si bien la investigación no se reduce a este aspecto, los resultados obtenidos son de gran utilidad para lograr el objetivo de la investigación.

A continuación presentamos los resultados y el primer acercamiento a esta parte del estudio. Cabe señalar que el instrumento se aplicó al personal administrativo, al personal académico y a los estudiantes, con una modalidad diferencial de acuerdo con las características propias de cada grupo. Para el caso de los administrativos se consideraron nueve apartados, entre ellos: datos sociodemográficos, movilidad en el trabajo, trayectoria laboral, y percepciones. Conviene aclarar que en este trabajo sólo daremos cuenta de algunos de los datos obtenidos que consideramos relevantes para el diagnóstico de la inequidad de género en la Universidad.

### **Población administrativa de la Universidad de Guadalajara**

En principio, es importante saber que el universo de estudio correspondió a los seis centros universitarios temáticos de la Universidad,<sup>1</sup> que suman 2,592 trabajadores administrativos de acuerdo con el Tercer Informe de Actividades del Rector José Trinidad Padilla López.<sup>2</sup> La muestra encuestada fue de 343

- 
1. Estos son los *campus* que la Universidad de Guadalajara tiene establecidos en la Zona Metropolitana de Guadalajara: Centro Universitario de Arte Arquitectura y Diseño (CUAAD), Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA), Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingeniería (CUCEI), Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS), Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH).
  2. Véase la página oficial de la Universidad de Guadalajara.

entrevistados,<sup>3</sup> de los cuales el 67.1% fueron mujeres y el 32.9% hombres. (Ver Cuadro 1). Es preciso mencionar que la relación de la muestra fue de dos mujeres por un hombre en razón de la forma de aplicación del cuestionario, ya que se aplicó en las oficinas a quienes trabajaban en los escritorios, y no fueron considerados los trabajadores del área de mantenimiento, ni los mensajeros, quienes se encuentran en constante movimiento, lo que originó que se incrementara el porcentaje de mujeres encuestadas.

Puede derivarse de lo antes mencionado que una de las razones que explica el mayor número de mujeres en la actividad administrativa se debe a la naturaleza de las tareas que en ésta se desempeñan, que se centran en la atención al público, el apoyo al personal académico y a los estudiantes, contestar el teléfono, escribir en la computadora etc., actividades que suelen relacionarse con las habilidades, capacidades y destrezas que tradicionalmente se promueven y asignan a las mujeres. Estas labores (Fernández, 2007) consideradas como “femeninas”, dan origen a una segregación ocupacional,<sup>4</sup> similar a la que se observa en el sector financiero, en donde se muestra una segregación ocupacional basada en la creencia de que existen “trabajos adecuados” para las mujeres asociados con su capacidad de escuchar, con una

- 
3. Su diseño correspondió a un muestreo aleatorio estratificado (Cochran, 1984) con una etapa de selección y una partición del universo.  
Al diseñar la muestra se consideraron los puntos siguientes:
    - El universo de estudio lo constituyó la población del personal administrativo de los seis centros universitarios temáticos.
    - Representatividad de la población de personal administrativo de los seis centros universitarios temáticos.Se determinó un tamaño de la muestra de 343 casos con un nivel de confianza de 95% y un error estadístico de  $\pm 5\%$ .
  4. La incorporación creciente de mujeres al mercado laboral ha implicado mayor grado de segregación ocupacional, ya que las mujeres se han incorporado fundamentalmente en ocupaciones calificadas como “femeninas”. Las ocupaciones que han registrado un mayor grado de segregación han sido los grupos menor cualificados (Ribas Bonet, María Antonia, 2004) (Salas, Carlos y Marice, Leite 2007) (Torada, Rebeca y Neus Moreno, 2000) (Otero Giradles, M. Soledad, 2001), (Fernández Hasn, Alma, 2007) (Gómez Bueno, Carnuca, 2001).

mayor receptividad y empatía con las personas, con su capacidad de pensar y realizar varias funciones a la vez y con una mayor acuciosidad (Mauro, 2005).

Estas características que se asignan a las mujeres a partir de preconcepciones de género, constituyen los motivos principales para asegurar que en esta actividad se presenta una segregación horizontal.<sup>5</sup> Conforme a ella se considera a las mujeres a partir de un simbolismo de género desde el momento en que la ocupación que se asigna a cada sexo se distribuye de forma diferencial entre mujeres y hombres, y definen “tareas propias” para cada género (Gómez Bueno, 2001).

### **Edad de la población administrativa**

La situación del personal administrativo muestra diferencias sustanciales respecto a la del personal académico. Una de las principales fue el mayor número de hombres que contestaron la encuesta, lo cual constituye en sí un dato importante; pero, también, encontramos similitud en cuanto a edades en ambos sectores, ya que un alto porcentaje (33.6%) del personal administrativo se encuentra en el rango de los 41 años o más. El porcentaje restante se distribuye de manera equilibrada en los rangos de 15 a 40 años. Es importante señalar que en este cruce de edad y sexo contestaron 262 encuestados. (Ver Gráfica 1)

En relación con lo anterior, el comportamiento de las mujeres administrativas contradice lo señalado por Dolores Liceras en el sentido de que:

---

5. Segregación horizontal. Se considera que las ocupaciones definen convencionalmente las tareas “propias” de uno y de otro género, considerándose que hay trabajos remunerados “femeninos”, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras otros son impropios para ellas. (Gómez Bueno, Carmuca, 2001), (Ribas Bonet, María Antonia, 2004), (Salas, Carlos y Marice Leite, 2007), (Torada, Rebeca y Neus Moreno, 2000), (Otero Giraldes, M. Soledad, 2001), (Fernández Hasn, Alma, 2007).

(...) las mujeres están presentes en el mercado laboral de forma continua y parece romperse la tendencia del abandono en determinada edad, alejamiento que estaba en relación con el matrimonio y la dedicación exclusiva al trabajo doméstico (la tasa de actividad femenina ha crecido en los grupos de edad intermedios, entre 24 y 55 años, y fundamentalmente entre las mujeres de 30 a 40 años)(...)

Nuestro estudio exhibe una disminución de incidencia en los rangos de 29 a 34 años, por lo que, al contrario de lo que sucede en España, se verifica una intermitencia en este periodo de la vida de las mujeres administrativas de la Universidad de Guadalajara.

### **Escolaridad de la población administrativa**

Respecto al cruce entre escolaridad y sexo, de 325 entrevistados 47.3% cuenta con licenciatura. Ahora bien, en este porcentaje se verifica una relación de dos mujeres por un hombre. Algo similar sucede entre los que cuentan con bachillerato. Sin embargo, en lo que respecta a los estudios de posgrado la relación se invierte: el porcentaje de hombres es mayor al de las mujeres. Un 9.5% de los hombres cuenta maestría y doctorado contra 6.8% de mujeres, lo que demuestra que, a pesar del tipo de actividad que realizan, los hombres tienen mayor disposición o interés, o bien mejores condiciones, para continuar con su trayectoria académica. (Ver Gráfica 2)

### **Estado civil del personal administrativo**

Con relación al cruce de las variables de estado civil y sexo, se obtuvieron 274 encuestas y los siguientes datos: 51.8% casados y 38% solteros; el porcentaje faltante se distribuye entre otras condiciones: las mujeres divorciadas, por ejemplo, alcanzan un 5.5%. (Ver Gráfica 3)

### **Antigüedad del personal administrativo**

En lo que corresponde al cruce de las variables de antigüedad laboral y sexo, de 262 encuestas contestadas, la mayoría cae en el rango de antigüedad de 0-15 años (73.3%). Un dato relevante lo constituye la diferencia en los dos primeros rangos, especialmente en el de 6-10 años que no se corresponde con la que se muestra en la mayoría de los casos donde se observa que para el mismo periodo la incorporación de los hombres a nombramientos administrativos fue mayor que en el resto de los periodos. También puede observarse una población de pocos años de antigüedad, pero de edad madura. (Ver Gráfica 4)

### **Ocupación de la pareja del personal administrativo**

Del cruce de la variable ocupación de la pareja y sexo se respondieron 204 encuestas. El 16.7% trabaja en la administración pública y el 6.9% corresponde a trabajadores administrativos de la propia Universidad de Guadalajara. Esto quiere decir que por cada hombre 3.6 mujeres refieren que su pareja trabaja en el área administrativa de la misma universidad (recuérdese que la relación de la muestra es de dos mujeres por un hombre): 2% como profesor investigador. Se observa por otro lado que el 18.6% no tiene pareja. (Ver Gráfica 5)

### **Escolaridad de la pareja del personal administrativo**

El cruce de las respuestas a “En caso de que su pareja sea académico o administrativo de la Universidad de Guadalajara, mencione su grado académico” con la variable sexo dio como resultado que 18 encuestados



afirmaran que el 27.8% de las parejas cuenta con estudios de maestría, seguido del 22.2% cuya pareja posee nivel de licenciatura. Es importante señalar que las parejas de las mujeres alcanzan mayor nivel educativo que las parejas de los hombres. (Ver Gráfica 6)

### **Antigüedad de las parejas de encuestados que laboran en la Universidad de Guadalajara**

Ante la pregunta “En caso de que su pareja sea académico o administrativo de la Universidad de Guadalajara mencione su antigüedad” y su relación con el sexo, encontramos que de 19 encuestados el 31.6% se encuentra entre el rango de 11 a 15 años y quienes refieren la mayor antigüedad son las parejas de las mujeres que caen en el rango de 26-30 años. Es importante señalar que las parejas de los administrativos, en especial las parejas de las mujeres, cuentan con una mayor antigüedad que ellos mismos. (Ver Gráfica 7)

### **Hijos del personal administrativo**

Al hacer el cruce de la variable a la pregunta ¿Cuántos hijos tiene? con la de sexo. De las 217 encuestas contestadas el 90.8% tiene entre 1 y 3 hijos. El promedio de hijos del personal administrativo es de 2.05, pero cuando analizamos este dato por sexos encontramos que los hombres tienen mayor promedio de hijos, de 1.78%, por 1.67% de las mujeres. Es de observarse que el promedio de hijos del personal administrativo de la Universidad de Guadalajara se encuentra por debajo del promedio estatal de Jalisco de 2.5.<sup>6</sup> (Ver Gráfica 8)

---

6. INEGI, Fecundidad y anticoncepción.  
<http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mpob19&c=3196>

### **Prioridades en la vida de los miembros del personal administrativo**

En este punto se da cuenta de las prioridades de los trabajadores administrativos. A pesar de los cambios en los patrones familiares a causa de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, éstas continúan tomando decisiones en función del bienestar de su familia. Esto es, a pesar de su nuevo carácter de coprovedoras sus prioridades están determinadas por las necesidades de la familia y no por las personales.

Como puede observarse en las gráficas 9, 10 y 11, el trabajo constituye la mayor prioridad de la vida de los hombres: 30.8% de los casos encuestados, quienes le otorgaron la calificación de 5. Ello resulta consistente con la afirmación de que culturalmente la esfera de la producción se asocia con los hombres (Téllez Infantes, 2001) sobre quienes recae la subsistencia del grupo social. En contraste, una de cada dos mujeres le otorga un valor menor de 3 al trabajo como prioridad en sus vidas. Conviene decir que esta pregunta fue respondida por 276 encuestados.

Por otra parte, se observa que una de las mayores prioridades para las mujeres, calificada con 5, es la relacionada con los hijos. El 42.2% de ellas así lo expresó. Este dato constituye la contraparte del anterior dado que, culturalmente, la esfera de la reproducción se asocia con las mujeres (Téllez Infantes, 2001). De esta manera, claramente las mujeres conceden mayor importancia a los hijos, mientras que solamente un 14.3% de los hombres calificó con 5 a los hijos, como la mayor prioridad en su vida. La pregunta fue respondida por 230 encuestados. (Ver Gráfica 10)

La formación académica aparece en las encuestas como una prioridad importante, que se encuentra distribuida en todas las opciones de manera similar: el número 3 fue el porcentaje más alto (33%, 243 encuestados). (Ver Gráfica 11)

### **Tareas realizadas en el entorno del hogar**

En el punto anterior pudieron observarse las prioridades de los trabajadores administrativos. Para ampliar nuestra visión, revisaremos ahora quién realiza las diferentes tareas relacionadas con el hogar.

A pesar de que, tal como hemos señalado en reiteradas ocasiones, en los últimos treinta años se ha incrementado la participación de las mujeres en el mercado laboral:

(...) en 1970 la tasa de participación económica femenina era de 17.6, en 1991 de 31.5, mientras que el año 2000 alcanzó el 36.4% de las mujeres por encima de los 12 años. Este indicador se mantuvo constante hasta 2004, cuando alcanzó 37.5 mujeres de cada cien de 12 años y más” (Instituto Nacional de las Mujeres, México, s/f).

Puede decirse que la estructura familiar no se ha modificado en la misma proporción, ya que las actividades relacionadas con las tareas del hogar siguen siendo exclusivas de las mujeres (Ribeiro Ferreira, 2004). Ello se constata en el cruce de la información obtenida de las respuestas a la pregunta ¿Quién se hace cargo de las tareas relativas al cuidado de los hijos? (cuidado personal, alimentación, aseo) y el sexo. El 40.5% de las mujeres administrativas respondieron que ellas se hacen cargo de la tarea de referencia, contra el 9.1% de los hombres que se hacen cargo de esta labor. El 37.3% marcó la opción “Ambos”. (220 respuestas. Ver Gráfica 12).

En lo que toca al cruce de las variables cuidado de los hijos, atención escolar y sexo, el 32% de las mujeres administrativas respondió que son ellas quienes se hacen cargo de esta actividad, y sólo el 11.2% de hombres reconoció realizarla. Esto significa que por cada 2.87 mujeres en quienes recae esta responsabilidad, sólo hay un hombre. Es importante mencionar que ofrecieron respuesta 206 trabajadores, lo que corrobora que la responsabilidad del cuidado de los hijos no ha cambiado y que continúa

siendo escasa la participación de los hombres en las tareas del hogar (Ribeiro Ferreira, 2004). (Ver Gráfica 13)

Con el cruce la variable relativa a la pregunta de quién se hace cargo de las tareas relativas al cuidado de los hijos en el tiempo libre, de 299 encuestas contestadas, el 54.4% respondió la opción “Ambos” y el 36.1% señaló que ellos mismos, con lo cual se dio una relación de 4.37 mujeres por cada hombre que afirma hacerse cargo de los hijos en el tiempo libre (de nuevo recuérdese que la proporción de la muestra es de dos mujeres por un hombre). (Ver Gráfica 14).

En lo que toca al cruce entre las variables de realización de actividades domésticas con sexo, de 299 encuestados 35.1% de las mujeres marcaron la opción “Ustedes”, lo que confirma lo dicho en el sentido de que siguen siendo ellas quienes se encargan de las actividades tradicionales del hogar, mientras que los hombres las “ayudan” o “apoyan” (Ribeiro Ferreira, 2004). Sólo el 8% de ellos contestó la misma opción, mientras que el 26.4% marcó la opción de “Ambos”. (Ver Gráfica 15)

El cruce de la variable de la misma pregunta —¿Quién realiza las siguientes actividades domésticas?— pero con el matiz “Mantenimiento de la casa” con sexo, de 293 encuestados el 44.7 % marcó la opción “Ustedes”, con una relación de 1.38 hombres por dos mujeres (la proporción de la muestra es de dos mujeres por un hombre). El 26.3% contestó que “Ambos”, con una relación de 3.37 mujeres por un hombre, lo que demuestra que la mayor parte de las mujeres se encarga de estas actividades. (Ver Gráfica 16)

Continuando con el cruce de la variable de la pregunta: ¿Quién realiza las siguientes actividades domésticas? “Mantenimiento del automóvil” y la variable de sexo, encontramos que contestaron 251 de los cuales el 49.6% de los hombres respondieron que ellos, con una relación de 1.38 hombres por dos mujeres (la relación de la muestra es de dos mujeres por un hombre).

El 20.7% de las mujeres menciona que la pareja es quien se encarga del mantenimiento del automóvil, lo que muestra que ésta constituye una de las principales actividades tradicionalmente masculinas (Ribeiro Ferreira, 2004). (Ver Gráfica 17) Las propias mujeres parecen considerar esta actividad como “propia de los varones”.

### **Conclusiones**

Estos primeros resultados de la investigación concuerdan con la afirmación de que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha incrementado la segregación ocupacional (Ribas Bonet). Se observa una mayor participación de las mujeres administrativas de la Universidad de Guadalajara en actividades tradicionalmente consideradas como “femeninas” que, al parecer, constituyen quehaceres que prolongan las tareas del hogar, siguiendo un principio sexista por las destrezas, habilidades y capacidades que tradicionalmente se atribuyen a las mujeres.

Entre las características principales de la muestra encuestada destaca una población de edad madura, con grado de licenciatura y una antigüedad que se encuentra en el rango de 1 a 15 años en el 70% de la población.

Uno de los posibles motivos,<sup>7</sup> tanto para los hombres como para las mujeres, es atribuible a la prolongación del tiempo para la inserción al mercado laboral, en este caso a la universidad, lo que beneficia indirectamente a la institución desde el momento en que no debe invertir más tiempo en la acumulación de capital humano: el 42.7% de los encuestados posee grado de licenciatura.

Como ya se dijo, el incremento de las mujeres en el mercado laboral constituye un fenómeno que se ha verificado en desigualdad de circunstancias entre los sexos, con segregación y con la práctica de dobles o triples jornadas por parte de las mujeres. Los hombres no se han incorporado a las actividades

del hogar y sólo se limitan a “apoyar” a la familia con lo que se reproduce el rol tradicional masculino.

Estos primeros resultados arrojan importantes datos confirmatorios de la presunción que diera pie a la investigación, en el sentido de que dentro de la Universidad de Guadalajara, como en otras esferas e instituciones sociales, se reproducen roles que generan la inequidad entre hombres y mujeres.

Conviene, por último, subrayar el carácter inicial de este trabajo y nuestro compromiso con las interpretaciones futuras a que dé lugar el desarrollo de la investigación. No obstante su carácter incipiente, constituye una aportación importante y precedente indispensable para las siguientes etapas en desarrollo de la investigación de que hemos dado cuenta.

## **Bibliografía**

Fernández Hasan, Alma. “Desigualdades de género. La segregación en las mujeres en la estructura ocupación”. En *Revista de Estudios de Género. La ventana*, No. 25. Universidad de Guadalajara, México, mayo de 2007.

Gómez Bueno, Carmuca. (2001). “Mujeres y trabajo principales ejes de análisis”. En *Papers*, No. 63/64, pp. 123-140. (en línea). Disponible en Web: <http://ddd.uab.es/pub/papers/0210286n63-64p123.pdf>

INEGI. “Fecundidad y anticoncepción”. (en línea). Disponible en Web: <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mpob19&c=3196>

Instituto Nacional de las Mujeres. México. (en línea). Disponible en Web: [http://e-mexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex\\_Participacion\\_economica\\_Mujeres](http://e-mexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Participacion_economica_Mujeres)

Liceras Ruiz, Dolores. “Las mujeres en el mercado laboral actual”. En *Cuadernos de relaciones laborales*, No. 6, 1995. (en línea). Disponible en Web: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=906114>

- Mauro, Alicia. "Trayectorias laborales de las mujeres en el sector financiero chileno. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones". *Ponencia. XXV. Congreso ALAS-22-26 agosto 2005*. [en línea] Disponible en Web: <http://cem.cl/pdf/ponenciaalas.doc>
- Otero Giradles, M. Soledad.(2001). "Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial" *Hacienda Pública Española*, 159-4. [en línea]. Disponible en Web: <http://www.webs.uvigo.es/cgradin/Publicacions/Segregacion-Hacienda.PDF>
- Ribas Bonet, María Antonia. "Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual". *Departament d'Economia Aplicada Universitat de les Illes Balears*. [en línea]. Disponible en Web: <http://www.uib.es/depart/deaweb/pdf/w6.pdf>
- Riberio Ferreira, Manuel. "Relaciones de género: Equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales". En *Papeles de Población*, enero-marzo 2004, No. 039, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Salas, Carlos y Marcia Leite. "Segregación ocupacional por género: Una comparación Brasil-México". (en línea) (ref. de 2007). Disponible en Web: [http://www.fcc.org.br/seminario/LEITE\\_SALAS.pdf](http://www.fcc.org.br/seminario/LEITE_SALAS.pdf)
- Téllez Infante, Anastasia. "Trabajo y representaciones ideológicas de género. Propuesta para un posicionamiento analítico desde la antropología cultural". En *Gazeta de Antropología*, No. 17, 2001, Texto 17-17. Universidad Miguel Hernández, Elche (Alicante). [en línea] (ref. de 2001). Disponible en Web: [http://www.ugr.es/~pwlac/G17\\_17Anastasia\\_Tellez\\_Infantes.html](http://www.ugr.es/~pwlac/G17_17Anastasia_Tellez_Infantes.html)
- Torada, Rebeca y Neus Moreno. "Salud laboral y género". En *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Valencia: Editorial Germania. [en línea] (ref. de 2000) Disponible en Web: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113557272004000100006&Ing=es&nrm](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272004000100006&Ing=es&nrm)

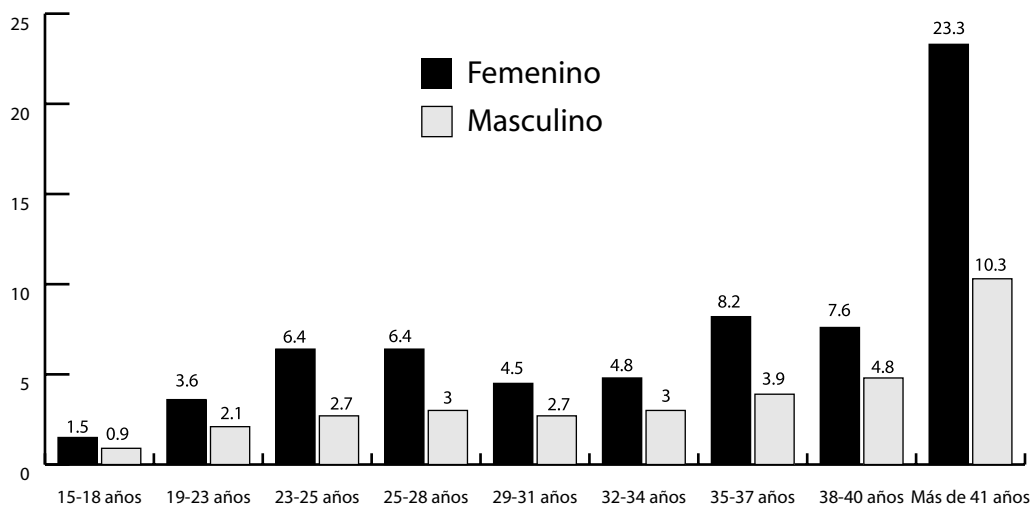
**Cuadro I**

**Población: Administrativos de la  
Universidad de Guadalajara**

Universo		2592
Muestra		343
	La muestra %	
Mujeres		67.1
Hombres		32.9

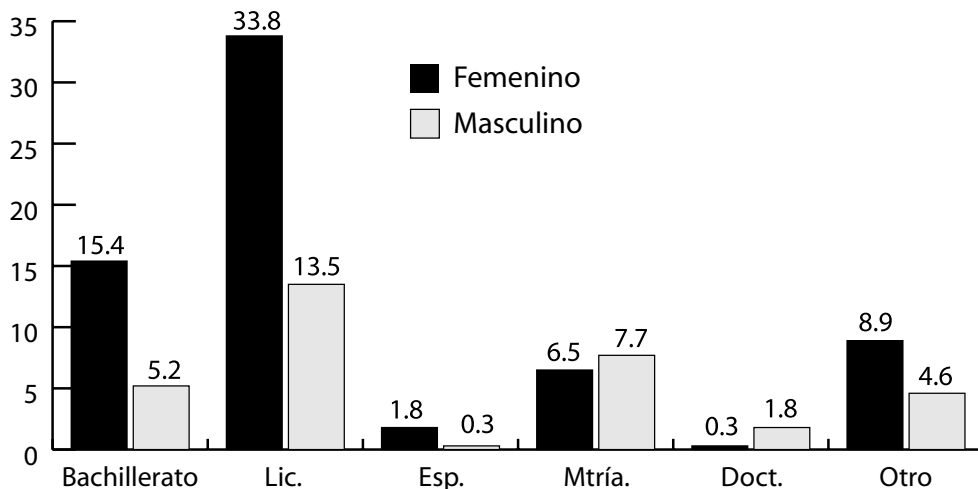
Fuente: 3er. Informe de actividades de José Trinidad Padilla López

**Gráfica 1  
Personal administrativo por grupo de edad y sexo**

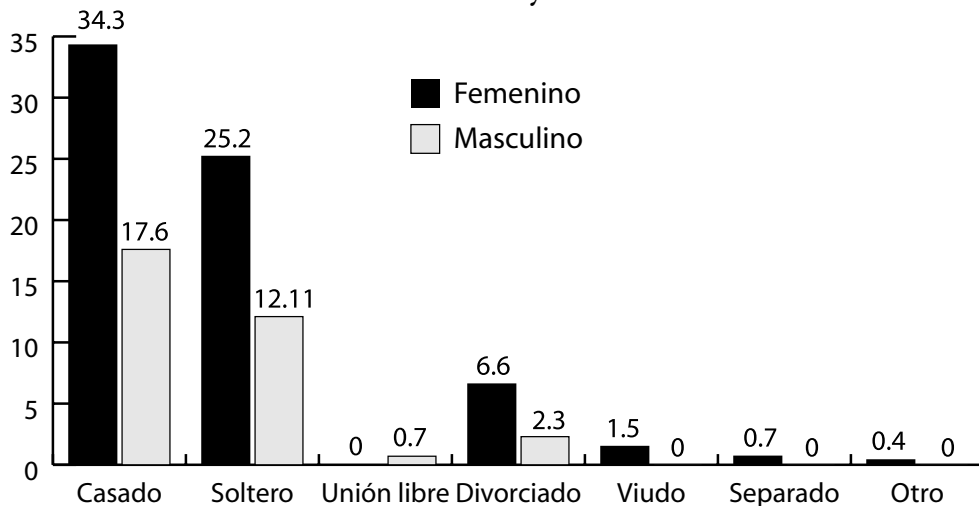




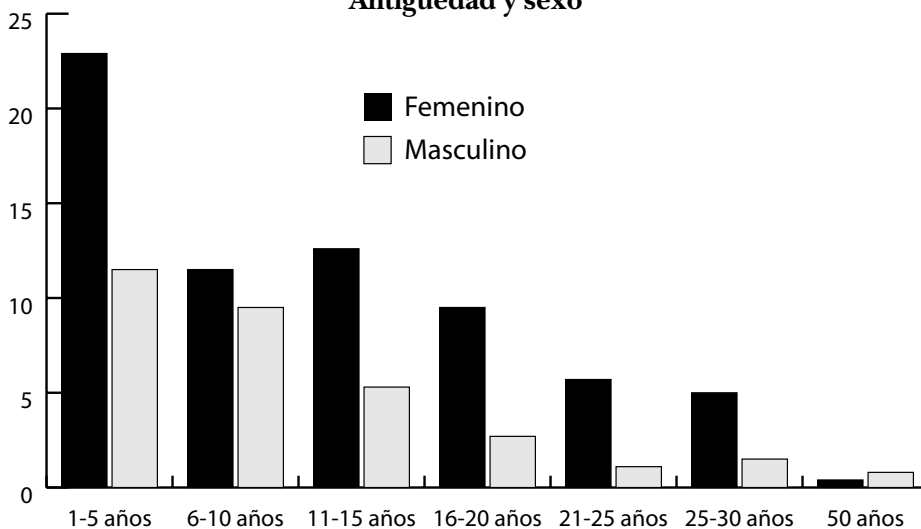
**Gráfica 2**  
**Nivel educativo y sexo**



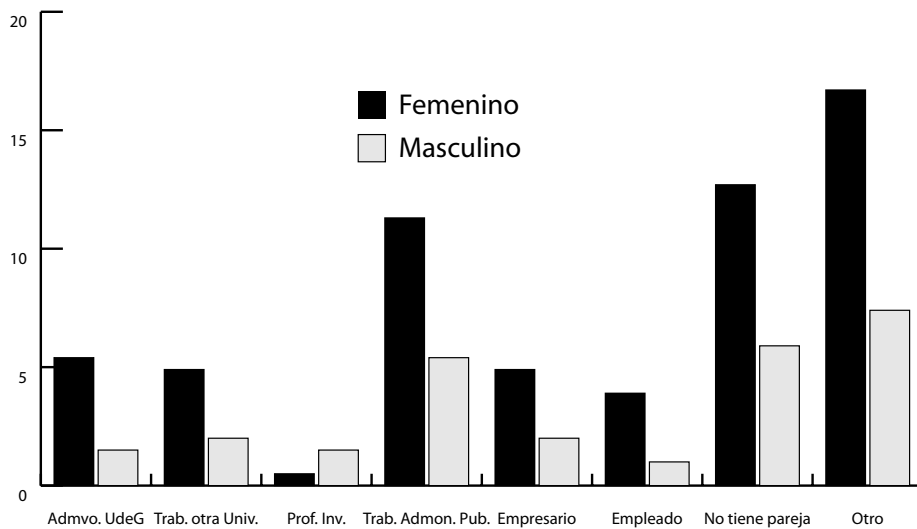
**Gráfica 3**  
**Estado civil y sexo**



**Gráfica 4**  
**Antigüedad y sexo**

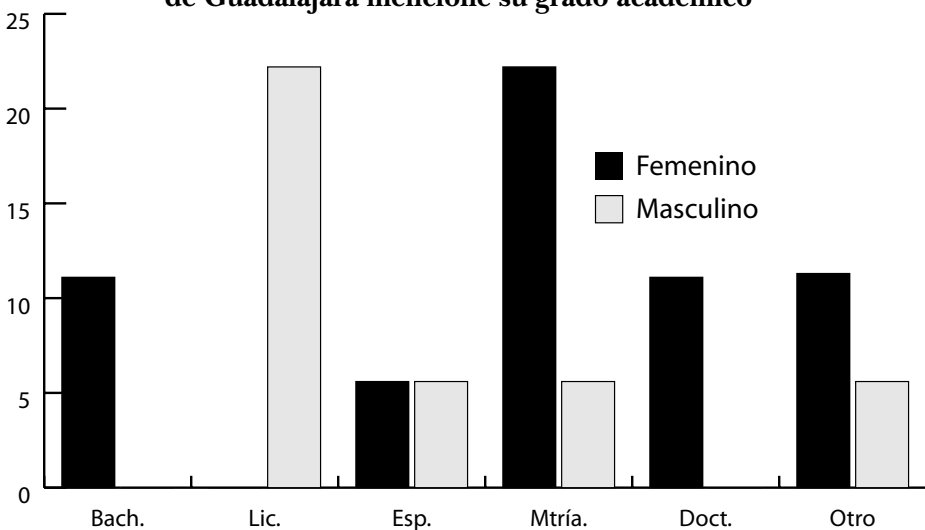


**Gráfica 5**  
**¿Cuál es la ocupación de su pareja?**



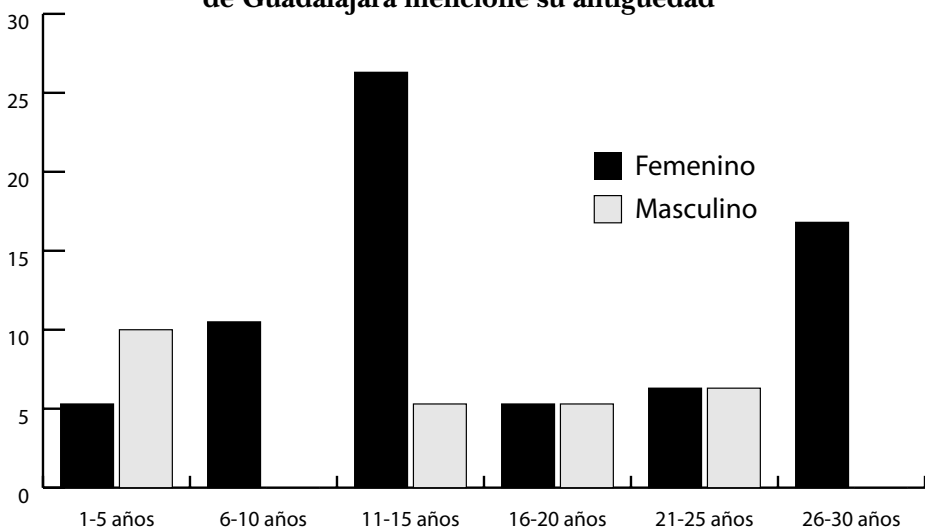
**Gráfica 6**

**En caso de que su pareja sea académico o administrativo de la Universidad de Guadalajara mencione su grado académico**

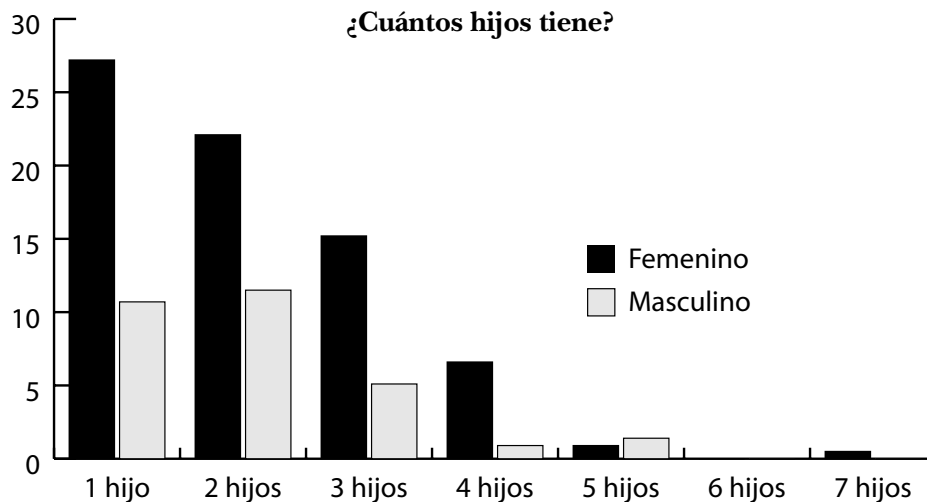


**Gráfica 7**

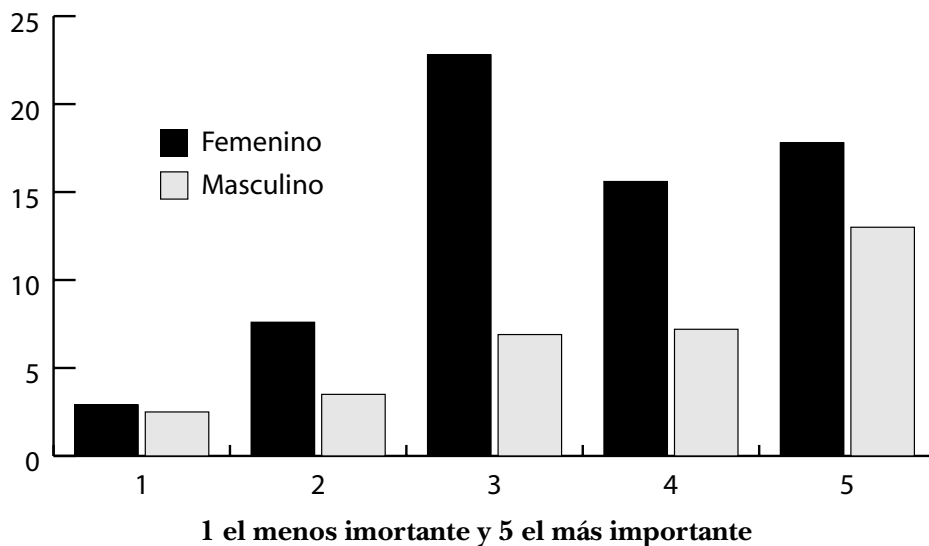
**En caso de que su pareja sea académico o administrativo de la Universidad de Guadalajara mencione su antigüedad**



**Gráfica 8**  
**¿Cuántos hijos tiene?**

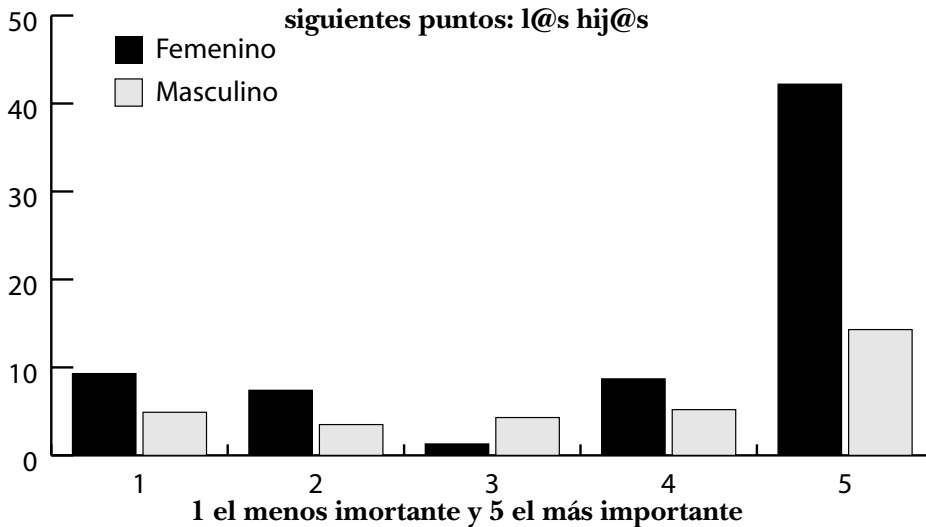


**Gráfica 9**  
**Asigne el lugar de prioridad que tienen en su vida cada uno de los siguientes puntos: el trabajo**



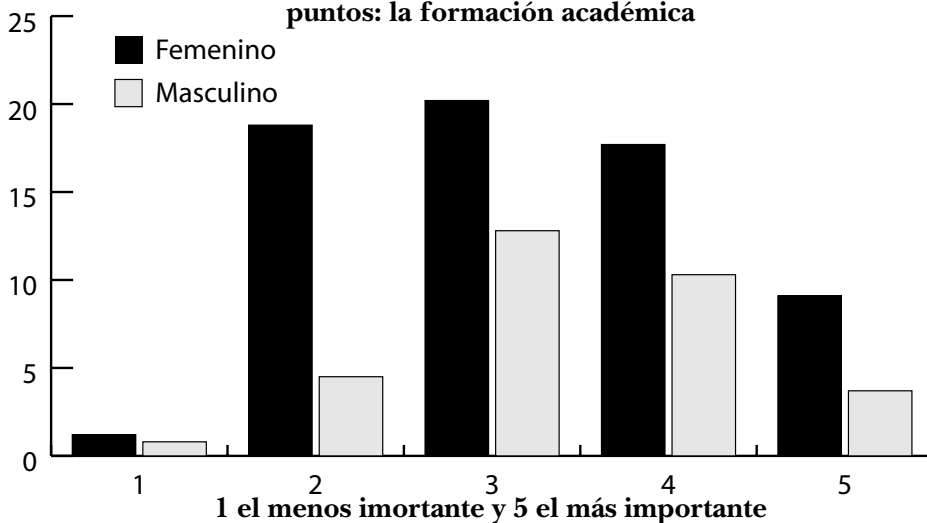
**Gráfica 10**

**Asigne el lugar de prioridad que tiene en su vida cada uno de los siguientes puntos: l@s hij@s**



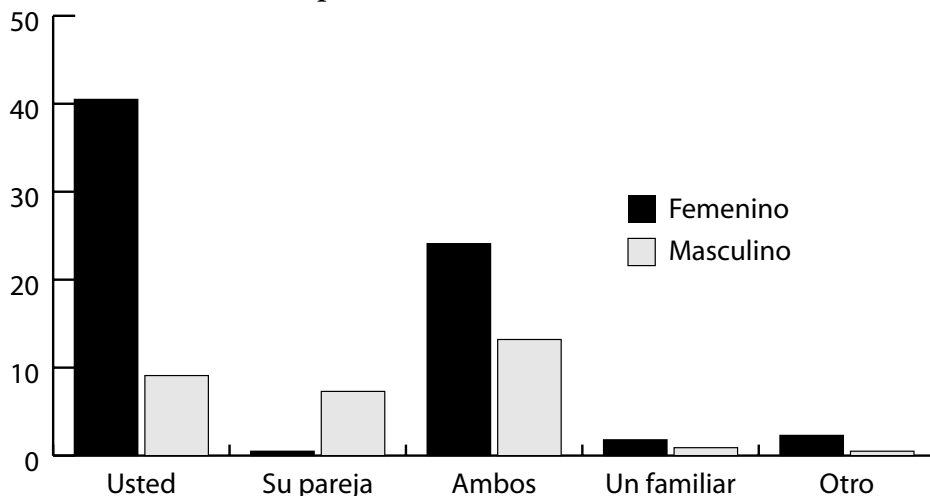
**Gráfica 11**

**Asigne el lugar de prioridad que tiene en su vida cada uno de los siguientes puntos: la formación académica**



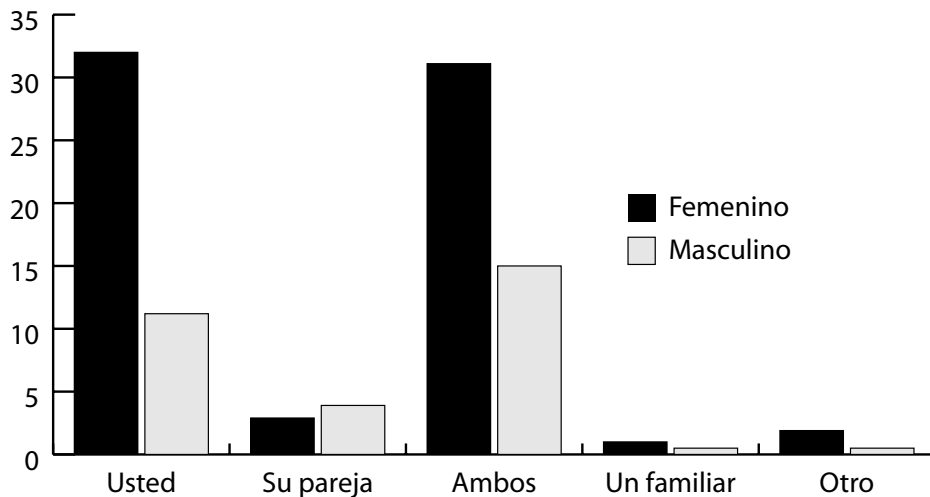
**Gráfica 12**

**¿Quién se hace cargo de las tareas relativas al cuidado de los hij@s?  
cuidado personal, alimentación, aseo, etc.**

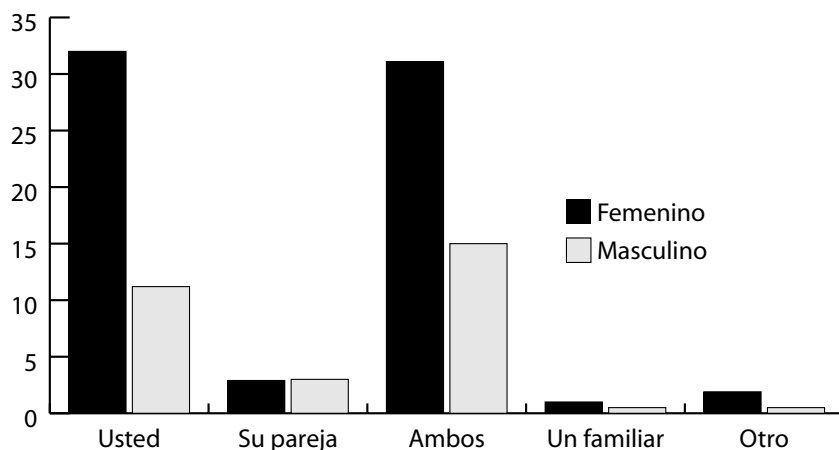


**Gráfica 13**

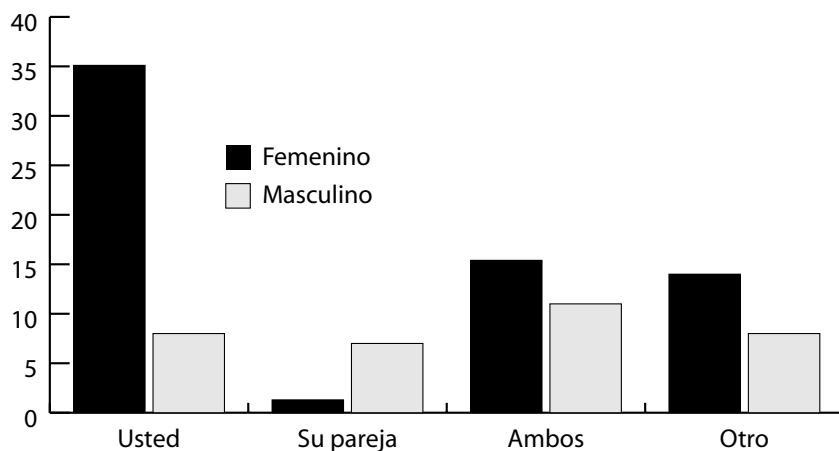
**¿Quién se hace cargo de las tareas relativas al cuidado de los hij@s?  
Atención escolar**



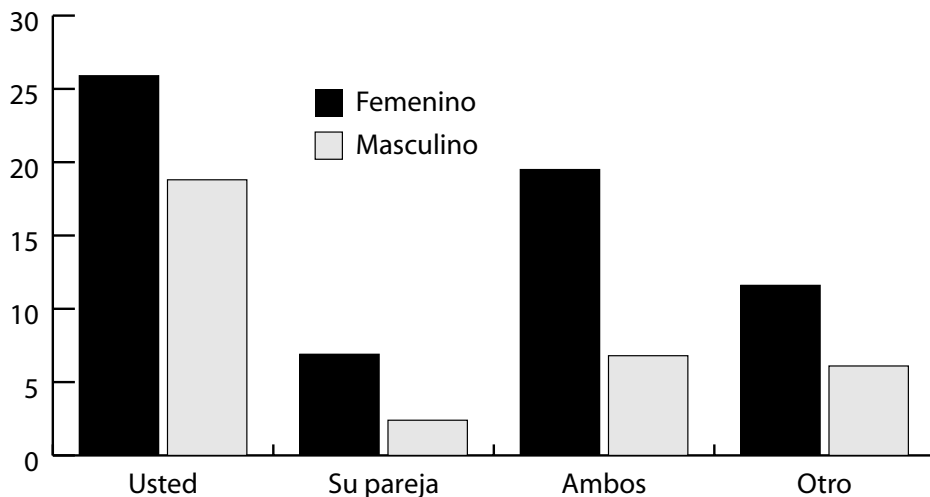
**Gráfica 14**  
**¿Quién se hace cargo de las tareas relativas al cuidado de los hijos?**  
**Atención escolar**



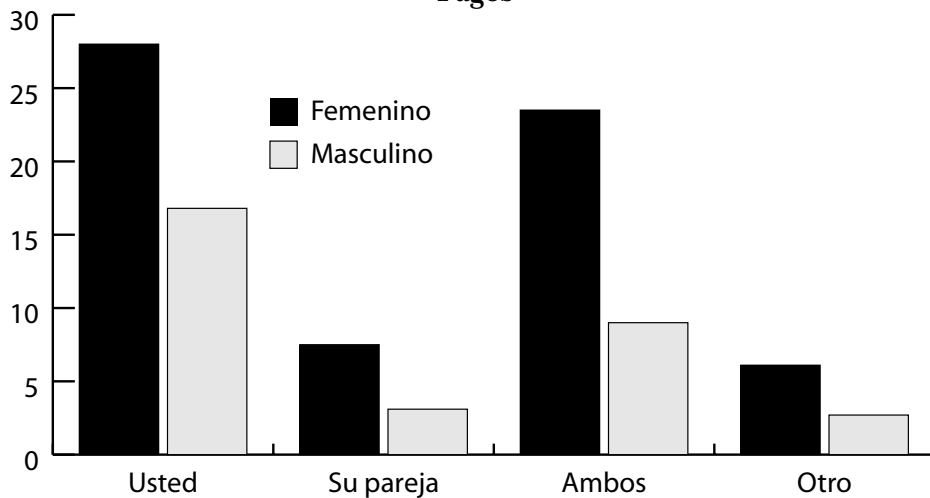
**Gráfica 15**  
**¿Quién realiza las siguientes actividades domésticas?**  
**Limpieza de la casa**



**Gráfica 16**  
**¿Quién realiza las siguientes actividades domésticas?**  
**Mantenimiento de la casa**

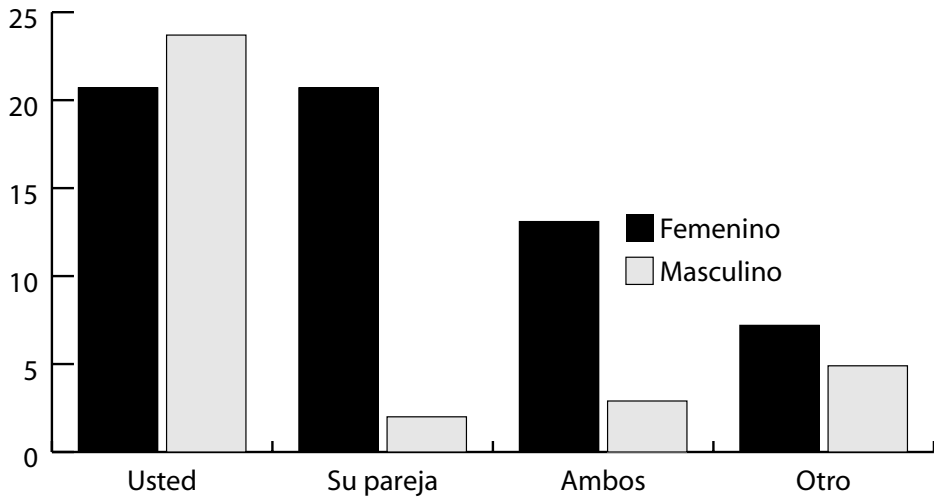


**Gráfica 17**  
**¿Quién realiza las siguientes actividades domésticas?**  
**Pagos**





**Gráfica 18**  
**¿Quién realiza las siguientes actividades domésticas?**  
**Mantenimiento de la casa**





# LA FORMACIÓN DE ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD DE COLIMA 1997-2005: UN ESPACIO CONSTITUIDO POR GÉNERO

---



FOTOGRAFÍA: HÉCTOR HUGO HERNÁNDEZ TOVAR



# La formación de estudiantes en la Universidad de Colima 1997-2005: Un espacio constituido por género<sup>1</sup>

Karla Kral

Sara Lourdes Cruz Iturribarría

... [L]a pregunta relevante ... [no es] por qué las mujeres están excluidas sino cómo la estructura institucional general y el carácter de las áreas institucionales particulares han estado formados por y a través del género.

(Acker, 1992: 568, traducción propia)

Consideramos la Universidad como una institución social y un espacio de formación que históricamente ha sido un lugar *para* y *de* los hombres. A través del tiempo y los correspondientes cambios socioculturales y políticos, las mujeres han logrado una presencia importante dentro de la Universidad, pero la organización de la institución universitaria sigue siendo masculina. En términos feministas, podemos decir que la Universidad y las Instituciones de Educación Superior (IES) en general están constituidas por género,<sup>2</sup>

- 
1. Este trabajo está basado en un capítulo del libro *En busca de la equidad de género en la universidad*, compilado por Sara Griselda Martínez Covarrubias (en prensa).
  2. Sociólogos feministas en Estados Unidos utilizan el término *gendered institutions* para reflejar que el género está presente en “los procesos, prácticas, imágenes e ideologías y las distribuciones de poder los varios sectores la vida social” (Acker, 1992: 567, traducción propia. Véanse también Andersen, 2005 y Ridgeway y Correll, 2004).

entendido éste como: “...principio ordenador de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual” (Palomar Vereá, 2005: 8), y donde la construcción social de roles e identidades masculinas y femeninas constituye la base para la organización de los espacios y tiempos, las relaciones sociales, las costumbres y las tradiciones. Palomar Vereá (2005: 28) señala la relación entre el género y las instituciones sociales:

El género, como parte de toda cultura, está presente también en la vida de las instituciones y se expresa en todos los niveles de su funcionamiento, de tal manera que podemos afirmar que el género es un elemento consustancial de la cultura de las instituciones con efectos claros y específicos ligados a la naturaleza de éstas.

Este concepto de género como estructura social (Risman, 2004) es importante porque subraya la forma en que éste encaja (*embedded*) como una base de estratificación en nuestras personalidades, reglas culturales e instituciones. Risman (2004: 433) señala las consecuencias de la estructura de género en tres dimensiones: 1) a nivel individual, para el desarrollo de identidades masculinas y femeninas; 2) en la interacción entre hombres y mujeres y las expectativas culturales de ellos y ellas; y 3) en dominios institucionales, donde las reglas explícitas para la distribución de recursos y bienes materiales se especifican según el género. Palomar Vereá, por su parte, (2005: 12) anota que cuando se habla de género en relación con las IES, alguno de los “significados visibles” se ubica en lo demográfico, incluida la presencia de los dos sexos en el contexto universitario, en los aspectos de la distribución de la matrícula por carreras, de la eficiencia, de las oportunidades y de la representación en los distintos espacios dentro del sistema de educación superior.

Algunas características demográficas del género en las universidades según Rodríguez (1999, citado por Palomar Vereá, 2005: 13-14) son:

...el innegable proceso de feminización de la matrícula universitaria; las preferencias de hombres y mujeres sobre ciertas carreras; la idéntica distribución por sexo en las

modalidades universitarias públicas y privadas; la baja presencia de mujeres en el sector de instituciones tecnológicas; la desigual distribución de oportunidades educativas superiores en el territorio nacional; la subrepresentación de las mujeres en algunas estructuras jerárquicas dentro del mundo académico.

Tomando como base la perspectiva de género, en este capítulo ofreceremos los resultados de un estudio de caso de la Universidad de Colima que analiza la matrícula y la participación por áreas del conocimiento de los y las estudiantes entre 1997 y 2005. Antes de presentar los datos específicos del estudio revisaremos en breve la literatura con la intención de poner nuestro caso en el contexto nacional y regional.

Varios autores (Rodríguez Gómez, 1999; Bustos Romero, 2003; Cardaci, 2005) han analizado el fenómeno de “feminización de la educación superior” o “feminización de la matrícula” del nivel superior en México. Es decir, la creciente incorporación de las mujeres en las IES en los recientes treinta años. Entre 1970 y 2000 el porcentaje de la matrícula de las mujeres en el nivel superior se triplicó (Bustos Romero, 2003: 1). A partir del año 2000 la matrícula de las mujeres en las IES alcanzó prácticamente el 50% a nivel nacional (Ibidem). Durante el periodo 1970-1998, según Cardaci (2005: 113) la matrícula femenina creció 256%, contra 60% de la masculina. Rodríguez Gómez (1999: 135) habla de un proceso simultáneo de “feminización” y “desmasculinización” de la matrícula: “...al mismo tiempo que las mujeres acceden en mayor volumen a la enseñanza superior, los varones comienzan a perder presencia.” Este proceso de feminización/demasculinización de la matrícula no es particular de México, es un fenómeno regional en América Latina y el Caribe (Papadópulos y Radakovich, s/f).<sup>3</sup>

---

3. Papadópulos y Radakovich (s/f) identifican tres tipos de situaciones en torno a la feminización de la matrícula en la educación superior en América Latina y el Caribe: 1) feminización incipiente, en donde las IES aún no alcanzan la equidad en la matrícula (niveles menores al 50%) como en Perú y Bolivia; 2) una relación de equidad de género en la matrícula de las IES (entre 47% y 53%) como en Colombia, Chile, Costa Rica, Cuba y El Salvador; y 3) una situación de feminización propiamente dicha de la matrícula de la educación superior, como en Argentina, Brasil y Venezuela, con un nivel medio de feminización (54%-60%); y como en Uruguay, México, República Dominicana y Panamá, con un nivel alto (más del 60%).

A pesar de este mayor ingreso de mujeres al nivel superior, nos recuerda Bustos Romero (2003: 5) que ello “...no implica que ha desaparecido la división de carreras femeninas y masculinas. Si bien, cada vez ingresan más mujeres a las diferentes áreas del conocimiento, todavía los mayores porcentajes de ellas se encuentran en las áreas de humanidades y ciencias sociales” (Ver también Preciado Cortés, 2005).

En su análisis de las tres áreas del conocimiento más pobladas de 2001 (Ciencias Sociales y Administrativas, Ingeniería y Tecnología y Ciencias de la Salud), Cardaci (2005: 115) encontró que para el caso de las Ciencias Sociales y Administrativas la matrícula femenina alcanzó un 57.02%, por un 60.64% en Ciencias de la Salud. No obstante, en la segunda área más poblada a nivel general –Ingeniería y Tecnología– sigue existiendo una muy baja proporción de estudiantes mujeres (29.8%). Por otro lado, en Educación y Humanidades la matrícula femenina fue muy alta: 66.1% (*Ibidem*).

De manera similar, la distribución de sexos por áreas del conocimiento en el nivel superior en la región de América Latina y el Caribe revela que existen carreras o áreas de estudio consideradas como propiamente femeninas o masculinas (Papadópolos y Radakovich, s/f). Las áreas de las Ciencias Naturales y Exactas e Ingeniería y Tecnología, por ejemplo, tienen presencia mayoritaria de estudiantes varones, mientras que en el área de humanidades predominan las mujeres.

Bustos Romero (2003: 11) señala un fenómeno interesante en México. Mientras en algunas áreas tradicionalmente masculinas, como Ciencias Agropecuarias e Ingeniería y Tecnología, los porcentajes de las mujeres se han triplicado y duplicado respectivamente (aunque representan tan sólo una cuarta parte y menos de la tercera, también respectivamente), en ninguna de las áreas de conocimiento consideradas como femeninas –Educación y Humanidades, por ejemplo– se ha verificado un incremento substancial del porcentaje de estudiantes varones.



En la región Centro-Occidente donde se ubica el estado de Colima, prevaleció en 2003 una población escolar de licenciatura de 281,502 estudiantes que se concentró en las áreas del conocimiento de las Ciencias Sociales y Administrativas e Ingeniería y Tecnología. En este caso particular, la mayoría de estudiantes se ubicó en el área de Ciencias Sociales y Administrativas, seguida por Ingeniería y Tecnología, Educación y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Agropecuarias y Ciencias Naturales y Exactas. Las mujeres representaron el 43.1% de la matrícula en 1995 y 48.9% en 2005 (Preciado Cortés, 2005: 61-63). El porcentaje de mujeres en el nivel superior en Colima es un indicador importante porque: “Implica la presencia y participación de la población femenina en calidad de estudiantes en formación, pero también un número igualmente significativo de potenciales mujeres profesionistas que podrán aspirar a mejores condiciones de vida y de desarrollo profesional” (Preciado Cortés, 2005: 60).

### **Matrícula y participación por áreas del conocimiento según el género en la Universidad de Colima**

A continuación presentaremos datos originales, recolectados y concentrados entre 1997 y 2005 por Sara Griselda Martínez, Sara Lourdes Cruz y María de los Ángeles Rodríguez de la Universidad de Colima sobre la matrícula y participación por áreas según sexo. Cabe hacer mención que estos datos fueron recabados en la parte inicial del proyecto original “Equidad de género en la Universidad de Colima. Balance actual y líneas para el desarrollo”.

Consideramos que las áreas y carreras que mantienen una situación de equidad entre hombres y mujeres son las que exhiben una matrícula entre 40% y 60% de cualquiera de los dos sexos.<sup>4</sup> Las áreas o carreras que

---

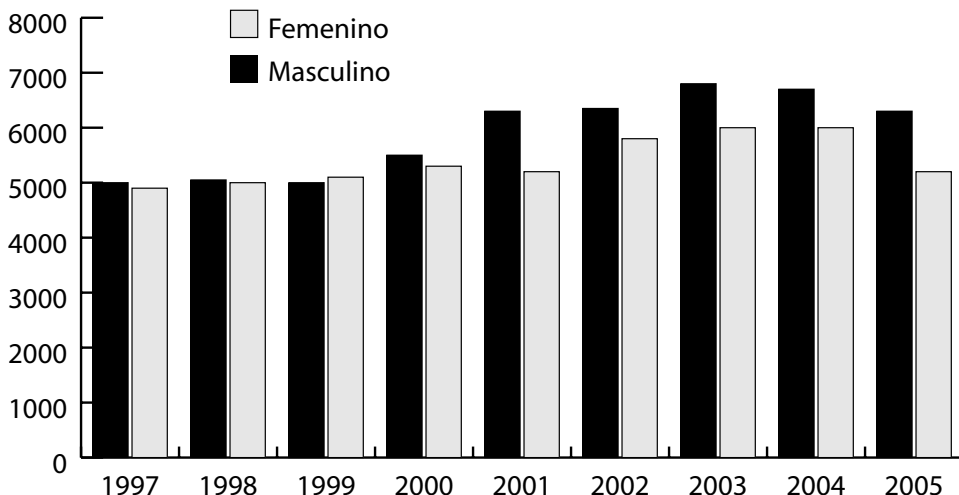
4. Estos porcentajes han sido aceptados internacionalmente. Ver, por ejemplo, datos de la Universidad de Costa Rica de 2001.

no alcanzan estos porcentajes son consideradas como “femeninas” (mayor porcentaje de mujeres) o “masculinas” (mayor porcentaje de hombres).

### Nivel Medio Superior

El número promedio de estudiantes matriculados(as) por año en el nivel Medio Superior en la Universidad de Colima entre 1997 y 2005 fue de 11,238 (con un rango de 9,522-12,922). La composición de la matrícula por sexo muestra un porcentaje mayor de mujeres, con excepción de 1998 cuando fue igual (50% hombres y 50% mujeres) y de 1999 cuando se presentó un 51% de hombres por 49% de mujeres. Durante años, el rango varió entre un porcentaje mínimo de 51% mujeres y 49% hombres (1997 y 2000) y un porcentaje máximo de 55% de mujeres y 45% de hombres (2005) (Ver Gráfica 1).

**Gráfica 1. Matrícula por años y sexo. Nivel Medio Superior. 1997-2005**



Fuente: Base de datos del proyecto  
“Equidad de género en la Universidad de Colima.  
Balance actual y líneas para el desarrollo”

El bachillerato de la Universidad de Colima, además de ofrecer estudios propedéuticos, ofrece áreas técnicas que presentan el comportamiento que se describe a continuación. Según el análisis de la composición de la matrícula por sexo por áreas de conocimiento, en términos de tendencias claras y dominantes los hombres predominan en dos áreas: Ciencias Agropecuarias e Ingeniería y Tecnología. Las mujeres, por otra parte, predominan en Ciencias de la Salud, Educación y Humanidades,<sup>5</sup> y Ciencias Sociales y Administrativas. En el área de bachillerato que incluye los llamados Tronco Común y Bachillerato General se manifiesta un equilibrio de género, con excepción de la predominancia femenina en el Bachillerato General en 2001 y 2002.

El análisis por carreras conforme a las siete áreas<sup>6</sup> en el nivel Medio Superior muestra que prevalece una diferenciación por sexo (Ver Cuadro 1). Señalaremos aquí algunas tendencias generales. En dos de las salidas del área de Ciencias Agropecuarias –Técnico Agropecuario y Mecánico Agrícola Industrial– se verifica un predominio de hombres, con la excepción de la carrera de Técnico Pecuario donde se presenta un equilibrio de género en todos los años analizados. De las ocho salidas en el área de Ingenierías y Tecnología, cinco tienen predominancia masculina (Dibujo, Electrónica, Mecánica Automotriz, Informática y Telemática); dos no muestran una tendencia clara de género (Alimentos y Analista Programador); y Computación muestra paridad de género en todos los años analizados. De las dos opciones en el área de Ciencias Naturales y Exactas –Analista Químico y Construcción de Obras Portuarias– hay paridad de género en todos los años analizados en la carrera de Analista Químico, mientras que los hombres predominan en el área de Ciencias Naturales y Exactas.

---

5. Para el nivel medio superior, los datos son para el periodo de 1997-2003.

6. Para todos los niveles, tenemos datos de composición por sexo según carreras para el periodo de 1997-2003.

Una vista de conjunto de las áreas de Ciencias de Salud, Ciencias Sociales y Administrativas y Educación y Humanidades arroja las siguientes salidas: 100% de predominancia femenina: Enfermero General, Comunicación Social, Comercio Exterior, Humanidades, Danza y Servicios Turísticos. Los hombres predominan en las carreras de Seguridad Pública, Instructor en Danza, Instructor en Enseñanza Musical y Técnico en Artes, Especialidad en Música. En las tres áreas de referencia, tres carreras manifiestan paridad de género: Administración, Contabilidad e Instructor en Artes Visuales. Finalmente, la carrera de Mercadotecnia mostró paridad de género entre 1999 y 2001, y un predominio femenino en 2002 y 2003.

**Cuadro 1. Algunas carreras femeninas, masculinas y con equilibrio. Nivel Medio Superior. 1997-2003**

<b>Femeninas</b>	<b>Con equilibrio</b>	<b>Masculinas</b>
Humanidades	Computación	Técnico Agropecuario
Comunicación Social	Instructor en Artes Visuales	Mecánico Agrícola Industrial
Danza	Técnico Pecuario	Informática
Servicios Turísticos	Analista Químico	Instructor en Enseñanza Musical
Comercio Exterior	Administración	Instructor en Danza
Enfermero General	Contabilidad	Seguridad Pública
	Tronco Común	Construcción de Obras Portuarias
		Técnico en Artes, Especialidad en Música
		Dibujo
		Electrónica
		Mecánica Automotriz
		Telemática

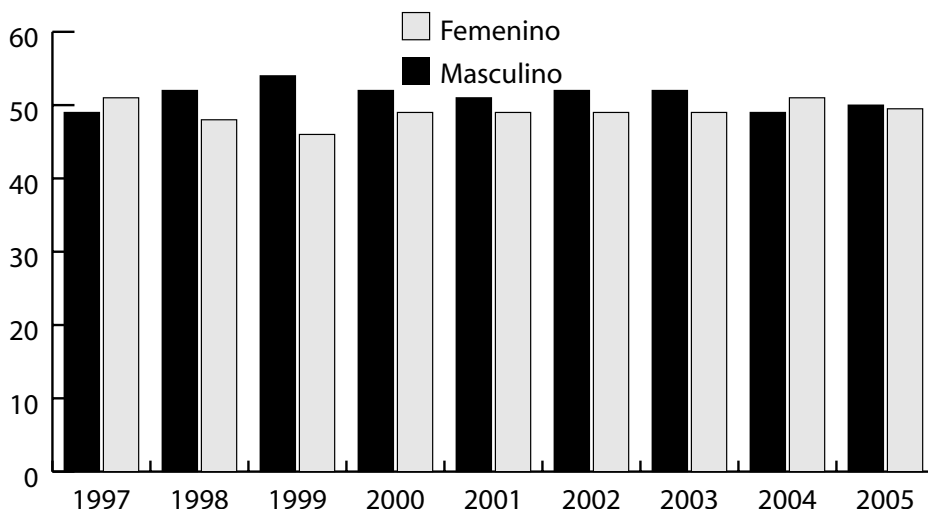
Fuente: Base de datos del proyecto “Equidad de género en la Universidad de Colima. Balance actual y líneas para el desarrollo”

## Nivel Superior

Entre 1997 y 2005 el nivel Superior de la Universidad de Colima contó con un promedio de 9,423 estudiantes por año (con un rango de 8,488-10,003). En términos de la composición de la matrícula por sexo, entre 1997 y 2003 fue similar a la del nivel Medio Superior con un porcentaje mayor de mujeres: mínimo de 51% en 1997 y máximo de 54% en 1999. En 2004 se verificó un mayor porcentaje de hombres: 52% contra 48% de mujeres. Para 2005 la tasa de hombres y mujeres fue igual: 50% en ambos (Ver Gráfica 2).

El análisis de la composición por sexo según áreas del conocimiento en el nivel Superior muestra que, en términos de tendencias generales, los hombres predominan en tres áreas: 1) Ciencias Agropecuarias con un rango

**Gráfica 2. Matrícula por años y sexo. Nivel Superior 1997-2005**



Fuente: Base de datos del proyecto  
“Equidad de género en la Universidad de Colima.  
Balance actual y líneas para el desarrollo”

del 77% en 2005 a 86% en 1997 y 2000; 2) Ciencias Naturales y Exactas con un rango de 51% en 1999 a 68% en 2004; y 3) Ingeniería y Tecnología con un rango de 79% en 2004 a 82% en 1999. En cambio, las mujeres predominaron en tres áreas distintas: 1) Educación y Humanidades con un rango de 53% en 1998 a 68% en 2004; 2) Ciencias Sociales con un rango de 56% en 2005 a 67% en 2001; y 3) Salud con un rango de 63% en 1999 a 70% en 2005. El área Económica Administrativa observó equilibrio de género al mantener un rango de 40-60% de hombres y mujeres durante el periodo analizado.

De manera similar a lo sucedido en el nivel Medio Superior, el análisis por carreras muestra que la diferenciación por sexo constituye el patrón dominante, aunque con algunas carreras que manifiestan un equilibrio entre hombres y mujeres (Ver Cuadro 2). De nuevo las dos carreras del área

**Cuadro 2. Algunas carreras femeninas, masculinas y con equilibrio**

<b>Femeninas</b>	<b>Con equilibrio</b>	<b>Masculinas</b>
Administración de Servicios Turísticos	Administración	Agrónomo
Biología	Administración de Empresas	Arquitecto
Comunicación Social	Administración Pública	Diseño Industrial
Comercio Exterior	Administración de Recursos Marinos	Educación Física
Danza Escénica	Ciencia Política	Ingeniero en Comunicaciones y Electrónica
Diseño Artesanal	Contador Público	Ingeniero Oceánico
Educación Especial	Derecho	Ingeniero Químico
Educación Media, Especialidad en Lengua y Literatura Española	Diseño Gráfico	Ingeniero Químico Metalúrgico
Enfermería	Economía	Ingeniero Topógrafo y Geodesta
Enseñanza de Lenguas	Educación Media, Especialidad en Ciencias Naturales*	Ingeniero Civil
Lengua Inglesa	Educación Media, Especialidad en Historia y Civismo*	Informática
Letras y Periodismo	Educación Media, Especialidad en Matemáticas*	Ingeniero en Telemática
Música: Concertista Instrumental Orquestal	Filosofía	Ingeniero en Sistemas Computacionales
Pedagogía	Mercadotécnica	Médico Veterinario Zootecnista
Psicología	Médico Cirujano y Partero	Música, Especialidad en Composición
Trabajo Social		Música, Concertista Solista de Piano
Químico Farmacéutico Biólogo		Música, Especialidad en Dirección Orquestal
		Ingeniero Químico en Alimentos

\*Carreras liquidadas.

Fuente: Base de datos del proyecto “Equidad de género en la Universidad de Colima. Balance actual y líneas para el desarrollo”.

de Ciencias Agropecuarias–Agrónomo y Médico Veterinario Zootecnista–están dominadas por hombres. Los hombres también predominan en la totalidad de las carreras del área de Ingeniería y Tecnología, con excepción de la carrera de Ingeniero Químico en Alimentos, donde no se evidencia una tendencia clara por sexo. En contraste, las mujeres dominan las carreras del área de la Salud–Químico Farmacéutico Biólogo, Enfermería y Psicología–con excepción de la carrera de Médico Cirujano y Partero en la que se manifiesta un equilibrio de género. En el área de Ciencias Naturales y Exactas los hombres predominan en las carreras de Matemáticas, Física y Oceanología Química, las mujeres no predominan en ninguna de las carreras. Cuatro no muestra una clara tendencia de género: 1) Biología; 2) Ciencias con especialidad en Física; 3) Ciencias con especialidad en Química; y 4) Oceanología.

El área Económico Administrativa muestra que las mujeres predominan en las carreras de Comercio Exterior, Contador Público y Administración de Servicios Turísticos, mientras que los hombres lo hacen en Informática. En seis carreras dentro de esta área se verifica un equilibrio de género: 1) Administración de Recursos Marinos, 2) Administración, 3) Administración de Empresas, 4) Mercadotecnia, 5) Administración Pública y 6) Economía. En el área de las Ciencias Sociales y Administrativas las mujeres predominan en la carrera de Trabajo Social, mientras que los hombres no lo hacen en ninguna carrera. Las carreras de Administración Pública y Ciencia Política, Ciencia Política y Derecho muestran equilibrio de género.

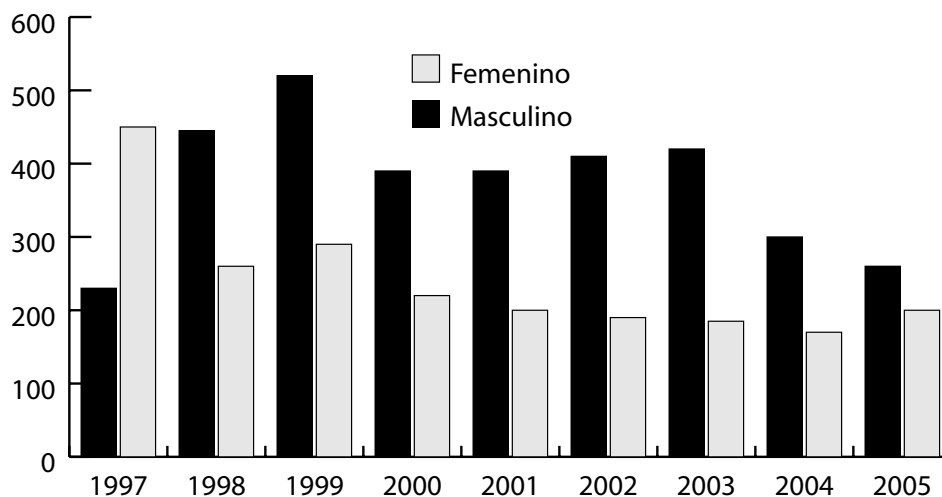
El área de Educación y Humanidades ha contado con mayor número de carreras que el resto de áreas de conocimiento, y la mayoría están dominadas por mujeres, incluidas Educación Especial, Pedagogía, Comunicación Social, Letras y Periodismo, Enseñanza de Lenguas, Música con Especialidad en Concertista Instrumental Orquestal y Diseño Artesanal; mientras que los hombres predominan en siete carreras–Arquitecto, Diseño Industrial, Educación Física, Educación Física y Deporte, Música con Especialidad en

Concertista Solista de Piano, Música con Especialidad en Composición y Música con Especialidad en Dirección Orquestal. Seis carreras tienen un equilibrio de género: 1) Diseño Gráfico, 2) Educación Media con Especialidad en Ciencias Naturales, 3) Educación Media con Especialidad en Historia y Civismo, 4) Educación Media con Especialidad en Matemáticas, 5) Filosofía y 6) Música con Especialidad en Teoría e Historia de la Música.

### Nivel de Posgrado

En el nivel de Posgrado el promedio de estudiantes matriculados por año entre 1997 y 2005 fue de 604 (con un rango que fue de 411 a 785). La composición de la matrícula por sexo refleja la existencia de un porcentaje mayor de hombres que va de un mínimo de 59% en 2005, a un máximo de 67% en 1997 (Ver Gráfica 3).

**Gráfica 3. Matrícula por año y sexo. Nivel Posgrado 1997-2005**



Fuente: Base de datos del proyecto  
“Equidad de género en la Universidad de Colima.  
Balance actual y líneas para el desarrollo”



Por áreas, los hombres en el posgrado dominaron en Ciencias Agropecuarias (con un rango que fue de 87% en 2003 a 70% en 1997), en Ciencias Naturales y Exactas (con un rango de 69% en 1997 a 100% en 1999, 2002 y 2003), en Económico Administrativas (con un rango de 54% en 2005 a 80% en 1997) y en Ingeniería y Tecnología (con un rango de 75% en 2005 a 88% en 1997). No se observa una tendencia hacia la feminización o la masculinización en las áreas de la Salud, Ciencias Sociales y Educación y Humanidades.

La situación de género en nivel Posgrado en la Universidad de Colima refleja el escenario a nivel nacional, en donde las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los hombres (Bustos Romero, 2003: 12). Según Bustos Romero el nivel maestría cuenta con los porcentajes más altos tanto de mujeres como de hombres (71.3% y 71.8%, respectivamente), seguido por el nivel de especialización (22.6% y 20.5%, respectivamente). Las mujeres representan el 39.2%, o un poco más de un tercio, en doctorado (*Ibid.*: 13). La baja proporción de mujeres en posgrado, puede explicarse en parte por la coincidencia de la etapa de reproducción biológica con la edad aproximada en que se cursa (25 años en adelante). Puede decirse que muchas estudiantes renuncian a la posibilidad de su realización, o bien no lo consideran como una opción compatible con las exigencias de consolidación de una relación de pareja, la maternidad y la atención de una casa (*Ibidem*).

**Cuadro 3. Algunas carreras femeninas, masculinas y con equilibrio  
Nivel Posgrado. 1997-2003**

<b>Femeninas</b>	<b>Con equilibrio</b>	<b>Masculinas</b>
E. Orientación Familiar	M. Arquitectura	D. Ciencias Médicas
M. Trabajo Social	E. Medicina Familiar	E. Enseñanza Superior*
M. Desarrollo Docente	M. Fiscal	M. Acuacultura
E. Administración Serv. Enf.	M. Tecnología y Educación*	M. Medicina del Deporte*
E. Enfermería Quirúrgica	M. Finanzas	M. Telemática
M. Psicología Aplicada	M. Administración	E. Telefonía*
M. Literatura Hispanoamericana	M. Investigación Educativa*	M. Ing. Mecánica*
M. Lingüística	E. Relaciones Intergubernamentales*	M. Ing. Construcción
	M. Administración Justicia	M. Ing. Sísmica*
	M. Educación*	M. Geomática*
	M. Pedagogía	E. Construcción Obras Marítimas
	Ciencias Políticas y Administración Pública M.	M. Ciencias de la Tierra
		M. Computación
		M. Valuación de Bienes*
		D. Biotecnología
		D. Ciencias Pecuarias

\*Carreras liquidadas

Fuente: Base de datos del proyecto  
“Equidad de género en la Universidad de Colima.  
Balance actual y líneas para el desarrollo

### **A manera de conclusión**

Si se revisa la matrícula de la Universidad de Colima con una perspectiva de género es posible observar que las mujeres predominan en los niveles Medio Superior y Superior, pero los hombres lo hacen en el nivel Posgrado. En

lo que se refiere a la participación por áreas del conocimiento y carreras, puede decirse que el patrón en la Universidad de Colima sigue al nacional y al de la región de América Latina y el Caribe. En términos de carreras feminizadas y masculinizadas: los hombres continúan predominando en las áreas de Ciencias Agropecuarias, Ingeniería y Tecnología, y Ciencias Naturales y Exactas mientras que las mujeres lo hacen en las Humanidades y Educación, Ciencias Sociales y Salud. Este panorama nos permite afirmar que, en general, las mujeres y los hombres continúan eligiendo carreras relacionadas con los roles tradicionales. Un punto positivo confirma la permanencia en la suma de las carreras con equilibrio de género en los tres niveles (34), de lo que puede derivarse que existen carreras libres de un estigma de género que constituye un incipiente cambio dentro de la cultura y sociedad regional.

Conviene recalcar el carácter cuantitativo de nuestro análisis. Se precisa de la realización estudios cualitativos que redondeen la indagación de los factores genéricos que influyen en la elección de una u otra carrera y de alguna manera: “(...) saber qué pasa con estas mujeres universitarias tanto en su formación como en las condiciones de ingreso al campo laboral, cómo viven la formación profesional, qué situaciones enfrentan” (Preciado Cortés, 2005: 64). En este sentido, coincidimos con las afirmaciones de Palomar Verea (2005: 20-21):

Se verá que no basta con conocer datos tales como el comportamiento de la matrícula por sexo, el número de titulados por sexo, la diferencia en el número de becarios tomando en cuenta el sexo (...) Importa también saber si no hay una diferencia sustantiva en la manera en que, a partir del sexo de las personas y de todo un esquema de género, puede accederse al prestigio y la notoriedad en los mismos términos y con las mismas oportunidades, hombres y mujeres de las IES; y también importa calibrar el valor simbólico que tienen las tareas que desempeñan los sujetos en su seno, dependiendo de si son éstas realizadas por varones o por mujeres; o qué sofisticadas formas toman la discriminación de género, el sexismo y la homofobia en el mundo académico.

En este mismo sentido Bustos Romero (2003: 15-18) propone algunas estrategias para promover el acceso de las mujeres a la educación superior y su participación en este sector de educación: 1) La creación de oficinas para propiciar la igualdad de oportunidades en materia de empleo en las IES; 2) Que las oficinas de orientación de carreras y los servicios de colocación de graduados adopten medidas especiales para que las estudiantes estén plenamente informadas de las posibilidades y obstáculos que presentan las distintas profesiones con respecto a la equidad de género; 3) Diseñar y llevar a la práctica distintos programas que tiendan a la eliminación del sexismo en las carreras, a través de una efectiva orientación vocacional más allá de la superflua clasificación de las carreras femeninas y masculinas; y 4) Potenciar al máximo la utilización de modelos y de mujeres pioneras en una profesión o área de conocimiento, como medio para informar y asesorar a las estudiantes sobre sus opciones profesionales, por parte de las IES.

Estos puntos, junto con otros que aseguren la equidad de género constituyen una asignatura de primer orden. Terminamos aquí reiterando la reflexión con que empezara nuestro análisis: la Universidad de Colima, como el resto de las IES, constituye un espacio constituido por género. Consideramos que en consecuencia con el movimiento sociopolítico actual de búsqueda de transparencia y énfasis del cumplimiento de los derechos humanos, las IES tienen la obligación de discernir los mecanismos de estructuración de género, su organización y cultura institucional, para la búsqueda de soluciones que fomenten la equidad de participación de todas y todos sus estudiantes.

## **Bibliografía**

Acker, J. (1992). "Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions". En *Contemporary Sociology*, 21(5).

- Andersen, M. L. (2005). Thinking about Women: A Quarter Century's View. *Gender & Society*, 19(4).
- Bustos Romero, O. (2003). *Recomposición de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales*. Trabajo presentado en el Primer Seminario Internacional sobre la Feminización de la Matrícula de Educación Superior en América Latina y el Caribe, Organizado por IESPAL/UNESCO-UDUAL, noviembre, México.
- Cardaci, D. (2005). "¿Ausentes o invisibles? Contenidos sobre las mujeres y los géneros en el currículo de Licenciatura de universidades mexicanas". En *Revista de estudios de género. La Ventana*, 21 (3), 107-142.
- Palomar Vereas, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de estudios de género. En La Ventana*, 21 (3), 7-43.
- Papadópulos, J. y R. Radakovich. "Educación superior y género en América Latina y el Caribe". (en línea) (ref. de 5 de julio de 2007). Disponible en Web: <http://www.iesal.unesco.org.ve>.
- Preciado Cortés, F. "La participación de las mujeres en la educación superior. Transformaciones en la década 1995-2005". En *GénEros: Revista de análisis y divulgación sobre los estudios de género*, 13(35), 2005, 50-58.
- Ridgeway, C. L. y S. J. Correll. "Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations". En *Gender & Society*, 18 (4), 2004, 510-531.
- Risman, B. J. "Gender as a Social Structure: Theory Wrestling Activism". En *Gender & Society*, 18(4), 2004, 429-450.
- Rodríguez Gómez, R. "Género y políticas de educación superior en México". En *Revista de estudios de género. La Ventana*, 10(2), 124-159.
- Universidad de Costa Rica. *Balance sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, 2001.



¿UNA SOCIEDAD IGUALITARIA?  
UN PASO NORMATIVO HACIA LA IGUALDAD ENTRE  
LOS SEXOS EN ESPAÑA

---



FOTOGRAFÍA: LORENA ODETTE GONZÁLEZ ULLOA





# ¿Una sociedad igualitaria?

## Un paso normativo hacia la igualdad entre los sexos en España

Esther Escolano Zamorano

La promulgación y entrada en vigor en marzo de 2007 de la Ley Orgánica<sup>1</sup> para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha supuesto, sin duda, una medida de importancia en la senda de la consecución de mayores grados de igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad española, por razones muy diversas. Pese a su carácter polémico en algunas cuestiones, al indudable acierto de algunas de las críticas que a esta norma se han formulado, y al hecho de estar actualmente recurrida ante el Tribunal Constitucional, no puede negarse que en la historia democrática española no ha existido norma alguna que con esta amplitud de miras y calado desarrolle un derecho esencial: la igualdad entre los sexos.

El presente texto intentará exponer sus debilidades y fortalezas, centrándose en la presentación de las medidas más relevantes que la ley ofrece en los diversos ámbitos que aborda, tendientes a la procuración de transformaciones en la sociedad española en la dirección del logro de mayores

---

1. El carácter orgánico de la ley (artículo 81 de la Constitución española, en adelante CE) se fundamenta en el hecho de tratarse de una norma que desarrolla un derecho fundamental, como lo es el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE), para el que el legislador busca un consenso entre las fuerzas políticas que coadyuve a una permanencia razonable en su regulación. De ahí que su aprobación, modificación o derogación exijan una mayoría especial -mayoría absoluta- en su tramitación en el Congreso. En este sentido la Ley señala, en su disposición final segunda, las partes que tienen carácter orgánico y las que no.

cotas de igualdad efectiva entre los sexos. El análisis de tales acciones exige revisar a la par algunos de los rasgos más relevantes que han caracterizado el protagonismo y el acceso de las mujeres a las diversas vertientes de la vida pública y de la sociedad española en las últimas décadas, sin omitir la pervivencia de desigualdades y de signos de discriminación en España. En este sentido, centraremos nuestro análisis fundamentalmente en el terreno laboral, exponiendo de forma sucinta los principales contenidos de la ley en este ámbito.

### **Razones para una norma**

La disposición que se analiza debe su aparición a un conjunto de motivos diversos. Primero de orden normativo, como la necesidad de desarrollar con medidas concretas el mandato constitucional que desde la promulgación de nuestro texto fundamental, en 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, al tiempo que establece de forma expresa la obligación de los poderes públicos por promover que las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Con una demora importante, el legislador ha traspasado la previsión constitucional a una ley, articulando un conjunto de medidas que además se prevén como un todo, como una red transversal capaz de irradiar efectos que, lejos de tener un alcance aislado, persiguen alcanzar frutos globales, propiciando un cierto cambio social en materia de igualdad entre los sexos. Para ello la ley realiza previsiones en los principales ámbitos de la vida socio-económica y en los terrenos fundamentales en los que la igualdad entre hombres y mujeres se ve amenazada o, simplemente, no existe.

Pero existe una segunda razón también de orden legislativo que está en la base de la publicación de esta ley: la necesidad de llevar a cabo la

transposición al ordenamiento jurídico español de una serie de directivas europeas<sup>2</sup> relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. O bien sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Estos textos han consagrado aspectos concretos relacionados con el valor de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, un objetivo que desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, en 1999, debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

Más allá de este, sin duda, compromiso ineludible del Estado español, en cuanto miembro de la Unión Europea, de traducir a su ordenamiento jurídico los mandatos comunitarios en materia de igualdad, la Exposición de Motivos de la ley confiesa la voluntad de dar el difícil paso que conduce desde la igualdad formal, ya consagrada en normas, políticas y programas públicos de toda índole, a una igualdad real, plena y efectiva. Para ello resalta dos instrumentos de acción. En primer lugar la prevención o previsión que anticipadamente detecte la vulnerabilidad del valor de la igualdad, su fragilidad en ciertos ámbitos en los que históricamente la sociedad patriarcal ha instaurado un estado de cosas difícil de transformar. En segundo lugar, y en estrecha relación con la primera cuestión, la dimensión transversal a la que la propia norma tilda de “seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio”, y que pretende alcanzarse mediante la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, dado que la

- 
2. La directiva es un tipo de norma europea vinculante que, según el artículo 243 del Tratado de la Comunidad Europea, obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y los medios. Se asemeja a un instrumento de acción indirecta, cuyo propósito es armonizar las disposiciones legislativas nacionales de los Estados miembros. La directiva puede traducirse en una ley nacional o en un decreto.

Ley Orgánica objeto de análisis, a la par que prever en su texto medidas concretas, modifica numerosas normativas en vigor en ámbitos muy diversos. Con ello esta norma no hace más que señalar el hecho de que la igualdad de oportunidades entre los sexos ha sufrido una progresiva reinterpretación y ampliación de significado, de modo que de constituir un concepto que prácticamente se limitaba al principio a la igual remuneración, hoy se entiende como *gender mainstreaming* o acción transversal de género, a partir de su formulación en el documento *Incorporating Equal Opportunities for women and men into all Community policies and activities* (Comunicación de la Comisión Europea de 1996). Este nuevo sentido le otorga un importante valor como aproximación estratégica a la desigualdad entre los sexos, con una significación integrada que debe estar presente e implementarse por todas las instituciones, principales políticas y áreas de actuación, programas y prácticas de la Unión Europea y de los países que la conforman.

Se dirige por tanto a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de clara desigualdad, mediante instrumentos de acción positiva, más fáciles de instrumentar en el ámbito público, aunque la ley no renuncia a conjugar en el terreno privado los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Principales ámbitos y medidas para lograr la igualdad**

Con carácter previo al diseño e instrumentación de medidas concretas para lograr la igualdad, la ley se encarga de fijar en su parte introductoria y a lo largo de dos de los títulos en que se estructura, en primer lugar, bajo la rúbrica “Principio de Igualdad y la Tutela contra la discriminación”, tanto las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y las garantías de protección judicial del derecho de igualdad, como, lo que resulta más

interesante, toda una serie de categorías básicas en materia de igualdad como la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando carta de naturaleza a acciones positivas (a emprender por los poderes públicos, personas físicas y jurídicas, que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que se persigue).

Resulta importante, al tiempo, el reconocimiento legal explícito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico que, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

No podemos dejar de mencionar la inclusión en este apartado del controvertido principio de inversión de la carga de la prueba según el cual

(...) en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad (Artículo 13 de la Ley).

De otro lado, y ya en el título II de la ley, se define un principio central, el de transversalidad, y se diseñan los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas, al tiempo que se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, y se programa que éstos, particularmente en la Administración del Estado, lleven a cabo una planificación de sus acciones en este terreno (se introduce en este sentido el denominado *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*), regulando asimismo los informes de impacto de género.

La importancia de ámbitos clave, como la educación, la cultura y la sanidad, lleva al legislador a prever a continuación la orientación de las políticas públicas en estas materias, así como a promover la incorporación

de las mujeres a la sociedad de la información, o la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda.

Los medios de comunicación social no quedan inmunes a las medidas de esta ley que trata en su articulado de fomentar la igualdad en los medios de comunicación social, especialmente en los de titularidad pública, introduciendo instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio, tan importantes a la hora de introducir en el imaginario colectivo imágenes que perpetúan un modelo de mujer, en muchos casos objeto, condenada a asumir roles sociales rancios, pero al tiempo todavía vigentes en determinados ámbitos de la sociedad española de nuestros días.

Los títulos IV y V de la ley regulan, respectivamente, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y el principio de igualdad en el empleo público (estableciendo de nuevo medidas específicas en el ámbito de la Administración del Estado, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos, una previsión que se extiende también a los órganos de selección y valoración del personal) así como el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. Algunas de las medidas legislativas establecidas en esta parte de la norma serán objeto de análisis monográfico en estas páginas, por lo que no me extenderé por ahora en el análisis pormenorizado del articulado.

La igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros, así como la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, son dos aspectos más sobre los que se extiende esta ley, que establece también las medidas organizativas pertinentes (tales como creación de algunos órganos colegiados para conseguir sus objetivos, como el Consejo de participación de la mujer). Finalmente, esta norma concluye con la modificación de numerosos textos legales, muchos de ellos fundamentales (Ley Orgánica

de Régimen Electoral General, Ley General de Sanidad, Estatuto de los Trabajadores, etc...) con la finalidad de establecer medidas concretas que coadyuven a los fines que en los diversos terrenos persigue la norma, todos los cuales confluyen en el propósito confesado de lograr mayores niveles de igualdad entre hombres y mujeres en la España del siglo XXI.

### **El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**

Tras exponer de forma sucinta algunas de las medidas instrumentadas en esta Ley Orgánica, me centraré en un ámbito en el cual la norma incide de forma especial: el relativo al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Varias son las cuestiones parciales reguladas en este terreno: la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral; en segundo lugar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; finalmente, la ley diseña y aborda medidas de igualdad en el ámbito de la empresa, fundamentalmente se refiere de forma pormenorizada a los denominados planes de igualdad así como al distintivo que en materia de igualdad prevé la ley para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en la sociedad española actual es hoy una realidad que se debe a factores de muy diversa índole tales como la importante mejora de su nivel educativo, los cambios en la mentalidad acerca del papel de las mujeres en la sociedad, el control generalizado de la natalidad, la búsqueda de independencia económica, etcétera.

Todos ellos han hecho posible un cambio social continuado a lo largo de las últimas décadas del siglo XX, que ha llevado a que en la actualidad las mujeres sean protagonistas de pleno derecho de los diversos terrenos

profesionales, aun con las limitaciones y desigualdades a las que se hará referencia en estas páginas. Las mujeres han modificado radicalmente sus expectativas respecto al empleo y observan una posición cada vez más sólida en el universo laboral, pese al hecho de que la llegada femenina se ha producido de un modo tal que ha dado como resultado la debilidad de éstas frente a los varones. En este sentido destacaremos únicamente dos cuestiones: en primer lugar el hecho de que la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo se ha producido asumiendo enteramente los valores y modelos vigentes, propios del varón trabajador, claramente insuficientes e inapropiados. Por otro lado, no podemos dejar de mencionar el fenómeno de la doble presencia que afecta a todas las mujeres que desempeñan una actividad laboral en el mercado y que en forma simultánea deben atender al trabajo reproductor. Concepto este último que no debe asimilarse pura y simplemente como la doble jornada, sino que lo excede (Escolano, E., 2006).

La primera previsión que lleva a cabo la Ley Orgánica de Igualdad en el terreno profesional es la relativa a los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres al señalar que las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres potenciando su nivel formativo (en todos los niveles y edades) y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado laboral. Mucho trabajo tiene la norma en este ámbito, dado que existen notables diferencias entre hombres y mujeres en el terreno profesional que abarcan la diferente proporción de ambos sexos en la población activa, en la población ocupada, en la población parada, en el grupo de parados de larga duración, así como la presencia desigual de hombres y mujeres en las diversas profesiones, la desigualdad en los salarios, la mayor responsabilidad asumida por las mujeres en el ámbito privado y familiar, los indicadores más relevantes que



nos informan de la conciliación de la vida personal y familiar, la presencia de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos, incluida la dirección de empresas o de departamentos de la administración pública, etcétera.

A continuación se mostrarán algunas cifras que nos permitirán observar con datos concretos alguno de los factores aludidos.

Algunos indicadores básicos del mercado laboral español desde un prisma de género

<b>Tasas de actividad, de ocupación y de paro, por sexo</b>			
<b>III Trimestre 2007</b>			
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Tasa de actividad</b>	59.10	48.98	69.61
<b>Tasa de ocupación</b>	54.36	48.32	65.28
<b>Tasa de paro</b>	8.03	10.53	6.21

Tabla núm. 1. Elaboración propia a partir de la Encuesta de población Activa. Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE).

Las cifras nos muestran<sup>3</sup> que en la sociedad española las mujeres son mayoría en el grupo de personas inactivas y que presentan, asimismo, menores tasas de ocupación que los hombres. Por el contrario, son muy

---

3. Todos los datos que se apunten en este terreno provienen de documentos elaborados por el INE, fundamentalmente su *Encuesta de Población Activa*.

mayoritarias en el grupo de población parada y, dentro de éste, en los/as que buscan el primer empleo y en el grupo de parados de larga duración (en el que las mujeres son seis de cada diez: el 59,9%). Es cierto que si analizamos la evolución de las tasas de actividad y ocupación femeninas desde los años ochenta del siglo XX (tomemos por ejemplo 1982, en que dichos valores eran, respectivamente, 28,40 y 22,47), las cifras dan cuenta de que la incorporación femenina al mercado de trabajo ha sido espectacular; pero no es menos cierto que la brecha con los varones se mantiene en el tiempo y presenta una amplitud considerable en un momento en que la igualdad entre los sexos debiera ser ya una conquista de la sociedad española.

Las situaciones económicamente adversas perjudican a las mujeres en mayor medida y, por ello, en las zonas de España menos desarrolladas (Andalucía, Castilla-León, Castilla la Mancha..) las diferencias en los indicadores entre hombres y mujeres se disparan siempre en favor de los primeros. Lo mismo ocurre si analizamos el mercado laboral con una perspectiva evolutiva, ya que en épocas recientes de la historia española en que el país pasó por crisis económicas, las tasas de paro femenino se dispararon, creciendo en una proporción geométrica con respecto a los índices masculinos, e incluso con relación a la media de la población española (así, desde 1982 a 1997, la tasa de paro media pasó de 16,61 a 20,22; la de los hombres lo hizo de 15,22 a 15,28; mientras que la de las mujeres se elevó de un 19,93 a 27,96).

Por otro lado, las tasas de actividad y de ocupación femeninas son menores a las masculinas, mientras que los niveles de desempleo femeninos son más elevados que los que observan los hombres para todos los niveles de educación (desde las personas analfabetas hasta aquellas que tienen estudios universitarios) y para todos los grupos de edad (desde los 16 hasta los 70 años). La mayor formación de las mujeres españolas con respecto a los hombres -dado que aquéllas consiguen mejores resultados en todos los grados del sistema educativo, y hoy son mayoría en el colectivo de población con un

título universitario– no parece traducirse de forma directa en una mejor posición en el mercado laboral en el que los varones siguen observando una posición mucho más favorable, sean cualesquiera los indicadores utilizados. Ello nos lleva a la necesidad de utilización de un modelo de análisis multifactorial que tiene que ver con la concepción que sociológicamente se ha observado sobre el papel de las mujeres y los roles femeninos y su incidencia en el mundo del trabajo (la doble jornada, la reproducción y el cuidado de los hijos, el absentismo laboral, la consideración social sobre los modelos directivos y sobre el propio universo profesional, entre muchas otras cuestiones...) que en muchos aspectos continúa vigente y provoca que éstas presenten todavía importantes diferencias con respecto a los varones

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Total</b>	59.10	48.98	69.61
<b>Analfabetas/os</b>	9.64	5.01	19.94
<b>Sin estudios</b>	30.17	19.48	42.96
<b>Primarios</b>	68.02	53.90	80.48
<b>Secundarios (excepto téc-prof. medios)</b>	71.11	63.81	78.34
<b>Técnico Profesionales (medios y superiores)</b>	78.97	68.69	89.58
<b>Universitarios Primer ciclo</b>	81.99	79.41	84.59
<b>Universitarios Segundo ciclo</b>	84.09	88.31	81.81

en el ámbito profesional.

Tabla núm. 2. Elaboración propia a partir de la Encuesta de población Activa. INE.

España, por otro lado, presenta un panorama de cifras en el ámbito laboral muy desigualitario para las mujeres en el contexto de la Unión Europea. Varios datos ilustran esta tendencia. En primer lugar, si la tasa de actividad de la población española iguala la media europea, la de las profesionales mujeres se encuentra tres puntos por debajo. La tasa de ocupación femenina española se ubica asimismo cuatro puntos por debajo de la media de los países europeos, mientras que la masculina está también cuatro puntos, en este caso, por encima de la cifra media comunitaria. Finalmente, si la diferencia media en los índices de paro entre hombres y mujeres es de 1,60 puntos a favor de estos últimos, en España dicho indicador sube hasta situarse en 5,30 puntos.<sup>4</sup> En este sentido, España comparte una situación muy mejorable en términos de igualdad entre los sexos con algunos países del sur de Europa y de Europa del Este –Italia, Grecia, Hungría– mientras que las cifras más favorables para las mujeres las presentan los países nórdicos como Dinamarca, Suecia, Finlandia, y otros como los Países Bajos y el Reino Unido.

Dos factores más, por otro lado clásicos en el análisis del protagonismo profesional femenino, se constatan si analizamos el mercado de trabajo español actual: hablamos de la segregación o desigualdad vertical y horizontal. Comenzando por el primero de ellos se observa una escasa participación de las mujeres en los puestos directivos que, siguiendo a Sánchez-Apellániz, podríamos atribuir a un conjunto de obstáculos (Sánchez-Apellániz, M., 1997) en el que se combinan causas sociales (el proceso de socialización diferencial y las distintas concepciones sociales en torno a los papeles de hombres y mujeres) y organizacionales (los perfiles del “buen directivo” en la cultura profesional que difícilmente encajan con el imaginario en torno a las mujeres

---

4. Según datos de 2006 del Anuario de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

profesionales). Ambos son factores de tipo externo que actúan en contra de la carrera profesional femenina y que se complementan con un tercer tipo de carácter interno, actitudinal, que no son más que el efecto de aquellos sobre el comportamiento de las mujeres. La consecuencia del proceso descrito es la aparición del denominado *techo de cristal*, aquella barrera artificial –de un lado transparente o invisible, y de otro de gran resistencia– que actúa previniendo el avance vertical de determinadas personas –en nuestro caso, de las mujeres– en las organizaciones, impidiendo su presencia a partir de un determinado nivel. Los niveles ejecutivos de las organizaciones suelen estarles vedados, salvo raras excepciones que confirman la regla general de inaccesibilidad a tales puestos, originando toda una serie de consecuencias en términos de desmotivación y subutilización de recursos (Escolano, E., 2006). Esta tendencia se observa claramente en el caso español donde sólo únicamente un 21,94% de mujeres ocupa la dirección de empresas que cuentan con diez o más trabajadores.<sup>5</sup>

En cuanto a la segregación horizontal, ha sido un factor que ha actuado históricamente (en muchas ocasiones a través de cortapisas legales) confinando a las mujeres en determinadas profesiones y/o sectores de producción –los más de los casos ligados a ocupaciones y roles típicamente femeninos–, al tiempo que las ha mantenido alejadas de otros. No se trataba de una segmentación sin consecuencias sino que, por el contrario, las ocupaciones femeninas se han caracterizado por su baja cualificación, por la no exigencia de continuidad en el puesto de trabajo ni de una especialización continua, y por salarios bajos (Borderías, C. 1987). Hoy en día esta característica del mercado de trabajo aún observa cierta fuerza dado que las profesionales españolas siguen concentrándose en determinadas actividades, mientras que están prácticamente ausentes u observan una presencia meramente simbólica en otras. Como ejemplos de ambas

---

5. Según datos de la Encuesta de Población Activa, III trimestre de 2007, INE.

tendencias podemos citar, entre los sectores y profesiones de alta proporción femenina, las profesiones sanitarias con un 62,47% de mujeres; las labores administrativas en la función pública (con un 52,87% de mujeres), etc. En el extremo contrario, como terrenos y actividades con escasa participación de las mujeres se encuentran la alta dirección de empresas y administraciones públicas, ya citada; el sector de trabajadores de media-alta tecnología (con un 26,50% de mujeres); o las Fuerzas Armadas (con un 11,32% de presencia femenina). Incluso dentro de una misma actividad, las mujeres habitualmente realizan aquellas funciones menos valoradas socialmente (Enfermería, con un 82,58%, frente a las Odontólogas y Estomatólogas que alcanzan el 40,41 por cien del colectivo profesional). Con todo, no podemos dejar de señalar que las mujeres españolas se han introducido con fuerza en determinadas profesiones que hace tan sólo algunas décadas apenas cultivaban, y lo han hecho a un ritmo tal que hoy son mayoría numérica (tomemos, por ejemplo, el caso de las juezas, que son el 62,63% del total<sup>6</sup>). Idénticas previsiones podrían realizarse, en un futuro próximo, para la profesión médica, dado que la altísima participación de tituladas universitarias en los exámenes españoles para especialidades médicas, donde las mujeres son seis de cada diez candidatos, así lo apuntan.

Por lo demás, otras tendencias presentes en el mercado laboral español son indicativas de importantes grados de desigualdad. En este sentido, las mujeres son mayoría en los contratos de duración indefinida discontinuos, así como en determinados contratos temporales, tales como aquellos por los que se cubre la ausencia de otro trabajador; o en los contratos verbales. En general, su presencia se produce fundamentalmente en aquellas figuras contractuales temporales de ínfima estabilidad, mayor precariedad y menor calidad, tanto retributiva como considerando el resto de condiciones

---

6. Todos los datos anteriores sobre las proporciones femeninas en estas profesiones corresponden a datos de 2006 y 2007, y han sido extraídos del informe *Mujeres en cifras*, elaborado por el Instituto de la Mujer.

laborales.

Finalmente, existe un último factor que podríamos tildar de escandaloso en la sociedad española actual: la brecha salarial o diferencia porcentual entre los salarios de hombres, que es del 28,9 por cien,<sup>7</sup> dato que prácticamente no requiere comentarios adicionales en pleno siglo XXI. Estas diferencias retributivas se producen con carácter general en todas las actividades económicas (destacan aún más el comercio, los empleos administrativos, los trabajos no cualificados, etc.), y son mayores en aquellos componentes retributivos variables, tales como horas extras, etcétera.

### **Las respuestas de la Ley Orgánica de igualdad**

La primera previsión que realiza la Ley Orgánica de igualdad, con objeto de remediar este estado de cosas, es la posibilidad de que mediante la negociación colectiva (convenios colectivos que firman los empresarios y los representantes de los trabajadores, y que tienen fuerza vinculante entre las partes) puedan establecerse medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Estas medidas, que eventualmente puedan otorgar un trato de favor a las mujeres, no se considerarán discriminatorias y, por tanto, son plenamente legales al estar amparadas por la presente Ley, que en este caso otorga a empresarios y trabajadores la posibilidad de mejorar por vía del pacto las condiciones femeninas en el empleo.

Mayor virtualidad, en parte derivada de su obligatoriedad, es la que puede alcanzarse a través de un instrumento que la propia ley introduce,

---

7. Dicho *gap* o brecha salarial resulta de comparar el salario medio bruto anual de hombres y mujeres. El dato ofrecido corresponde a 2002 (figura en el informe *Mujeres en cifras* ya citado).

los denominados *planes de igualdad*. De forma previa, al introducir este elemento, la norma realiza un mandato taxativo a las empresas, al señalar que están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores.

El plan de igualdad, como herramienta para su consecución en el ámbito laboral y en el seno de la empresa, será obligatorio en ciertos casos y voluntario en los restantes. Las empresas estarán obligadas a adoptarlos en los siguientes casos: cuando se trate de una empresa de más de doscientos cincuenta trabajadores; cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable; finalmente, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Pero ¿qué son y cuál es el contenido de los planes de igualdad? La ley señala que los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de la realización de un diagnóstico de situación, encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo en la empresa. Los planes de igualdad fijarán, con relación a su ámbito, la totalidad de una empresa, los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas por adoptar para su consecución, al tiempo que preverán los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La horquilla de aspectos y medidas que objetivamente pueden abarcar tales pactos es muy amplia: los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer—en términos de igualdad entre mujeres y hombres—la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual



y del acoso por razón de sexo. La información sobre el contenido de los planes de igualdad, y particularmente los objetivos que fijan, será accesible y transparente para todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa y para sus representantes. Finalmente, el Gobierno se compromete a adoptar medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, para impulsar la adopción voluntaria de estos planes de igualdad, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Una vez entrada en vigor la ley, habrá que esperar para ver la amplitud de los efectos de estos planes de igualdad.<sup>8</sup> Es importante que las empresas, más allá de su interés por mejorar su imagen pública, reconozcan ventajas interesantes en la flexibilidad en las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y privada, la utilización efectiva de los grandes niveles de formación que hoy en día poseen las mujeres españolas y, en definitiva, en la consecución de mayores niveles de igualdad, de cara a mejorar los niveles de productividad. Y es que en la sociedad actual todos debemos implicarnos a la hora de transformar los ámbitos profesionales y el modelo de trabajador, modificando patrones que hoy no sirven ni a las mujeres profesionales ni a los varones, hasta hoy unidimensionalmente volcados en el universo laboral. A ello se dirige otra de las previsiones legales básicas de esta norma que afirma que se reconocerán los derechos de conciliación de la vida personal,

---

8. El sector privado ha comenzado a dar pasos en este camino, algunos hasta brillantes (pongamos el caso de la empresa *Iberdrola* que ha sido noticia en los últimos días porque ha implantado la jornada de trabajo continuada, adelantando la hora de salida de los empleados, al tiempo que la convierte en flexible, aceptando una horquilla en las horas de entrada y salida. Con ello la compañía se convierte en la primera compañía del *Ibex 35* –un índice de cotización bursátil que agrupa a las principales 35 empresas españolas– que logra favorecer la conciliación, al tiempo que mejora la productividad. Además de la jornada intensiva, la compañía ha decidido adoptar otras medidas –que califica de “vanguardistas”– para superar, incluso, lo que marca la legislación. Así, el derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor se amplía hasta los diez años, desde los ocho actuales. Además, se aumenta a tres años el periodo máximo de excedencia por cuidado de familiares con reserva de puesto de trabajo y se reconoce el derecho a percibir el 100% del salario fijo durante la suspensión del contrato por paternidad. Otra medida importante es que la madre o el padre que lo desee podrá acogerse a la jornada reducida de cinco horas, sin reducción de salario, hasta que el hijo cumpla un año.

familiar y laboral a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. El permiso de paternidad, que se concede a los padres para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, constituye una medida concreta en esta línea.

El desarrollo y la aplicación de esta Ley Orgánica de Igualdad nos permitirá evaluar, en un tiempo razonable, la efectividad de la norma, fundamentalmente en el ámbito laboral, objeto de estudio de estas páginas. Los indicadores analizados, claro barómetro de la igualdad en el terreno profesional, nos informan que el camino por recorrer es largo pese al hecho de que algunos de los cambios y transformaciones, en positivo, están teniendo lugar a un ritmo considerable. Las dos tendencias, prudencia y un moderado optimismo, suelen presentarse unidas a la hora de hacer predicciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la España actual.

## **Bibliografía**

- Borderías Mondejar, C. (1987). “Un nuevo enfoque metodológico para el estudio de la discriminación sexual en el trabajo”. En: *El trabajo de las mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Borderías, C., C. Carrasco y C. Alemany (comps.) (1994). *Las mujeres y el trabajo: Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria/ Fuhem.
- Carrasco Bengoa, C. y M. Mayordomo Rico (1997). “La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español”. En: *Información comercial española, Revista de Economía*, núm. 760, febrero, Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.
- Comisión Europea (1996). *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*.
- Escolano Zamorano, E. (2006). *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades*

*valencianas* (2006). Valencia: Universidad de Valencia.

Frau Llinares, M<sup>a</sup> José (1999). *El trabajo de las mujeres. El caso valenciano*. Valencia: Consellería de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana.

Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta de Población Activa*. (en línea). Disponible en Web: [www.ine.es](http://www.ine.es).

Instituto de la Mujer. Informe *Mujeres en cifras*. (en línea). Disponible en Web: <http://www.mtas.es/>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Rendón Gan, (1997). “El estudio de la mujer en la actividad española. Avances, retrocesos y retos”. En: *Información comercial española. Revista de Economía*, núm. 760, febrero, Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.

Sánchez-Apellániz, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: CIS.



### III. Condiciones laborales en las universidades. Una mirada desde el género

#### LAS ACADÉMICAS ANTE LA POLÍTICA DE PAGO POR MÉRITOS. UN ESTUDIO EN LA UNIVERSIDAD DE COLIMA

---



FOTOGRAFÍA: GUSTAVO ISRAEL HERNÁNDEZ SÁNCHEZ



# Las académicas ante la política de pago por méritos. Un estudio en la Universidad de Colima

Sara G. Martínez Covarrubias\*  
Florentina Preciado Cortés  
Graciela Cordero Arroyo

Los programas de incentivos han sido una estrategia para atender, por un lado, las demandas del sector magisterial en favor de elevar los salarios del gremio y, por el otro, mecanismos que buscan mejorar el desempeño del profesorado y con ello la calidad de la educación que se brinda en el sector oficial. En el ámbito de la educación superior se han establecido programas que han venido aplicándose en las universidades públicas estatales desde la década pasada: el programa de estímulo al desempeño del personal docente (ESDEPED), el Programa de Mejora del Profesorado (PROMEP) y, desde los años ochenta, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Estos programas han tenido gran impacto en la conformación de la identidad del personal académico de carrera, con acentuación en la situación de las mujeres. El

---

\* Doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad de Barcelona. Actualmente es la Directora General de Posgrado de la Universidad de Colima y profesora investigadora en temas de género y educación, así como cultura y educación. Es integrante del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) e investigadora nivel I del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Entre sus publicaciones más recientes se cuentan *Estudio de casos. Crónica de un proceso de investigación con perspectiva de género* (2003) y *Mujeres y universidad. Vidas académicas* (2006).

presente texto constituye un análisis de la Universidad de Colima, realizado a partir de entrevistas a académicos y académicas que han vivido a lo largo de su trayectoria profesional distintos programas de pago por méritos.

### **El profesorado y la política de pago por méritos**

En el documento se analiza el caso de los programas de estímulos aplicados en la última década, que corresponden específicamente al profesorado contratado de tiempo completo a cuyos integrantes por disposiciones superiores han venido denominándose profesores-investigadores. Se enfoca al caso de las mujeres, grupo que ha ingresado tardíamente a este ámbito laboral que al llegar ha encontrado una idea y concepción de “profesor o profesora universitario” que se ha modificado sustancialmente en los últimos años: la enseñanza parece ocupar ahora un segundo plano.

Hemos dicho ya que este trabajo analiza a través del caso de una institución, la Universidad de Colima, la forma como viene transformándose la identidad del profesorado universitario, en específico de las mujeres, bajo la influencia de las políticas de reconocimiento y pago por méritos.

### **Programas de reconocimiento académico y pago por méritos**

Es importante partir de una breve descripción de los programas a los que hemos de referirnos:

#### **Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**

En 1984 se creó el Sistema Nacional de Investigadores para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnológico. Este reconocimiento se otorga a través de un sistema de



evaluación por pares y consiste en el otorgamiento poro merecimiento de un nombramiento de investigador nacional. El objetivo del SNI es:

Premiar la labor de investigación en el país, a través de un concurso científico y tecnológico, contribuyendo con ello a incrementar la competitividad internacional en la materia y a la resolución de los problemas nacionales. Como premio se otorgan distinciones y estímulos económicos que certifican la calidad, productividad, trascendencia e impacto del trabajo de los investigadores seleccionados. (CONACYT, 2007)

### **Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)**

Se trata de un programa concertado entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) que busca elevar la calidad de las universidades públicas mediante la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño del profesorado que se encuentra integrado en grupos colegiados llamados Cuerpos Académicos (CA) integrados por profesores de tiempo completo que desarrollan líneas de investigación en las distintas dependencias institucionales. Conforme a este esquema el profesorado debe realizar labores de docencia, tutoría, investigación y gestión. Se requiere de la evaluación de la productividad académica individual para la obtención de un “reconocimiento a perfil deseable” para acceder a diversos apoyos individuales e institucionales. Entre los primeros están las becas para estudios de posgrado, recursos financieros para implementos básicos de trabajo o para el desarrollo de proyectos de investigación. Entre los segundos se encuentran diversos procesos de otorgamiento de recursos a partir de un conjunto de indicadores entre los que los niveles de consolidación de los cuerpos académicos y del profesorado son muy relevantes. (Cfr: SEP/SES, 2007)

### **Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)**

Este programa nacional ha tomado nombres diferentes en cada universidad. Se basa en la evaluación anual del trabajo del profesorado, que es calificado con base en puntuaciones diferenciales consignadas por un tabulador. En el caso de la universidad de estudio existen ocho niveles a los que les corresponde una asignación mensual en salarios mínimos,<sup>1</sup>también de uno a ocho.

Los tres programas descritos se basan en la evaluación de la productividad del personal académico universitario de tiempo completo. Presentan variaciones que el profesorado debe atender en lo que corresponde a convocatorias, requisitos y periodos de vigencia que lo obligan a un continuo papeleo para cumplimentar con formularios en sistemas informatizados que han de acompañarse invariablemente de documentos oficiales que acrediten debida y escrupulosamente todo aquello que se consigna para el consecuente logro de las puntuaciones requeridas. Cabe señalar que la multiplicación de convocatorias por atender ha venido causando confusión entre el profesorado, al grado de que llega un momento en que no sabe con claridad de cual de ellas se trata y lo que significa académicamente.

La eficiencia y acumulación de “puntos” en sí misma comienza por volverse lo más importante. Puede decirse que la docencia como tal se ha visto desplazada, e incluso menospreciada, por debajo de otras actividades como las numerosas tareas de gestión, de investigación, de tutoría, que deben cubrirse.

Como consecuencia, la identidad del profesorado se ve afectada, fisurada, modificada de acuerdo con las funciones que suponen los programas que debe cumplir (el PROMEP, por caso). Ante esta situación, la comunidad académica y particularmente las mujeres hoy se plantean preguntas como:

---

1. En 2007 el salario mínimo mensual del Distrito Federal asciende a 1,517.10 pesos (103.25 euros).

¿Qué significa ser “profesora universitaria” ahora? ¿Quién y cómo se determina lo que debe ser el trabajo docente? ¿Satisface actualmente como opción profesional? ¿Cómo continuar con la trayectoria profesional sin descuidar la vida personal y familiar?

Adicionalmente, es muy común encontrar mujeres que ante las exigencias de la formación académica: primero licenciatura, luego maestría, después un doctorado, en ocasiones no consecutivos, fueron aplazando la maternidad. Por diversas circunstancias suelen llegar a ella, en no pocas ocasiones, solas, enfrentando múltiples conflictos para compaginar la vida familiar (hijos pequeños o madres/padres que atender en la ancianidad) con las exigencias de este ámbito laboral competitivo. Pero volvamos a las preguntas ¿Cómo perciben las mujeres el medio laboral universitario? ¿Es un espacio de libertad desde el momento que trabajar es una forma de liberación, de realización personal, de una vida plena; o más bien, se ha vuelto una carga onerosa? Y en este contexto ¿Cómo se ven como profesoras? ¿Es posible que atiendan adecuadamente el lado humano de esta profesión?

Puede decirse que la carga del profesorado se ha incrementado por las exigencias que en los últimos tiempos han empezado a recaer en él: los y las docentes han pasado de ser personas que ofrecen información y dicen dónde hay que documentarse, que explican cosas, que dictan clase, a ser una especie de consejeros de los jóvenes, quienes se encuentran cada vez más desorientados desde el momento en que las familias ya no parecen los espacios idóneos y suficientes para ayudarles a pensarse y construirse como adultos. Requieren de otros apoyos, por caso de los tutores, que los escuchen, que los ayuden a buscar solución para problemas personales para los que estos últimos no necesariamente se sienten calificados. El profesorado ahora viene asumiendo este nuevo rol bajo la denominación de tutoría, que se define como académica, pero que termina por incidir en aspectos de índole personal, sin tener la formación y condiciones para el desempeño de este nuevo papel.

### **La historia oral como método de recuperación de la experiencia**

En la búsqueda de la indagación de la problemática descrita, el trabajo de referencia se desarrolló a partir de entrevistas audiograbadas que fueron realizadas durante el primer semestre de 2007 con cuatro profesoras y cinco profesores que hubieran participado y resultado beneficiados por el Programa ESDEPED ubicados en diferentes situaciones: con y sin reconocimiento de perfil PROMEP; como participantes o excluidos del SNI. Se consideró también a personal contratado inicialmente como “investigador/a” en la categoría de titulares, así como profesores “remanentes” del viejo modelo, es decir, que continúan realizando casi exclusivamente actividades de docencia, con categoría de asociados.

Entre el profesorado entrevistado existe amplia variación en lo que se refiere a las fechas de su ingreso laboral a la universidad, que fluctúan entre 1980 y 1999, y a las edades que caen en el rango de 33-66 y en áreas disciplinarias diversas.

Conviene decir que dos de las autoras del trabajo son profesoras de tiempo completo (PTC) de la institución de referencia, ello implica un conocimiento, aunque sea superficial, con respecto al personal entrevistado y las investigadoras, lo que ayudó a establecer una mayor confianza en la comunicación para la recuperación del sentido de las respuestas de los entrevistados. Recuérdese que la entrevista en la historia oral temática centra su atención en la consideración del ámbito subjetivo de la experiencia de los sujetos, enfocando su atención en la “visión y versión” del mundo desde su propia experiencia (Aceves, 1994: 36).

La recuperación de la experiencia por este medio resultó sumamente interesante ya que la entrevista produce con frecuencia “una autorreflexión paralela en la persona entrevistada; este proceso modificará su percepción de la experiencia pasada y puede complicar y aun transformar de algún modo la propia conciencia de su ser y quehacer actual” (Aceves, 1994: 43).

La historia oral, como se sabe, constituye una propuesta de método para la investigación sociohistórica contemporánea en la que es posible analizar la convergencia de individuos y prácticas y, en este sentido, reconocer la producción de nuevas fuentes de obtención de información y evidencia histórica (Aceves, 1994).

### **Concepción tradicional del profesor universitario versus identidad ubicua**

Partimos de la consideración de la universidad como un espacio sociocultural con una dinámica particular asociada con el saber, en el que los sujetos generan prácticas, normas, valores, formas de interactuar tanto al interior como al exterior de la institución. Ello supone, necesariamente, formas de socialización asociadas con el género. Por ello resulta particularmente interesante analizar y reflexionar en torno a las interacciones que allí se generan, la distinción de espacios, de tareas, de jerarquías, de liderazgos y de reconocimiento que no aparecen de manera explícita pero que existen y se reconocen por parte de los miembros de la comunidad académica.

Cuando hablamos de identidad queremos hacer referencia a los procesos que los sujetos experimentan tanto social, cultural como internamente, a través de los cuales se identifican y se constituyen:

- a) El proceso identificatorio de los sujetos educativos constituye un juego permanente de identificaciones, situado institucional, histórica y políticamente.
- b) La identidad es pensada como un nivel discursivo particular donde pueden distinguirse momentos de quiebre o dislocación, periodos de cierre imaginario o plenitud y ocasiones de búsqueda de nuevas identificaciones.

- c) La búsqueda de plenitud identitaria constituye el motor de las identificaciones y la posibilidad de hacer frente a la precariedad de la identidad (Fuentes, 2003: 114).

Así, el concepto de identidad hace alusión a un sujeto y a su definición como tal, es decir que responde a la pregunta ¿quién soy? Desde sus múltiples aproximaciones (social, profesional, psíquica) implica la recuperación del individuo y del cómo se han encarnado en él las estructuras sociales, lo que permite el acercamiento a los procesos de socialización en las estructuras sociales (Gewerc, 2001:3).

Ahora bien, dentro de la dinámica de calidad y competitividad de las universidades, el profesorado enfrenta la necesidad de responder a los requerimientos académicos del momento, a las expectativas que las autoridades de la institución, los administrativos y los alumnos se van formando de él y de su rol en el logro de objetivos institucionales. Es en este proceso de redefinición de funciones donde la identidad del profesorado se descompone, se fisura. Son, precisamente, los demás actores quienes definen lo que debe ser y en esa definición la identidad del profesorado aparece mezclada con lo que en otro tiempo era visto como una actividad con menor estatus y reconocimiento social: la del asalariado, la del obrero a destajo. En los últimos años el reconocimiento al trabajo del profesorado pasó a depender de las actividades que logra acreditar a lo largo del año y su concepción personal se encuentra ahora asociada, de algún modo, a los llamados estímulos salariales.

En este nuevo perfil del profesor-investigador que realiza docencia, investigación, tutoría y gestión se multiplican las tareas, el número de actividades que se evalúan y con las que debe cumplir de manera satisfactoria para contribuir con los indicadores de calidad de la institución. Esta multiplicación de tareas repercute, como hemos dicho ya, en la identidad del profesor, no es más un profesor tradicional con la función principal de

impartir clases, ahora tiene obligaciones adicionales que provocan una serie de adscripciones simbólicas e imaginarias de lo que es, de tal suerte que, tal como lo señala Fuentes, las identidades “se han vuelto plurales, ubicuas, lábiles y nomádicas” (2003: 110).

Así, algunos de los profesores manifiestan:

*Hay reconocimiento, al menos una cierta distinción entre el profesor universitario y una persona “común y corriente” (H1)*

*El profesor universitario es valorado. La sociedad participa de esta idea de que el profesor universitario está mejor capacitado, tiene que participar en algunas labores de investigación, y cuando uno platica con un vecino u otro profesionista que no trabaja en la universidad, siempre tienen la idea de que debemos estar pendientes de qué está sucediendo a nivel de avances en el conocimiento, de información. (M3)*

El profesorado reconoce su compromiso con la función universitaria de formación de recursos humanos, a la que hacen mayor referencia los profesores con grado de maestría, quienes se distinguen de los de doctorado en que hacen alusión directamente a la investigación para definir su labor. Aun cuando el programa de estímulos evalúa “el desempeño del personal docente”, el sentir del profesorado es que los rubros de mayor puntuación son los asociados a la investigación, tanto por la cantidad de actividades contempladas como por la diversificación y cantidad de puntos que se les asignan.

A pesar de este reconocimiento social del profesorado, persiste la confusión respecto a quiénes son ahora y la forma como se autodefinen. Así, una profesora con quince años de experiencia manifiesta:

*Como profesora de tiempo completo creo que no tengo una definición, antes tenía muy clara mi definición: estaba para ayudar a formar recursos humanos con calidad y escribía pensando en cómo iba a transmitirlo a mis estudiantes: ellos eran mis lectores principales. Hoy en día el del profesor de tiempo completo es un papel muy confuso, porque efectivamente tengo que escribir*

*para que me lean mis colegas, para que me lean los estudiantes, tengo que formar estudiantes, asesorarlos, guiarlos, pero también tengo que llenar el montón de papelitos. Entonces como profesora de tiempo completo buscar un autocalificativo sería muy complicado. Ese calificativo que nos dan de profesor- investigador de tiempo completo hace muy difícil encontrar la definición.* (M2)

Y es verdad, el profesorado identifica la multiplicación de las tareas. Una de las actividades adicionales que no les agrada es la administrativa o de gestión:

*A mí me tocó todo este proceso de cambio de lo que era un profesor universitario y un PTC en la actualidad. Antes no se tenía este perfil de investigación; cuando yo inicié era docencia básicamente y sí, hacíamos cuestiones administrativas, pero como un apoyo, a veces era un favor que te solicitaban, no como parte de las tareas del profesor. Antes, la contratación del PTC era para dar clase, ahora se concibe al profesor de manera más integral, ahora trabaja con tutorías, también tiene oportunidades de seguir en investigación.* (M3)

Otro de los profesores comenta:

*Me gusta la docencia y la investigación, ahora bien, la gestión es obligada francamente, y la hago.* (M4)

*La trayectoria laboral de los profesores es importante en su construcción de identidad. A partir de ella pueden tejerse y asociarse las acciones, acontecimientos y eventos de los sujetos, es decir, historizar los cambios o transformaciones en su actividad laboral, en sus funciones. La trayectoria se conceptualiza como el proceso externo e interno que permite el tránsito entre el mundo interior de las representaciones y el mundo social, externo, reconocido en el tiempo (Filloux, 1996: 12). Es en este retorno como espacio transicional del sujeto en el que se reconfigura el sentido de las experiencias, de su relación con las estructuras sociales y laborales, de su proyecto de vida, de su identidad.*

En el caso de la universidad en cuestión, la institucionalización del trabajo académico tiene su origen de manera determinante a partir del surgimiento de individuos dedicados de tiempo completo a la carrera



académica, que se integran en grupos que más tarde se denominarán cuerpos académicos.<sup>2</sup>

El cumplimiento de las tareas a que se ha hecho alusión coloca a los profesores en una carrera contra el tiempo, de la que salen adelante:

*Priorizando toda la serie de actividades que tienes. A veces hay que sacar lo urgente en lugar de lo importante; tienes que sacar lo que va saliendo todos los días y al mismo tiempo, pelear por lo realmente importante. (M2)*

En estos momentos, el proyecto nacional para las instituciones de educación superior y sus participantes privilegia un modelo de desarrollo profesional centrado en lo corporativo, en el uso que las universidades hacen de su activo real, el capital académico, con el propósito de incrementar sus propios recursos y elevar sus índices de calidad. (Ibarra-Colado, 2001: 1)

### **Participación de los PTC en los programas de estímulos**

La incorporación de las mujeres al trabajo académico de las universidades en México, como en otros lugares, ha sido lenta y difícil. Ser académica en una universidad pública representa en estos momentos todo un reto, un desafío del que todavía no hay mucho conocimiento, debido a que ni siquiera estadísticamente existe un desglose por sexo sobre el personal docente, administrativo o directivo.

Si la información numérica no muestra un desagregado de la composición de la matrícula y del personal académico por sexo, las mujeres se vuelven invisibles o no están. Constituye un indicativo de que la presencia

---

2. La denominación de cuerpos académicos irrumpe en la Universidad de Colima con la llegada del PROMEP en 1996–1997. Se definen como los grupos de profesores-investigadores que comparten determinadas líneas de investigación y que trabajan de manera colegiada en la producción académica.

femenina no ha logrado transformar las estructuras de las instituciones de educación superior y, por tanto, los conocimientos que en ellas se crean y se transmiten (Guil, 2001; Flecha, 2003).

El desglose de las estadísticas por género es muy reciente, así, por ejemplo, en el caso de las académicas la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la institución más grande y de mayor prestigio del país, de acuerdo con las estadísticas del 2004 el personal académico estaba integrado por 13,498 (40%) mujeres y 20,171 (60%) hombres para sumar un total de 33,669. En el 2005 el número de mujeres y hombres se incrementó ligeramente, 13,734 y 20,262, el mismo porcentaje del 2004 (UNAM, 2004). De igual forma, en 2006 se presentó un nuevo aumento en el número de mujeres de 14,061, mientras que el número de hombres se mantuvo casi igual (20,327); con estas cifras el porcentaje subió un punto en favor de las mujeres con el 41% del total del personal académico. Sin embargo, las cifras del 2007 muestran una ligera disminución del total del personal académico de la UNAM, de un total de 33,141, cifra que se muestra sin desglose por género.

Las cifras anteriores muestran cierto grado de avance de las mujeres en las tareas académicas de la UNAM, referencia importante, en todos los sentidos, para el resto de las instituciones de educación superior donde, como se ha dicho antes, el trabajo docente del profesorado de tiempo completo se ha transformado: se le han sumado nuevas tareas académicas como la investigación, la tutoría y la gestión.

De acuerdo con la información histórica de este sistema, entre 1991 y 2005 destaca su composición por género. En 1991 el 79% (4,870) de los integrantes pertenecían al sexo masculino y sólo el 21% (1,295) al femenino, juntos sumaban 6,165 investigadores.<sup>3</sup> En quince años el número de investigadores casi se duplicó de 6,165 a 12,096, con la diferencia de que en 2005 el 69% (8,352) correspondió a los varones mientras que el 31% (3,744) a las mujeres. La presencia de las mujeres investigadoras se incrementó por diez puntos en quince años; es decir que la incorporación de las mujeres a este sistema

---

3. Las distinciones del SNI se clasifican en tres categorías: I. Candidato a Investigador Nacional, II. Investigador Nacional con tres niveles y III. Investigador Nacional Emérito.

privilegiado ha sido lenta. Son pocas las que han logrado esta distinción que simboliza la calidad y el prestigio de su trabajo y sus contribuciones científicas en el área de la que participan.

Ahora bien, de acuerdo con los resultados de la convocatoria 2005, de los 972 candidatos a investigador<sup>4</sup> que ingresaron, el 39% (377) correspondieron al sexo femenino y el 61% restante (595) al sexo masculino (CONACYT, 2006).

El número de académicos inscritos en el SNI es una cifra importante para las instituciones porque implica la obtención de grados y se le ha llegado a considerar como indicador de la producción académica. La expectativa institucional responde a un planteamiento externo: la calidad de las instituciones se mide también por el porcentaje del profesorado de tiempo completo que se encuentra incorporado al SNI. Esto se asocia claramente con otros reconocimientos y apoyos como la clasificación de los cuerpos académicos (en formación, en consolidación y consolidados) y el otorgamiento de recursos financieros para el desarrollo de proyectos.

En todo este contexto, el ambiente laboral se ha tornado cada vez más exigente y demandante de perfiles, nombramientos y reconocimientos que, por supuesto, se asocian con el nivel de estudios alcanzado y con la productividad académica.<sup>5</sup> Esta situación es complicada y diferencial para hombres y mujeres. Hemos señalado ya que, en términos generales, los grados se obtienen en momentos distintos por parte de hombres y mujeres, el apoyo por pareja no siempre es igual y, además, en el caso de las mujeres la coincidencia de la etapa de formación académica con la de reproducción<sup>6</sup>

---

4. Para ingresar a la categoría de Candidato a investigador al SNI es necesario contar con doctorado y ser menor de 40 años, o bien comprobar una amplia producción académica en caso de no contar con el grado de referencia.

5. Por productividad académica se entiende la publicación de artículos, de capítulos o libros, así como la participación con ponencias en congresos nacionales e internacionales.

6. El reglamento del SNI establece, a la letra, en su Artículo 31: A las investigadoras cuyo embarazo ocurra durante el periodo de vigencia de su nombramiento, se les otorgará un año de prórroga. Mediante solicitud expresa de la interesada. En esos casos, la producción científica y tecnológica que requerirá presentar en la siguiente evaluación, será la correspondiente al periodo de vigencia de su nombramiento. Aplica sólo para un evento por periodo.

les demandan importantes responsabilidades, atención y tiempo; lo que suele colocarlas ante disyuntivas serias.

Es oportuno señalar que en el caso del personal entrevistado, las situaciones personales son diferenciales y, por lo tanto, los niveles de exigencia en tareas domésticas y de atención a hijos pequeños u otros dependientes, también lo son. En el cuadro siguiente puede apreciarse que, por ejemplo, mientras el 80% de los varones son casados, en el caso de las mujeres esta proporción se reduce al 25%, aunque en tres de los casos hay presencia de hijos o de adultos mayores cuya atención recae mayoritariamente en las últimas.

**Cuadro 1. Características de los y las profesoras entrevistados**

Clave	E dad	Sexo	Estado Civil	Grado	NOMBRAMIENTO		Antigüedad	SITUACIÓN ACTUAL EN LOS PROGRAMAS DE ESTÍMULOS		
					Inicial	Actual de PTC		S.N.I.	PERFIL PROMEP	NIVEL ESDEPED
H1	47	H	casado	D	Investigador Titular	Titular C	13	NIVEL	SI	4
H2	33	H	soltero	D	PTC	Titular C	8	CANDIDATO	SI	7
H3	52	H	casado	M	Personal de confianza	Asociado B	23	NO	SI	8
H4	66	H	casado	M	Profesor por horas	Asociado A	27	NO	NO	NO
H5	55	H	casado	M	Profesor por horas	Asociado B	26	NO	NO	NO
M1	43	M	casada	D	Técnica académica	Titular B	11	NIVEL I	SI	6
M2	43	M	soltera	D	Técnica académica	Asociada A	15	CANDIDATA	SI	5
M3	44	M	soltera	M	Profesora por horas	Asociada B	19	NO	NO	NO
M4	66	M	soltera	M	Laboratorista	Asociada C	26	NO	SI	7

A pesar de que puede decirse que el discurso de la equidad de género se encuentra presente en la academia, la situación real es que el espacio universitario sigue siendo fuertemente masculino: la incursión de las mujeres en este territorio marcado implícitamente por el género, condiciona de manera importante su participación en el trabajo académico.

Una de las profesoras expresa cómo su función no termina en el salón de clases:

*Te encuentras a los estudiantes en el mercado y quieren que ahí les des la calificación, entonces dices: ¡Oigan no! Ni recuerdo cómo se apellidan. Ahorita tengo un grupo de 60 estudiantes y pues sí, en el mercado también eres profesora y eres asesora; y me mandan correos porque el novio dejó a la novia y se sienten mal, pues los atiendes porque además es parte también de tus actividades de tutoría, porque tienes la obligación de ayudarlos a canalizar sus inquietudes, entonces es muy absorbente, muy absorbente... (M2)*

De igual forma, un profesor señala que el cumplimiento de las actividades constituye un reto:

*Yo soy soltero y no tengo compromisos, aun así me cuesta mucho trabajo tener tiempo suficiente para realizar todas las actividades. Creo que hay gente que tiene habilidad o está capacitada para realizar una cierta actividad y hay otra persona que tiene sus habilidades y sus capacidades para realizar otra cosa. Sería conveniente nivelar las actividades con las capacidades. Es decir, si a un profesor le gusta hacer docencia y tutoría, pero no le gusta hacer investigación y gestión, Ok, evaluarle con más nivel la parte de docencia y tutoría, y con un menor porcentaje la parte de investigación y gestión. (H2)*

Ahora bien, la multiplicidad de tareas exigidas al PTC se perciben de manera diferencial en función de la adscripción a una determinada dependencia. Originalmente, el personal académico en la institución de estudio podía estar ubicado en los centros de investigación, cuya función principal era la generación de conocimiento; o bien estar adscrito a escuelas y facultades, abocado básicamente a la docencia. Con la adopción del PROMEP se integraron las llamadas Dependencias de Educación Superior (DES), el

personal académico se asignó formalmente a la totalidad de las escuelas y facultades, aunque se mantuvieron los centros de investigación. El personal de dichos centros ahora pertenece a dos dependencias: físicamente se ubica en su centro de origen, pero forma también parte de alguna facultad. Se verificó también un proceso de reconversión de las tareas. Las actividades docentes –básicamente del nivel licenciatura– constituyen una exigencia para todos, tanto en los centros como en los planteles, así como el trabajo de investigación, la tutoría formal de estudiantes y la realización de diversas actividades de gestión.

El profesorado que desarrolla sus labores principalmente en los centros de investigación procura enfocar la docencia, la gestión y la tutoría desde la perspectiva de su propia labor de investigación, es decir, considera que cumple con las actividades exigidas al PTC básicamente a partir de las labores asociadas a la investigación. Por ejemplo, una entrevistada dice:

*La gestión que hago es para conseguir los proyectos y recursos para investigación; la docencia también implica mostrar a los estudiantes lo que es hacer investigación, la tutoría se da con la asesoría de tesis en el laboratorio. (M1)*

Son los profesores y profesoras que físicamente se ubican en las escuelas y facultades quienes perciben mayores exigencias por diversificar sus actividades. En los planteles la actividad originaria era la impartición de clases, lo que evidentemente continúa, pero, como hemos visto, se ha agregado la obligación de la realización de trabajo de investigación, con todo lo que implica (desde la búsqueda de financiamiento hasta la generación de publicaciones, etc.). Aquí un testimonio:

*Antes poco nos preocupábamos por una publicación, era más una actitud personal y ahora es un compromiso institucional. El mismo contrato te lo hace saber, ya no es: si tengo ganas, si quiero, si puedo... (M3)*

Se han diseñado programas de tutoría para estudiantes que no solamente comprenden la tradicional asesoría de tesis, sino que incluyen un planteamiento formal de atención a los requerimientos académicos e, incluso, de índole personal del alumnado. Finalmente, se agregaron actividades de gestión, que se reparten entre el profesorado. Un listado no exhaustivo de estas actividades incluiría las diversas comisiones que se reúnen cada vez con mayor frecuencia: de becas, de movilidad, de educación continua, de bibliotecas, consejo técnico, consejo del posgrado, responsables de servicio social, de prácticas profesionales, consejo editorial; adicionalmente se encuentran las tareas de planeación y evaluación como la elaboración del programa operativo anual de la dependencia, la formulación del proyecto de desarrollo del cuerpo académico al que se pertenezca cada profesor/a, la elaboración del proyecto de desarrollo de la dependencia, así como el llenado de diversos formularios y otros requerimientos de sistemas de información. Además de todo lo descrito, se espera que el personal participe en actividades de vinculación con los sectores sociales y productivos.

En suma, el trabajo de los profesores de tiempo completo o de los profesores-investigadores, organizados en cuerpos académicos, ha implicado cambios organizativos sustanciales en el trabajo, mismos que se reflejan en la división mencionada antes de las actividades académicas: docencia, investigación, tutorías y gestión.

El factor económico influye cada vez más en las políticas actuales, las decisiones académicas se toman cada vez más a partir de motivaciones económicas. Este paso ha implicado la imposición de un régimen de competencia –no únicamente pero si de manera importante– sobre todo si se considera la exigencia de ciertos perfiles como los descritos del PROMEP, la pertenencia al SNI, la colaboración en redes académicas, etc. Los logros en cada uno de estos rubros se encuentran claramente asociados a salarios diferenciales.

La Universidad de Colima no escapa a esta situación y se ha convertido como muchas otras instituciones, desde hace unos años, en un espacio competitivo donde la participación de las mujeres se ve particularmente limitada, ya que de los 586 profesores de tiempo completo, 72% (419) son hombres y un 28% (167) son mujeres. Para el caso de los puestos directivos el 81% son hombres y apenas un 19% mujeres (Martínez, Cruz y Rodríguez, 2004).

Para ejemplificar esta nueva dinámica impuesta a partir de la productividad académica se analizaron los datos del programa de estímulos al desempeño del personal docente de la institución durante los últimos tres años con los resultados que a continuación se refieren.

En 2004 el programa benefició a 307 profesores de tiempo completo, 73% hombres (224) y 27% mujeres (83); estas cifras en cierta forma nos acercan a la composición de la planta académica de tiempo completo, ya que uno de los requisitos para ser participante es contar con este tipo de nombramiento.

En el 2005 el número de PTC beneficiados fue de 282, de los cuales 71% (99) fueron hombres y el 29% (83) mujeres, mismo porcentaje que se presentó en 2006: 71% (119) hombres y el 29% de mujeres (49). El número de beneficiados en relación con el 2004 ha bajado en un 45% en dos años. Esto se explica porque en la última convocatoria uno de los requisitos para participar era contar con perfil PROMEP (el que se obtiene después de ser evaluado el desempeño comprobable en los rubros de docencia, tutoría, investigación y gestión).

En la convocatoria 2007 del ESDEPED se registraron 239 solicitudes. Los resultados beneficiaron a 222 profesores: 75 (34%) mujeres y 147 (66%) hombres. El 61% de las mujeres se concentraron entre los niveles tres y cinco, mientras el 55% de los hombres se concentraron entre los niveles cuatro y siete. El nivel más alto fue el ocho en donde sólo se registraron seis mujeres que representan el 8%, contra 21 hombres que representan el 14% (*El Comentario*, 2007). Ver Cuadro 2.



**Cuadro 2. Nivel obtenido en el ESDEPED 2007**

<b>Nivel</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
I	2	4
II	7	19
III	12	22
IV	21	28
V	12	16
VI	8	18
VII	7	19
VIII	6	21
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>147</b>

Fuente: Resultados del Programa de estímulos al desempeño docente 2007

Los datos anteriores permiten advertir una situación muy similar con respecto a la UNAM donde la proporción de mujeres dentro de los diferentes niveles de nombramientos de investigador de tiempo completo, de profesor de carrera titular de tiempo completo y de técnico académico titular de tiempo completo, muestra una relación inversa: a mayor jerarquía menor participación femenina. (Buquet, 2006)

Y aunque en el momento de la actual investigación no se dispone de información sobre los sueldos de las académicas de la Universidad de Colima, es posible señalar el caso de los administrativos de la UNAM donde los promedios de ingresos anuales son: en el personal de base de \$93, 697.8 para las mujeres y de \$102, 483.1 para los hombres; en el personal de confianza es de \$147,649.1 para las mujeres y de \$150,192.9 para los hombres; entre los funcionarios es de \$360,170.8 el de las mujeres y de \$389,896.1 el de los hombres (Buquet, 2006). En general, se exhibe una situación que es desfavorable para las mujeres. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2006, las mujeres sólo alcanzan el tres

por ciento de los puestos directivos, tanto en empresas como en instituciones públicas: (...) perciben 8.8 por ciento menos en salario promedio que los hombres –en algunos casos llega a ser hasta del 30 por ciento– aunque ocupen el mismo puesto o tengan el mismo nivel educativo” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2006: 1).

De esta forma, el nivel de acceso y participación de las mujeres en el mundo académico es todavía muy limitado. Puede decirse que demanda un mayor esfuerzo para ellas, quienes en general perciben sueldo menores que los hombres, tienen menores posibilidades de realización de un doctorado y logran menor número de publicaciones (excepto en ciencias sociales) (Acker, 1995: 159). Hay que añadir que las mujeres, especialmente las de mayor edad, adicionalmente tienen menores posibilidades de casarse o de tener hijos. Ante una situación así, se ven obligadas a optar entre su vida personal y laboral. De esta forma lo señala Fernández:

(...) la explicación de los escasos porcentajes de mujeres en los niveles más altos de poder universitario reside en razones de naturaleza institucional, entremezclados con los intereses psicológicos y los deseos de la propia mujer, que coartan o detienen su carrera profesional. (1989: 166)

Un profesor refiere la reciente realización de un sondeo entre colegas para cubrir el puesto de dirección de una facultad. Recuerda:

*Empecé a platicar con profesores varones y seguí con las mujeres, de hecho no fue en orden, pero dadas las capacidades administrativas que cada una de ellas ha demostrado, platiqué con ellas y les preguntaba si podían ocupar el cargo de directora o, en su defecto, de coordinadora académica. A las dos mujeres que les pregunté me dijeron que ellas estarían dispuestas a colaborar, pero desde fuera, no teniendo el cargo o puesto, porque aparte de tener su consulta privada, su laboratorio y las cuestiones docentes, ambas son madres solteras. El tiempo que le dedican a su vida familiar, quieren que sea de calidad; el hecho de tener un cargo administrativo, les quitaría mucho tiempo. Además el coordinador, no obstante el trabajo que tiene, no gana un cinco más que cualquier otro PTC. (H5)*

La actividad de coordinación académica forma parte de las tareas de gestión a las que hemos hecho referencia antes e incluyen responsabilidades adicionales para los PTC que sobre los que recaen tales responsabilidades.

Dentro de la carrera académica un nombramiento de PTC es de especial importancia que no sólo refleja una posición dentro de la institución sino que también supone la posibilidad de participar en una serie de actividades y programas como el ESDEPED cuyo objetivo fundamental es:

...valorar las actividades del personal docente de tiempo completo para estimular su desempeño, dedicación y permanencia, y otorgar a aquellos que destaquen en su labor académica un incentivo económico diferenciado de acuerdo al nivel alcanzado con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación. (Universidad de Colima, 2007)

*La cuestión económica es determinante para quienes tienen como único trabajo el ser PTC. ¿Qué hacen si pierden los estímulos? Esto les marca mucho en su desempeño. (H4)*

Una profesora de la categoría salarial más baja, señala:

*... para llegar a obtener esos pocos recursos extra, para complementar un salario que ya de por sí es pobre, hay que hacer muchas actividades. A mí me ha tocado ver cuadros comparativos de ingresos de profesores y me da pena cuando nosotros nos comparamos con otros países y precisamente para poder compensar el poco estímulo que hay con tu salario base, entonces hay esta forma de estímulos. El estímulo de desempeño está en función de que logres subir un poco más tu salario, pero no está para estimular la calidad y es para lo que debería de estar enfocado. (M2)*

*Lo ingrato del programa de estímulos según la mayor parte de los profesores argumenta, es que se les está midiendo con el mismo rasero que a un investigador que tiene mayores beneficios. Estos fueron formados como investigadores y se les obliga a que participen en la docencia: se plantan ante un grupo sin ejercer la docencia con gusto y su lenguaje corporal los delata, pueden llegar, sentarse, cabecear, dormirse, y los estudiantes discutiendo... ( H5)*

*¿Hasta dónde las constancias reflejan la calidad del trabajo que está detrás? Hace falta otra cosa que mida calidad; el programa de estímulos valida cantidad y no calidad. (M4)*

Hasta aquí, los indicadores ponen en evidencia el compromiso y dedicación de las académicas en su trabajo: han ganado espacios como profesoras de tiempo completo, logrado buenos niveles en el programa de estímulos, obtenido el perfil PROMEP... Sin embargo, el acceso, la participación y reconocimiento de su trabajo en el mundo académico, es todavía muy limitado.

Es importante recordar que la obtención de una plaza de tiempo completo, la obtención de grados académicos y la obtención del Perfil PROMEP permiten la participación en el ESDEPED; mientras que la posibilidad de ingreso al SNI depende de los grados y la productividad en investigación, principalmente.

De esta forma, una profesora comenta que convertirse en

*(...) profesora universitaria, en profesora de tiempo completo y titular representó un logro, porque si me costó trabajo, primero ingresar de tiempo completo como una técnica académica, eso fue un reto muy grande, porque había que alcanzar esas metas: primero la adquisición del doctorado, yo ingresé con doctorado como técnico académico, no ingresé de licenciatura,<sup>7</sup> primero obtener el doctorado no es trabajo fácil, y menos ir escalando más, y llegar a profesora fue un reto. (M1)*

Otra más señala:

*Cuando me dieron el nombramiento fue muy alentador por las expectativas que tenía de realizar más actividades del área académica y no solamente en una área administrativa, ahora hay veces que tengo tanta chamba que sinceramente como mujer es un doble reto... (M2)*

Cabe señalar que los procesos de incorporación a la actividad docente se han vuelto más competitivos, se exigen grados académicos, se verifican

---

7. De acuerdo con el Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Colima, para ingresar a la categoría inferior de técnico académico se requieren estudios de bachillerato. (Universidad de Colima, 1989: 216).

concursos que antes no existían. Luego entonces, aumentaron las exigencias para convertirse en profesor/a y se condicionaron las posibilidades de incrementos salariales a la demostración constante de productividad.

Como se ha visto, en general, el cumplimiento en el trabajo exige la renuncia o sacrificios en la vida personal, familiar y social. Para las mujeres ello es particularmente cierto: si hasta hace unos años dedicarse a la academia implicaba un costo personal importante, esta nueva visión y división del trabajo acentúa y reafirma a la actividad académica como sumamente demandante. Competir y lograr los perfiles deseados prácticamente debe asumirse como compromiso único.

Algunos testimonios así lo confirman:

*... esas son las cosas que se tienen que aprender a vivir y como mujer es un doble reto, porque yo atiendo un hijo y atiendo una casa, entonces a mí me sorprende, porque no es nada más mi capacidad; es el reconocimiento a la capacidad que tenemos las mujeres para estar haciendo una carta, leyendo un examen, etc., y al mismo tiempo pensando: si sacaste la carne del refrigerador, si vas a la tintorería por la ropa, si pagaste el teléfono, si tienes que salir corriendo a recoger a tu hijo de la escuela, dejarlo para que coma mientras tú regresas a una reunión, a una conferencia; entonces siempre piensas lo maravilloso que es cuando logras ir compaginando todo e ir sacando todas las tareas adelante. (M2)*

*Tè voy a contestar con una sola cosa: Hace como un mes aproximadamente estábamos en la recámara mi hijo y yo, y mi hijo volteó a verme y me dice: ¡Hace mucho que no leemos! Le digo: ¡Ay hijo, pero estás leyendo! [Él contesta:] Si pero no leemos juntos, tú lees lo tuyo y yo leo lo mío. Es que ser profesora de tiempo completo, hace que lleves tus exámenes, lleves tus libros, lleves tus artículos a la casa y dejes media hora en lo que preparas comida y estás sirviendo la comida y estás pensando en que tienes que regresar, en que tienes un montón de cosas que hacer. (M2)*

La identidad del profesor de tiempo completo se construye y se reconstruye de manera continua conforme a las exigencias del momento, y en la relación con otros. Ante el imperativo de cumplir con las cuatro funciones PROMEP el profesorado intenta crear una representación de sí mismo como docente, como investigador, como tutor y como gestor, proceso no exento

de conflicto y hasta de un cierto sentimiento de culpa por no cumplir al 100% en todas y cada una de las funciones:

*Yo creo que hubo un momento en que tuve que dar prioridades a muchas de mis actividades. Cada día hay más conferencias y cursos, muchos muy interesantes, pero no, tú decides: esta tarde la dedico a mi casa, a terminar de leer esto, a preparar todo lo de la semana que no pude hacer el fin de semana. Tienes que poner en una tabla de prioridades y ver realmente como mujer y como ser humano qué es lo que te va a llenar en el futuro, porque es muy absorbente la actividad de profesor de tiempo completo. (M2)*

En el caso específico de las mujeres, la situación se agrava desde el momento en que entra en conflicto su rol identitario de género. Si bien la asunción transicional de los roles de género representa un emergente de cambio y progreso:

...supone también limitaciones en la realización de las académicas tanto con respecto a la maternidad y la vida amorosa, como a la vida académica, pues se encuentran ante la sumatoria de desempeños que van planteando una sobrexigencia en cuanto a la excelencia en los diversos espacios de sus vidas. (Fernández, 2000: 13)

Fernández refiere el comentario de una académica: “la mujer académica está satisfecha con su profesión pero es la que peor vive, hemos conquistado el derecho de saber pero malamente hemos conquistado el derecho de vivir. Nos sentimos satisfechas pero sentimos las carencias que sacrificamos”.

Interesante resulta el planteamiento de que se está produciendo un mayor acercamiento de la mujer al modelo masculino que del hombre al modelo femenino. Ello supone un alejamiento de la feminidad tradicional que ha derivado en la acentuación de la desvalorización de importantes funciones para la convivencia humana como la familia, el cuidado y la atención de los hijos y de otros familiares, etc. La identidad de las mujeres se ve trastocada: se les presiona a adentrarse en un mundo que hasta ahora habían criticado, temen su excesiva asimilación a él, vivencian fuertes temores

frente a la posibilidad de la tenencia de los hijos en una colisión entre la presión de la edad y de la realización social (Fernández, 2004).

Desde la tradición vivencian culpabilidad si se atienden mucho a sí mismas, pero desde el pseudo-progreso suelen diluirse en tantos roles que tienen ahora poco tiempo para sí mismas, lo que las conduce más a un reemplazo de compromisos y exigencias que a una articulación y progreso. (Fernández, 2000:14)

*El caso de convivir en familia se ha facilitado porque mi esposo trabaja en lo mismo, esa es una de las cuestiones, él comprende bien el trabajo que hacemos en el laboratorio; y en la familia entonces procuramos siempre que los tiempos en el trabajo coincidan con las clases de los niños, buscar sustitución en la hora de la tarde que no podemos atenderlos y cuando hay compromisos mayores tratamos que nuestros hijos nos acompañen. En las vacaciones: dedicarlas tanto a ellos como a nuestro trabajo, involucrarlos. (M1)*

## **Propuestas**

Con base en lo descrito hasta este momento, nos atrevemos a plantear las siguientes propuestas generales a dos niveles: institucional y federal:

A nivel institucional:

· Diversificar los perfiles del personal académico. Convendría distinguir entre las personas que se encaminan a la realización de las diferentes funciones: docencia/tutoría, investigación y gestión, de modo que se permitiera la elección entre las actividades, en lugar de la imposición de la realización de todas ellas. Se trata de diversificar los perfiles del personal académico de acuerdo con su formación, vocación e inclinación personal, y que los propios académicos y académicas definieran las tareas a realizar sin que la opción por la

docencia implicara un menor reconocimiento. (Si bien en el discurso se reconoce como tarea prioritaria, es un hecho que en la acción cotidiana va devaluándose cada vez más).

- Valorar la actividad docente con base en el rendimiento académico del alumnado, y no solamente a partir de la obtención de “papelitos” y de reconocimientos, como hasta la fecha ocurre.
- Instrumentar mecanismos que favorezcan la colaboración y el trabajo grupal con apego a la ética, a fin de erradicar las malas prácticas de búsqueda de constancias y certificados para la sola acreditación de los puntos. Ello favorecería el trabajo de calidad y redundaría en un mayor desarrollo institucional.
- Se requiere de la definición y operación de procesos de inducción a la labor actual del profesorado universitario. En dichos procesos debería considerarse como elemento central la reflexión en torno a lo que significa para una persona asumir este rol, con todas sus determinaciones, sin perder por ello la perspectiva por un lado del papel que corresponde a la institución en el contexto nacional y global y, por otro, de su papel profesional y personal para el logro de los objetivos de la educación superior.
- Alentar la incorporación femenina al trabajo académico a través de medidas efectivas de apoyo, como la jornada laboral de un solo turno, o la disponibilidad de servicios de guardería por horas para la atención no sólo de niñas y niños pequeños sino que se encuentran más allá de la primera infancia, entre otras medidas.



A nivel federal:

- Revisar las políticas salariales de las instituciones de educación superior así como la estructura e impacto de los distintos programas de estímulos, de modo que se unifiquen y se valoren apropiadamente los perfiles diferenciados del personal académico universitario.
- Generar políticas y estrategias que alienten formas de trabajo más solidarias y menos centradas en la competencia, y que favorezcan mejores condiciones de desarrollo para el trabajo académico y de formación para los y las estudiantes.
- En el caso específico de las mujeres, deben instrumentarse medidas claras de soporte para, por un lado, incentivar su incorporación aún minoritaria a la academia y, por otro, facilitarles las condiciones necesarias para un adecuado desempeño, a través de la revisión de políticas de apoyo diferenciadas que consideren sus tiempos de vida y logren un mayor equilibrio entre las demandas laborales y las familiares que se asocian con los ciclos biológicos.

## **Bibliografía**

- Aceves Lozano, Jorge E. (1994). "Sobre los problemas y métodos de la historia oral". En De Garay, Graciela (coord.). *La historia con micrófono. Textos introductorios a la historia oral*. México: Instituto Mora, 116 pp.
- Acker, Sandra (1997). *Género y educación*. México: Nancea.
- Buquet, Ana y Jennifer Cooper *et.al.* (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía*. México: UNAM.

- CONACYT (2003). *Resultados de la convocatoria 2003 Sistema Nacional de Investigadores*, México.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Sistema Nacional de Investigadores. (en línea). (ref. de 28 de junio de 2007). Disponible en Web: [http://www.conacyt.mx/SNI/Index\\_SNI.html](http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html)
- Fernández Rius, Lourdes (2000) “Roles de género–mujeres académicas– ¿conflictos?”. En *Organización de Estados Iberoamericanos*. (en línea). (ref. de 19 de junio de 2007). Disponible en Web: <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>
- Filloux, Jean Claude (1996). *Intersubjetividad y formación (El retorno sobre sí mismo)*. Buenos Aires: Ediciones novedades educación, 93 pp.
- Flecha García, Consuelo (2003). “La mirada de las mujeres al mundo académico”. En *Revista Argentina de Sociología*, nov-dic, año/vol 1, número 001. Consejo de profesionales de sociología, Buenos Aires, Argentina. Pp-27-43.
- Fuentes Amaya, Silvia (2002). “El sujeto de la educación, una identidad imposible”. En Ruiz Muñoz María Mercedes (coord.) *Lo educativo: teorías, discursos y sujetos*. México: Plaza y Valdes editores.
- Gewerc, Adriana (2001). “Identidad profesional y trayectoria en la universidad”. En *Revista Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 5, 2.
- Guil Bozal, Ana (2001). “Desvelando techos de cristal: Los consejos de departamento universitarios”. En Actas del II Consejo internacional de AUDEM. *La difusión del conocimiento en los estudios de las mujeres. Dinámicas y estrategias de poder y ciudadanía*. España: Universidad de Alicante.
- Instituto Nacional de las Mujeres. “Continúa la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral”. Comunicado de prensa 26, 2006. (en línea). (ref. de 3 de julio 2007). Disponible en Web: <http://www.inmujeres.gob.mx/>
- Martínez, Sara G., et. al. (2004). *Equidad de género en la universidad. Balance actual y perspectivas para el desarrollo*. Colima: Universidad de Colima, (s. e.).
- Universidad de Colima (2007, enero 17). Convocatoria ESDEPED. *El Comentario*, p. 13.

Universidad de Colima (2007, marzo 28). Resultado del ESEPED. *El Comentario*, p. 13.

Universidad de Colima/Coordinación General de Docencia. Relación de profesores de tiempo completo (PTC) con perfil deseable, 2007. (en línea). (ref. del 30 de mayo de 2007). Disponible en Web: en <http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/documentos.htm>

Universidad Nacional Autónoma de México. Estadísticas del personal académico de la UNAM 2004. (en línea). (ref. del 30 de mayo de 2007. Disponible en Web: [http://dgapa.unam.mx/programas/informacion\\_aca/estadisticas\\_lazul2004/estadisticas%202004.html](http://dgapa.unam.mx/programas/informacion_aca/estadisticas_lazul2004/estadisticas%202004.html)



LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES  
ACADÉMICAS, INVESTIGADORAS DEL SISTEMA  
NACIONAL DE INVESTIGADORES (SNI), DE LA  
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA.  
PERIODO 2005-2007

---



FOTOGRAFÍA: HÉCTOR HUGO HERNÁNDEZ TOVAR



# Las condiciones laborales de las mujeres académicas, investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), de la Universidad de Guadalajara. Periodo 2005-2007

María Antonia Chávez Gutiérrez\*

El presente trabajo constituye un informe descriptivo de investigación de las condiciones laborales de las mujeres académicas e investigadoras de la Universidad de Guadalajara que han logrado su incorporación al llamado Sistema Nacional de Investigadores. Surgió como respuesta ante la vivencia de una situación laboral que se percibe como desventajosa entre las académicas frente a la que priva entre los investigadores varones de la propia institución con quienes comparten su adscripción al sistema.

El enfoque de la investigación de referencia fue mixto –cuanti cualitativo– con un abordamiento desde la controversial perspectiva de género, y con fundamento en la consideración de que las mujeres que trabajan en el ámbito de la educación superior –por caso, en la Universidad de Guadalajara– constituyen un objeto de investigación atendible por su magnitud y posibilidades de discusión.

En consideración a la escasez de investigaciones sobre los distintos roles y las condiciones laborales que guardan las mujeres académicas e investigadoras que fungen como profesoras en las universidades del país, este

---

\* Doctora en Educación. Especialista en el tema de explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes y el desarrollo social. Profesora investigadora titular del Departamento de Desarrollo Social de la Universidad de Guadalajara.

trabajo de investigación cobra, junto con algunos más, carácter de pionero y pretende constituirse en una aportación capaz de motivar el seguimiento de otros estudios en esta línea con frecuencia olvidada pero no por ello de menor importancia.

### **Globalización, género y trabajo**

Es evidente el impacto del fenómeno de la globalización en los escenarios del mundo laboral provocado por las reestructuraciones económicas de los distintos países. Los modelos económicos centrados en procesos de integración económica, en políticas de mercado global y la incorporación creciente de inusitadas innovaciones tecnológicas a las actividades productivas, ha obligado a profundos cambios en las regulaciones y condiciones del trabajo en general. Bajo la bandera de un neoliberalismo globalizado se tornan evidentes serias contradicciones en los nuevos estilos de vida y se generan cambios que han provocado un clima de incertidumbre, también global, que encarna, a la postre, en un sinnúmero de contradicciones individuales. El ser humano actual se debate entre las exigencias del cumplimiento de los valores de una competitividad muy acendrada y una inequitativa distribución de oportunidades y de acceso a los recursos económicos. En la base de esta problemática yace la ausencia de una perspectiva de género que opone obstáculos a la competencia en igualdad de circunstancias entre hombres y mujeres por la búsqueda de la productividad –entendida en sentido amplio– en sus trayectorias laborales.

El fenómeno de la globalización, en consecuencia, ha calado en la profundización de las diferencias sociales y de la inequidad de género históricamente acumulada, elevando los índices de exclusión y polarización social, disminuyendo las bases para una convivencia social equitativa, y acelerando el deterioro en los niveles de vida social e individual de los



distintos grupos de la población.

Este fenómeno global ha franqueado los límites de satisfacción de los sistemas de apoyo y de seguridad pública y social en materia de trabajo, salud, cultura, educación, vivienda, medio ambiente, protección social, recreación, etc., de los distintos sectores de la sociedad. Históricamente tales sistemas de apoyo habían representado conquistas que funcionaban como sólidas garantías laborales para los y las trabajadoras. En este nuevo contexto han resultado resentidos sobre todo ciertos sectores con mayor vulnerabilidad social, entre los que se cuenta el ámbito que nos ocupa: el mundo laboral de las mujeres.

Las conferencias mundiales sobre la mujer y sus derechos, México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985), Viena (1993), Beijing (1985) han marcado como punto de debate la equidad entre hombres y mujeres en el mundo económico y laboral. El consenso básico de los acuerdos ha tendido a ofrecer impulso a la construcción y aplicación de mecanismos en favor de la igualdad y de la no discriminación de las mujeres. Se pretende con ello avanzar en la incorporación de una perspectiva de género general para las agendas de las distintas organizaciones en beneficio de la superación de la disociación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras.

No obstante lo anterior, los avances han sido mínimos en lo que respecta a la aplicación de los acuerdos que no han podido superar las condiciones de desigualdad genérica.

Para las mujeres, el trabajo abstracto, las dobles o triples jornadas, el trabajo adicional sin valor económico y que se sitúa fuera de la lógica del capital resulta contradictorio en un contexto de sociedad moderna. Ulrich Beck ha señalado cómo las mujeres se consideran ahora como “doblemente socializadas”: no sólo continúan haciéndose cargo de la familia, se ocupan también de una profesión.

En este contexto existen diferencias relevantes entre los hombres y las mujeres como agentes económicos que no aparecen captados por los

análisis económicos en cuanto a distribución de costos y beneficios, intereses, necesidades y limitaciones, pero cuya consideración constituye tarea urgente para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género.

Con respecto a los hombres, las mujeres ocupan puestos subordinados y devengan menores montos de salario. Encuentran serias dificultades para acceder a ciertos cargos de responsabilidad y para “hacer carrera” en los espacios de toma de decisión. Ello actúa a través de numerosos –sean sutiles o evidentes– mecanismos de discriminación que afectan sus posibilidades laborales reales:

La supervivencia de estructuras patriarcales en la familia dificulta la participación de las mujeres en el mundo laboral fuera de casa y en otras formas de la vida pública; y la jerarquía de valores del sistema laboral, que calcula a los seres humanos según categorías económicas y no según las necesidades vitales, no toma nota de la existencia de un puesto de trabajo familiar». (Becker-Schmidt, 1987: 23 s.)<sup>1</sup>

Estos procesos obligan a resituarse el eje de acción de las mujeres de acuerdo con los nuevos problemas a los que se deben enfrentar, en especial en lo que se refiere a las políticas orientadas al mejoramiento de sus condiciones de vida y a las transformaciones sociales y culturales necesarias para incorporar sus demandas de acuerdo a su situación específica. Se hace urgente, entonces, analizar los mecanismos y estrategias que abran a las mujeres alternativas de inserción en el nuevo escenario, de manera que puedan entrar en igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos económicos, que le permitan finalmente lograr una igualdad de oportunidades en la competencia dentro de las actividades productivas y de servicios, así como en la consideración de su impacto individual y familiar (Sepia, 2001).

Contra el orden imperante, la globalización, como proceso de internacionalización de las economías de los países, debería convertirse en un contexto de oportunidades para que las mujeres logren insertarse y participar en la construcción de políticas igualitarias respecto a los hombres en los ámbitos económico, laboral, político y cultural, incluidos los aspectos familiares y de la vida doméstica. Ello, con toda seguridad, ofrecería

---

1. Citado por Roswitha Scholz en *Sobre la relación de género y trabajo en el feminismo* (en línea). Disponible en Web: [http://www.creatividadfeminista.net/articulos/genero\\_trabajo.htm](http://www.creatividadfeminista.net/articulos/genero_trabajo.htm)

mayores esperanzas para la salvaguarda de un mundo en crisis que no puede seguirse permitiendo ignorar el 50% de la masa encefálica, brazos y espíritu (correspondientes a las mujeres) para la búsqueda y encuentro de caminos más prometedores que los hasta ahora transitados por el género humano. Mas ¿cómo acometer un reto de tan grande proporción?

Se hace evidente la urgencia de analizar los mecanismos y estrategias que ofrezcan para las mujeres alternativas viables que incrementen su inserción y permanencia en los nuevos y cambiantes escenarios de los mercados laborales, de manera que se cumpla la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos económicos y a las actividades productivas. Se trata de integrar y hacer cumplir los derechos que favorezcan el desarrollo individual y familiar a que las mujeres tienen derecho.

En México la población económicamente activa para 2004 fue de 43,398,755 de los que 28,013,539 (el 64.5%) correspondieron a hombres, mientras que 15,385,216 (35.5%) a mujeres. Al mismo tiempo, en Jalisco la población económicamente activa fue de 2,971,339 de los que 1,840,399 (61.9%) correspondieron a hombres, mientras que 1,130,940 (38.1%) a mujeres. No pueden sin embargo identificarse políticas diferenciadas con perspectiva de género que atiendan de manera efectiva las necesidades de las mujeres trabajadoras. El ingreso de las mujeres en el mundo laboral constituye un fenómeno en aumento, al mismo tiempo que ganan espacios en algunos puestos de representación política:

Todo eso, sin embargo, no cambia en absoluto el hecho de que las mujeres sigan siendo las que cargan con la educación de los hijos, los trabajos domésticos, etc. y que sigan ganando menos y raras veces se les pueda encontrar en posiciones altas, a pesar de tener ya las mismas cualificaciones que los hombres (Scholz, 2005: 10).

En nuestro país existen pocos e incipientes indicios de investigaciones sobre las mujeres académicas investigadoras que se desempeñan en instituciones de educación superior. En consecuencia, el desarrollo de

proyectos que indaguen, calen e incidan sobre sus condiciones laborales es tarea impostergable.

Se requiere repensar los viejos y los nuevos esquemas de género con el propósito de favorecer la construcción de propuestas viables que respondan de manera integral a las necesidades individuales y de grupo de las mujeres trabajadoras. Propuestas que tomen en consideración la posible variedad de actividades provocada por la separación específica por género, con estrategias para la superación de las tradicionales funciones y modalidades de relación entre los géneros.

En México, aunadas a las actividades laborales, las mujeres realizan una serie de actividades domésticas por las que no devengan ingresos. El 94.5% de mujeres contra 52.7% de los hombres que así lo hacen (INEGI, 2001).

Hemos referido ya la escasez de investigaciones acerca de los distintos roles y condiciones laborales de las mujeres, particularmente del ámbito de las mujeres académicas e investigadoras, que fungen como profesoras universitarias a quienes suele considerárseles como socialmente privilegiadas.

Precisamente en respuesta a la necesidad de estudios sobre la situación laboral de las mujeres surge el presente proyecto de investigación sobre las condiciones laborales de las mujeres académicas de la Universidad de Guadalajara adscritas al Sistema Nacional de Investigadores, durante el periodo 2005-2007, desde la perspectiva de género. El estudio emerge como una necesidad prioritaria a iniciativa del propio grupo de mujeres académicas, Padrón 2005 del SNI, de la Universidad de Guadalajara.

Se aborda desde el enfoque descriptivo e interpretativo y una perspectiva de género que quiere propiciar la reflexión, descripción, caracterización, análisis y evaluación de las condiciones laborales en que las académicas e investigadoras se desarrollan, con énfasis en la relación entre el rol femenino y sus condiciones y situación laboral como académicas de la Universidad de Guadalajara.

La metodología es de corte mixto, cuanti-cualitativa, se utilizaron como herramientas básicas para la obtención de información la encuesta y entrevista a profundidad *in situ*, análisis de documentos y grupos de discusión. Pretendió la indagación de las relaciones entre las condiciones laborales de las actividades productivas y sus repercusiones en la vida individual y familiar (y viceversa) del grupo de investigadoras.

El trabajo de investigación pretendió ofrecer respuesta a las siguientes interrogantes: El hecho de que las mujeres constituyan (en la actualidad del estudio) sólo el 33% de la población de investigadores incorporados al SNI de la Universidad de Guadalajara ¿constituye un indicador de discriminación y expresión de desigualdad de género?, ¿Cuáles son las características generales del grupo de mujeres SNI de la Universidad de Guadalajara?, ¿Cómo son las condiciones laborales de las mujeres SNI de la Universidad de Guadalajara?, ¿Existen factores de discriminación y de desigualdad de género en sus condiciones laborales?, ¿Cuáles son las diferencias laborales significativas de las investigadoras con relación a la situación laboral de los investigadores varones de la Universidad de Guadalajara?, ¿Cuáles son los factores o situaciones laborales que pueden mejorarse en este grupo de mujeres trabajadoras?

### **Mujeres académicas e investigadoras en México**

Ser investigadora del Sistema Nacional de Investigadores implica garantizar una formación profesional con niveles óptimos de excelencia, competitividad y productividad académica, y con perfiles de actualización que garanticen la formación profesional de los alumnos de licenciatura y de posgrado.

Una investigadora integrada al SNI se reconoce como una especialista en el ámbito de la ciencia en México. Ello la obliga a demostrar capacidad y un comportamiento asociado con la generación de conocimiento de frontera en su área de especialidad. En consecuencia, ser académica, investigadora e

incorporada al SNI, supone aceptar un rol difícil, contradictorio y diferenciado por el género.

Históricamente la inserción de las mujeres en los ámbitos de la investigación ha sido en México reducida. Para 1984 existían 282 investigadoras registradas en el SNI, en 2003 aumentó significativamente para alcanzar 3,072, mientras que en 2005 sumaron 3,322. A este respecto Octavio Paredes, Vicepresidente de la Academia Mexicana de Ciencias (AMC), afirma: "...apenas el 33% de los 8,500 integrantes del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) son mujeres" (Paredes, 2005).

### **Las mujeres investigadoras del Sistema Nacional de Investigadoras de la Universidad de Guadalajara**

Algunos de los resultados obtenidos en el estudio de referencia permiten el análisis de la situación laboral de las académicas de la Universidad de Guadalajara adscritas al Padrón del Sistema Nacional de Investigadores. De un total de los 243 investigadores e investigadoras de la Universidad de Guadalajara con adscripción al Sistema Nacional de Investigadores en 2005, 93 (34%. Ver Figura No. 1 Comparación por sexos) fueron mujeres.

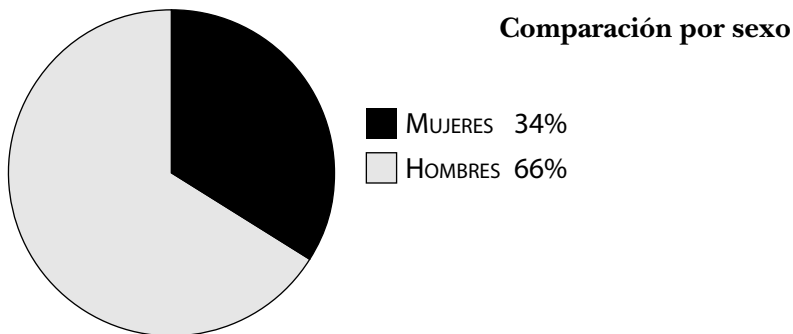


Figura No. 1 Investigadores e investigadoras de la Universidad de Guadalajara. 2005

Como puede observarse, el 66% de los adscritos al Sistema Nacional de Investigadores son hombres, lo que confirma la existencia de diferencias significativas con relación a los niveles de adscripción generales. Hemos dicho antes que las distinciones que confiere el SNI se clasifican en dos categorías:

- Candidato a Investigador Nacional C
- Investigador Nacional en tres niveles: I, II y III

**Investigador Nacional Nivel I.** Para investigadores que cuenten con doctorado y que hayan participado activamente en trabajos de investigación original de alta calidad, publicados en revistas científicas de reconocido prestigio, con arbitraje e impacto internacional, o en libros publicados por editoriales con reconocimiento académico, además de impartir cátedra y de dirigir tesis de licenciatura o de posgrado.

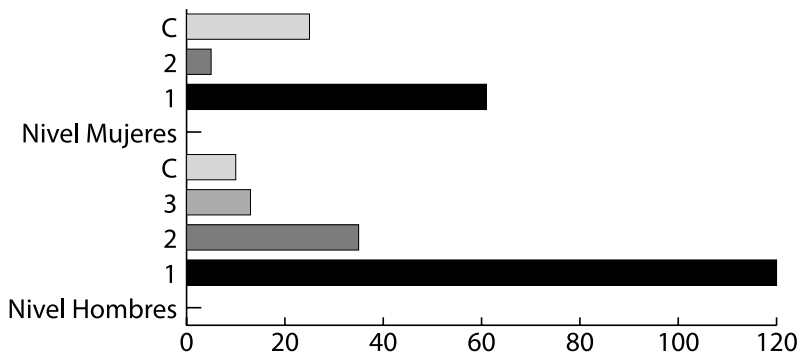
**Investigador Nacional Nivel II.** Para aquellos que además de cubrir los requisitos del Nivel I hayan realizado investigación original, reconocida, apreciable, de manera consistente, en forma individual o en grupo, y participado en la divulgación y difusión de la ciencia.

**Investigador Nacional Nivel III.** Para aquellos que además de cumplir con los requisitos del Nivel II, hayan realizado contribuciones científicas o tecnológicas de trascendencia y actividades sobresalientes de liderazgo en la comunidad académica nacional y hayan obtenido reconocimientos académicos nacionales e internacionales, además de haber efectuado una destacada labor de formación de profesores e investigadores independientes.

**Figura No. 2 Investigadores SNI 2005**

Investigadores	Candidatos	Nivel1	Nivel2	Nivel3	Total
Mujeres	61	25	5	0	93
Hombres	10	120	35	13	150

**Figura No. 3 Investigadores Universidad de Guadalajara**  
Niveles de adscripción al SNI 2005



La disparidad en la representatividad entre hombres y mujeres por nivel obliga a profundizar en el estudio de las condiciones laborales de las académicas investigadoras de la Universidad de Guadalajara que aparecen diferenciadas de la adscripción por niveles de los investigadores hombres.

Trabajar como académica universitaria y miembro del Sistema Nacional de Investigadores en la Universidad de Guadalajara supone implicarse en una diversidad de tareas académicas:

- Programación, impartición y evaluación de cursos de licenciatura y posgrado.



- Impartición de asesorías disciplinarias, tutorías, a alumnos de licenciatura y posgrado (dependiendo de los programas en los cuales imparte la docencia).
- Dirección de tesis, de licenciatura y posgrado. (Revisión de proyectos de investigación, avances de tesis).
- Participación en instancias de trabajo colegiado (que implica levantamiento de actas, asistencia a reuniones periódicas de diversa índole).
- Participación en la organización de jornadas, congresos, encuentros, coloquios, foros, etcétera.
- Participación en la selección de alumnos aspirantes a los programas educativos.
- Participación en la aplicación de exámenes para los alumnos de nuevo ingreso.
- Realización de reportes semestrales y anuales de las actividades académicas realizadas (en algunas ocasiones llegan a ser hasta cinco formatos diferentes por ciclo escolar).
- Participación en actividades de difusión por invitación de los diferentes medios de comunicación, prensa, radio y televisión.
- Tareas propias de investigación, asistencia a congresos, y preparación de publicaciones.

Para la realización del estudio de nuestra autoría al que hemos venido haciendo referencia se seleccionaron al azar doce académicas investigadoras de la Universidad de Guadalajara adscritas al padrón SNI en 2005. Las edades oscilaron entre los 34 años, como edad mínima y 58, como edad máxima. De este modo, la edad promedio del grupo fue de 47.2 años.<sup>2</sup>

**Figura No. 4 Edades de las académicas investigadoras seleccionadas**

Años	Acumulada	Frecuencia
34	1	1
37	2	1
44	4	2
45	5	1
46	6	1
47	7	1
52	8	1
53	9	1
54	10	1
55	11	1
58	12	1

En este espacio, y para efectos de este trabajo en particular, sólo nos referiremos a los resultados de once de las investigadas.

Con relación al estado civil de las académicas investigadoras (Véase Figura No. 5) son notable mayoría ocho académicas casadas, dos divorciadas, mientras que una refiere vivir en unión libre. Tienen de uno a dos hijos cuyas edades fluctúan entre los 6 y los 25 años.

El 100% de las investigadoras cuenta con perfil PROMEP y tiene contrato definitivo con la Universidad de Guadalajara en la categoría de titular de tiempo completo. Siete de ellas son profesoras investigadoras titulares C, cuatro titulares B, y una es titular A. Su antigüedad varía entre los tres años como mínima y 25 como máxima.

---

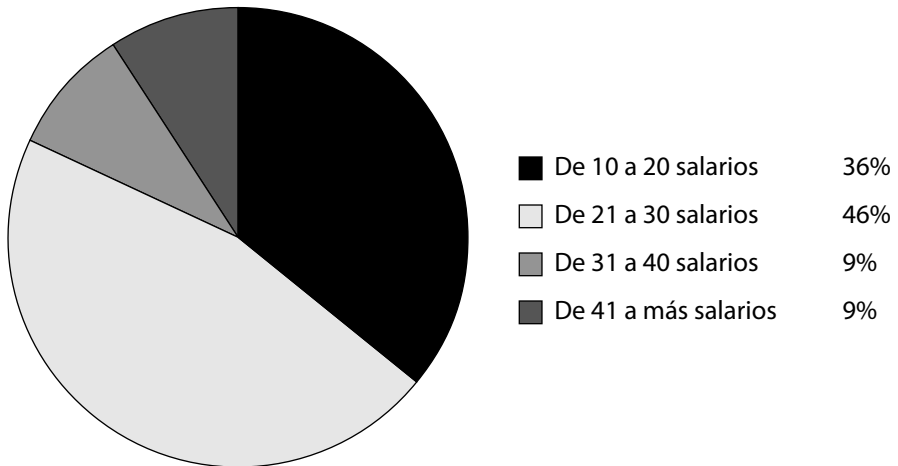
2. Conviene aclarar que una de las académicas seleccionadas no pudo localizarse para la aplicación del cuestionario y la realización de la entrevista a profundidad.

**FIGURA No. 5. Estado civil de las investigadoras**



Las investigadoras refieren sentirse satisfechas con su salario y afirman que se encuentra en relación directa con la categoría de su contrato de trabajo. Dos de ellas, sin embargo, señalan que en otros países –como pueden ser el Reino Unido y Canadá– los salarios de los investigadores en general y los apoyos para la realización de su trabajo son mejores. En la Figura No. 6 se aprecia que el 46% ubica su percepción entre los 21 y 30 salarios mínimos.

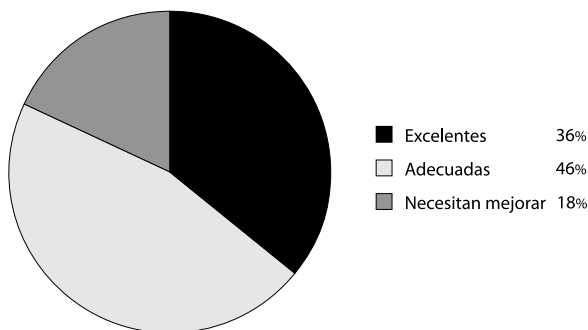
**Figura No. 6 Percepciones salariales**



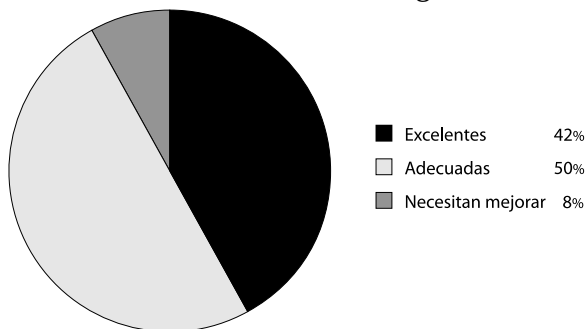
En lo que se refiere al ambiente de trabajo: relación con sus jefes inmediatos, colegas y con el personal administrativo, la mayoría de las investigadoras las califica como “adecuadas”, seguidas de “excelente” y como dato menor señalaron que “necesitan mejorar”.

Los siguientes gráficos describen de manera específica estas relaciones. La Figura No. 7 especifica la relación con el jefe inmediato. El 72% reconoce un valor entre “excelente” y “adecuado” para esta categoría. Conforme a la Figura No. 8 un 92% califica de “adecuadas” a “excelentes” las relaciones con sus compañeros de trabajo.

**Figura No. 7 Relaciones de las investigadoras con su jefe inmediato**

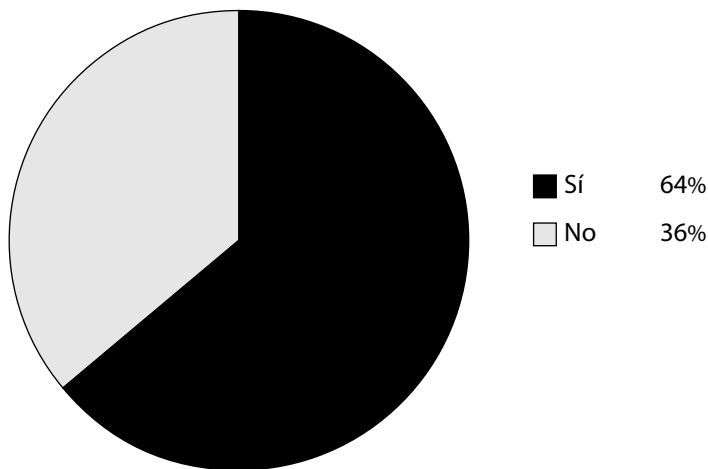


**Figura No. 8 Relación de las investigadoras con sus compañeros de trabajo**



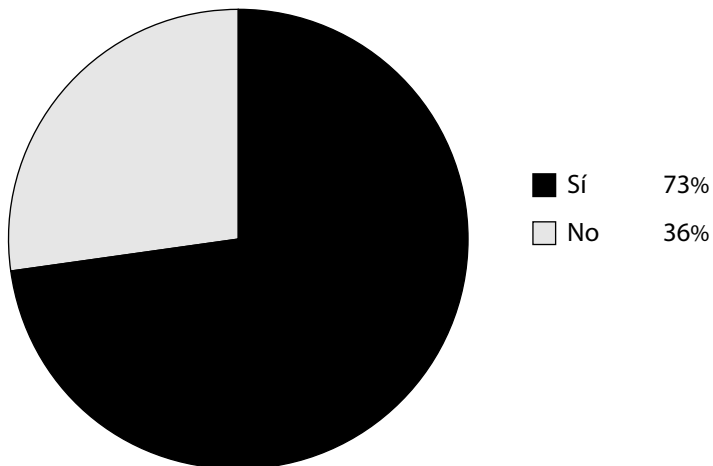
Con respecto al tipo de respuestas de apoyo para el desarrollo de su trabajo académico: el 64% de las investigadoras afirma que cuenta con respuestas oportunas y pertinentes para desarrollar su quehacer investigador y otras funciones académicas en el departamento de su adscripción, contra cinco que ofrecieron respuestas negativas. En la Figura No. 9 puede apreciarse que un 36% señaló la falta de compromiso institucional para el desarrollo de su trabajo de investigación.

**Figura No. 9 Respuestas para el desarrollo de la investigación**



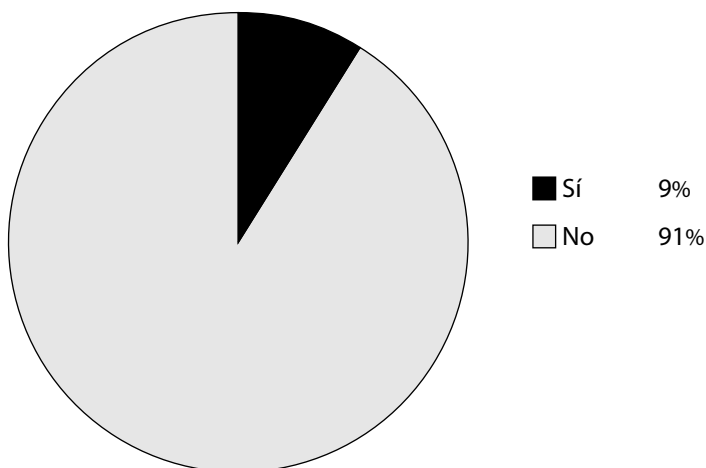
Conforme a la Figura No. 10, un 73% cuenta con apoyo financiero para el desarrollo de sus proyectos de investigación, contra un 27% que refiere no contar con él para su realización. Del total que cuenta con apoyo para la investigación el 55% es financiamiento interno y el 45% financiamiento externo (por caso del PROMEP, El Colegio de México, SEP, SEBIN y CONACYT).

**Figura No. 10 Financiamiento para la investigación**



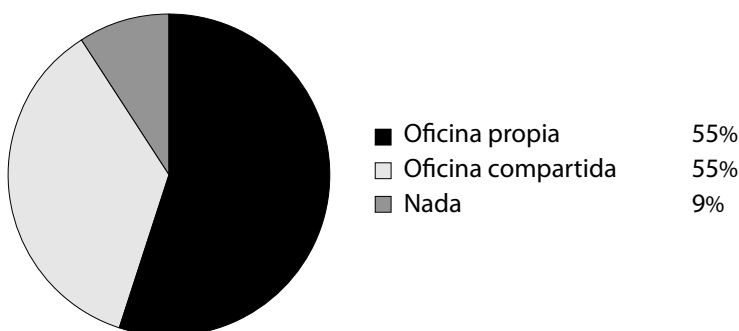
La mayoría de las investigadoras no cuenta con el apoyo de asistentes de investigación, sólo el 9% de ellas afirmó contar con el apoyo de becarias, tal como se ilustra en la Figura No. 11.

**Figura No. 11 Cuenta con asistentes o becarios de apoyo a la investigación**



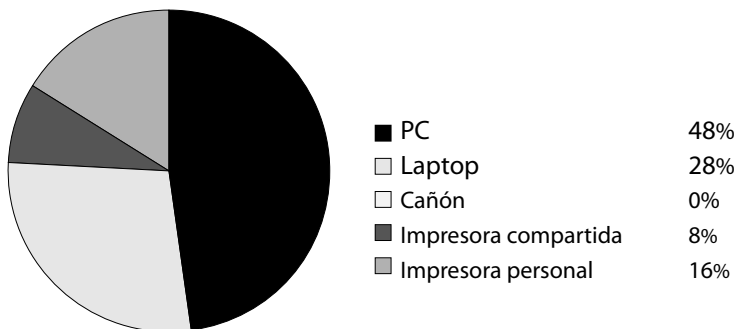
Con relación al uso de oficina propia, puede apreciarse en la Figura No. 12 que el 55% de las investigadoras refirió contar con cubículo individual, el 36% comparte el cubículo con dos y hasta con cinco personas, y una investigadora informó no contar con oficina en la institución para la realización de su trabajo.

**Figura No. 12 Espacio de trabajo**



La Figura No. 13 describe el acceso de las investigadoras al uso de equipo en oficina. El 48% de ellas refiere que cuenta con computadora personal y el 28% con *lap top* para su servicio, un 16% refiere el uso de impresoras personales, un 8% señala que comparte el equipo de impresión.

**Figura No. 13 Uso de equipo de trabajo**



De manera general el 73% de las investigadoras manifiesta haber tenido dificultades laborales al grado de limitar sus niveles de productividad académica esperada. El 55% reconoce que tuvo dificultades personales que limitaron el desarrollo de sus actividades académicas en el Sistema Nacional de Investigadores, lo que significa un alto porcentaje de incidencia de condicionantes que limitan la productividad académica. Los motivos señalados por las investigadoras fueron los siguientes:

- El excesivo papeleo de los informes y convocatorias (5). La percepción de que las formas de gobierno en el departamento son demasiado coercitivas y burocratizadas (3), (total 8 entrevistadas).
- Enfermedad de la madre (1), cuidados especiales de un hijo enfermo y práctica de cirugía, (1) enfermedad grave del padre y el hecho de ser hija única (1) (3 entrevistadas).
- Enfermedad personal (2 entrevistadas).
- La carga de la edad (1 entrevistada).
- La atención de los hijos. Ser madre de hijos menores. (dos entrevistadas).
- Falta de cumplimiento de la actividad académica de dirección de tesis (dos entrevistadas). En específico, y con respecto a este rubro, señalan: “Ha sido complicado lograr tener tesis debido a que los estudiantes prefieren titularse por otros medios (por todo el tiempo de dedicación que implica hacer una tesis). Y en el posgrado en el que participo hay pocos estudiantes, y los pocos que hay se los reparten los profesores de mayor antigüedad”.
- El tiempo de tardanza del proceso editorial de los libros que se han entregado para su publicación (2). “La editorial de Universidad de Guadalajara tarda mucho en editar los libros” refiere una entrevistada (1), “Hay una pésima difusión de los libros” (1) señala otra (4 entrevistadas).
- Las frecuentes interrupciones, ruidos y distractores circundantes en el área de trabajo asignada por la universidad (3 entrevistadas).



Calificaron como desgastantes las cargas extras relacionadas con el trabajo administrativo, y las actividades minuciosas no académicas que generalmente se asigna a las mujeres. Una investigadora señala al respecto...

(...) el cargo de directora <del centro de estudios donde se desempeña> es un puesto honorario, a pesar de que implica mucha responsabilidad, tiempo y esfuerzo. He intentado por diversos medios lograr que se pague un salario y no ha sido posible. Esto impacta necesariamente en el desempeño académico, ya que el trabajo administrativo consume mucho tiempo que se le resta al trabajo académico, que es lo que produce el salario.

Otra más sostiene: “(...) tendré que dejar la coordinación del Departamento porque me quita demasiado tiempo, sólo son papeleos y no he avanzado en los últimos tres años en las publicaciones pendientes. Ya informé que dejo la coordinación en tres meses(...)”

Otro punto en el que coinciden radica en la necesidad de homogenizar las condiciones laborales. Oigamos varias voces:

Que hubiera mejores condiciones en la universidad para los que somos de primer ingreso del SNI o del nivel más bajo, ya que ahora los apoyos son principalmente dirigidos a los de segundo y tercer nivel y en esa medida se dificultará, si no es que será imposible llevar a cabo las labores necesarias para llegar a niveles más altos. Por ejemplo, en el caso de asistentes, por ahora yo hago todo sola, y en mi centro compito con gente que tiene diez o más asistentes(...)

Que las condiciones de espacio y equipo de trabajo para los miembros del SNI fueran más adecuadas... Apoyar a investigadoras jóvenes que tienen hijos en edad maternal y escolar con guarderías, con horarios especiales, adecuados a las actividades de investigación(...)

Que se implementaran políticas educativas, que se diseñaran programas educativos con horarios y servicios acordes a las jornadas de trabajo de las investigadoras.

A partir de la información hasta aquí descrita, es posible derivar conclusiones importantes acerca de la situación laboral de las mujeres

académicas. Puede asegurarse que no dista mucho de la de los grupos de mujeres trabajadoras del resto de la sociedad con los que comparten limitadas medidas de apoyo formal y de valores sociales para el desempeño de los múltiples roles que asumen.

En definitiva, las mujeres académicas investigadores se enfrentan a situaciones ambivalentes y contradictorias a partir de una cultura social obligada de “autoentendimiento” de la asignación de múltiples roles en la vida familiar y de las contradicciones generadas en la búsqueda de su integración al mundo laboral y profesional. En otras palabras, se asume de manera “naturalizada” que las mujeres sean cuidadoras, por una suerte de adjudicación socio-histórica, de los ancianos, los enfermos, los minusválidos y de los niños; al mismo tiempo que continúan asumiendo el exhaustivo “trabajo doméstico” que, dicho sea de paso, no se considera como una opción de trabajo más con respecto a las modalidades de trabajo existentes y que, por el contrario se trata de una actividad invisible y devaluada que compite con su inserción en el mercado laboral formal.

En concreto se han encontrado diferencias significativas entre investigadores e investigadoras con respecto a los niveles de productividad esperados por el Sistema Nacional de Investigadores. La duración de trayectorias académicas y las edades que privan entre ellos es también diferencial y atribuible a condiciones de género.

La construcción de políticas públicas incluyentes con programas concretos capaces de ampliar el acceso de las académicas a los institutos y centros de investigación donde se genera el conocimiento y a sus órganos de dirección es, en definitiva, tarea obligada. Es preciso para ello considerar las necesidades diferenciales de las trayectorias profesionales y de los ciclos de vida con una perspectiva de equidad de género (gestación, nacimiento, crianza de los hijos, cuidados especiales para miembros de la familia).

Las mujeres investigadoras incorporadas al Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad de Guadalajara así, presentan condiciones diferenciales respecto a los investigadores hombres debido a una confluencia

de patrones institucionales, personales, sociales, de formación y académicos que determinan una situación laboral diferenciada que, a la postre, se encuentra relacionada con el número desigual de investigadores por género incorporados a ese sistema. Ello constituye en definitiva un indicador de discriminación y expresión de la desigualdad de género en esa institución de educación superior que, desde luego, no es privativo de ella y constituye sólo un botón de muestra del panorama general.

No puede dejarse para otro tiempo la integración gremial de las mujeres académicas para la generación de agendas permanentes que hagan visibles sus condiciones de desigualdad frente al trabajo con miras en la promoción de acciones de búsqueda por la equidad de género en el ámbito laboral, por un mundo más pleno, justo y de vocación igualitaria.

## **Bibliografía**

- Benedito, V. (coord.) (1991). "La formación del profesorado universitario". España: Subdirección General de Formación del Profesorado (s/e)
- García, P. (2004). *Mujeres académicas. El caso de una universidad estatal mexicana*. México: Plaza y Valdez.
- Gabayet, L. y otros (comps) (1988). *Mujeres y sociedad. Salario, hogar y acción social en el Occidente de México*. México: CIESAS/El Colegio de Jalisco.
- Lipotevetsky, G. (2002). *La tercera mujer*. España: Anagrama.
- Mariam, A. (2000). *Escenarios femeninos. Diálogos y controversias*. Aargentina: Lumen.
- Martínez, A. (1993). *Mujer, gobierno y sociedad civil. Políticas en México y Centroamérica*. México: FLACSO.
- Munevar, D. (2005). "Transversalidad del género. Una estrategia para el uso político educativo de sus saberes". En *Revista de Estudios de Género*, No. 21, Universidad de Guadalajara, México.

Orozco, V. (2003). *Decisión y discriminación. Ejercicios en la teoría del capital humano y el trabajo de las mujeres*. México: UPN.

Osorio, R. (2005). “Las mujeres investigadoras en educación, sus logros y retos”. En *Revista de Estudios de Género*, No. 21, Universidad de Guadalajara, México.

Paredes, Octavio. Persiste la discriminación de la mujer en el mundo de la ciencia. En *La Gaceta*, No. 62, Universidad de Guadalajara, México.

Scholz, R. “Sobre la relación de género y trabajo en el feminismo” (en línea). Disponible en Web: [http://www.creatividadfeminista.net/articulos/genero\\_trabajo.htm](http://www.creatividadfeminista.net/articulos/genero_trabajo.htm)

Sepia. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales regionales, avances y propuesta. Género y trabajo. (en línea), (ref. del 11 de diciembre de 2001). Disponible en Web: <http://www.oas.org/cim/Spanish/SEPIA%20I.Documento.htm>

# LAS Y LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA: UNA APROXIMACIÓN DE GÉNERO

---



FOTOGRAFÍA: SALVADOR MUÑOZ PONCE



# Las y los académicos de la Universidad de Guadalajara: Una aproximación de género<sup>1</sup>

Virginia Enciso Huerta\*

Alfredo Rico Chávez

El proyecto de investigación “La equidad de género en la Universidad de Guadalajara” al que aquí nos referiremos, tiene un antecedente en el estudio piloto sobre “La equidad de género” realizado en el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara. Este trabajo evidenció la existencia de una cultura de inequidad en esa institución de educación superior, basada tanto en una práctica cotidiana institucional –que se sustenta en las costumbres– como en la ausencia de medidas institucionales para mostrar, prevenir y erradicar dicha inequidad.

A partir de este esfuerzo que coincidió con la iniciativa del Instituto Nacional de las Mujeres y de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en el sentido de buscar la incorporación de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior, y que condujo a la creación de la Red de Enlaces Académicos de Género de la Región Centro-Occidente de la ANUIES (INMUJERES y ANUIES) en el año 2004 se consolidaron las posibilidades de realización de un diagnóstico de la

---

1. Esta ponencia se desprende del proyecto “La equidad de género en la Universidad de Guadalajara”.

\* Maestra en Ciencias de la Salud Pública por la Universidad de Guadalajara. Diplomada en Estudios de Género por la Universidad de Colima. Profesora investigadora del Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara.

situación de la equidad de género en la Red Universitaria de la Universidad de Guadalajara del que aquí daremos breve cuenta.

El objetivo general de la investigación pretendió revelar las formas específicas de la inequidad de género en la Universidad de Guadalajara y los lugares donde se manifiesta con la mira puesta en la realización de una propuesta futura que permitiera, primero, identificar la especificidad de las relaciones de género propias del mundo académico y de las IES, y luego normar y sancionar cualquier forma de discriminación para con ello avanzar en el logro de una cultura de equidad de género universitaria.

La hipótesis de la investigación planteó la existencia en la Universidad de Guadalajara de una cultura institucional que implica, de manera naturalizada, una práctica cotidiana sexista, misógina y homofóbica que penetra en todos los niveles de la vida universitaria y que genera diversos fenómenos de inequidad de género, cuya naturaleza se encuentra en estrecha conexión con la especificidad del contexto en el que se presenta. Dichos fenómenos, no obstante, no son fácilmente reconocibles ya que suelen ser considerados como “naturales”, desde el momento en que se trata de prácticas y rituales enraizados en la vida cotidiana institucional que pueden, sin embargo, analizarse en los distintos planos de la institución. Por otra parte, el mundo académico del que la Universidad participa se fundamenta en bienes simbólicos específicos que generan una cultura institucional cuyos componentes de género son también particulares.

El estudio realizado fue de carácter transversal descriptivo y se llevó a cabo con el personal académico de la Universidad de Guadalajara. Los datos se obtuvieron a través de la aplicación de un cuestionario constituido por nueve secciones: I. Datos generales, II. Datos y movilidad en el trabajo, III. Formación, IV. Condiciones socioeconómicas, V. Violencia y discriminación, VI. Cultura de género en la institución, VIII. Identidad, VII. Presupuestos, actitudes y creencias y IX. Percepciones.



El Centro de Estudios de Opinión (CEO) de la propia Universidad de Guadalajara tuvo a su cargo la aplicación, asegurando el anonimato de los encuestados. El universo estuvo conformado, como hemos dicho, por el personal académico de los Centros Universitarios Temáticos<sup>2</sup> y, debido a que la población presenta particularidades en cada centro universitario, se elaboró un marco muestral aleatorio estratificado sobre una muestra cuyo tamaño se determinó con base en un nivel de confianza del 95% y un error estadístico de (+5%). La muestra sumó 460 casos: 62.2% hombres y 34.8% mujeres. Para la captura y procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Presentaremos aquí solamente algunos de los resultados de la encuesta, con la intención de mostrar las tendencias generales que la investigación va arrojando hasta este momento.<sup>3</sup>

## **Datos generales**

En lo que corresponde a la edad y al sexo de los entrevistados el primer dato que observamos se relaciona con lo que ya ha sido señalado en trabajos de investigación análogos, como el realizado por Estela Morales en la Universidad Nacional Autónoma de México. (Morales Campos, Estela, 2003) La comunidad académica se concentra prácticamente en edades que superan los 40 años, lo que exhibe un “envejecimiento” de la plantilla. Sin embargo, cabe observar que entre los hombres prevalecen edades más altas. Siete de

- 
2. Centros Universitarios: Arte, Arquitectura y Diseño; Ciencias Biológicas y Agropecuarias; Ciencias Económicas Administrativas; Ciencias Exactas e Ingenierías; Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Humanidades.
  3. Es importante señalar que los resultados de esta primera fase serán contrastados a futuro y/o reforzados con la información que se obtenga en la fase cualitativa que la propia investigación tiene considerada.

cada ocho maestros se encuentran en el rango de los 37 años, mientras que las mujeres son mayoría entre las edades menores (excepto en el rango que va de los 23 a los 25 años). Esto habla de que entre las generaciones más jóvenes el número de mujeres que se incorpora al trabajo académico va equilibrándose con respecto al número de varones (Gráfica 1).

Al realizar el cruce de la variable escolaridad con la de sexo de los encuestados, encontramos una presencia equilibrada de ambos hasta el nivel licenciatura (del 34.8% que representan las mujeres el 14% se encuentra en este nivel, mientras que del 65.2% que representan los hombres el 17% cuenta con esta escolaridad). No obstante, en lo que corresponde al nivel posgrado es notoria la mayoría masculina (tres de cada cuatro hombres cuenta con estudios de posgrado, mientras que entre las mujeres la proporción es apenas poco mayor a dos de cada cuatro) lo que evidencia que los hombres han tenido mayores posibilidades de proseguir con su formación académica.

El grado constituye un elemento fundamental para el ascenso y el reconocimiento académico. Conforme al sistema actual de evaluación del desempeño académico en las IES –como mejoras en el nombramiento, obtención de estímulos o acceso a programas de apoyo (SNI, PROMEP, etc.)– los hombres tienen un mayor acceso a él que las mujeres (Gráfica 2). A medida que aumenta la categoría profesional, el poder, el estatus social y consecuentemente el sueldo, disminuye el número de mujeres en todas las universidades (Guil, Solano y Álvarez, 2005).

En lo que corresponde al cruce entre las variables estado civil y sexo, encontramos que la mayoría de los académicos están casados (de cada cuatro más de tres), mientras que las académicas presentan un porcentaje similar entre las que sostienen una relación formal y quienes no (al comparar aquellas participan de unión libre o están casadas contra el resto: viudas, divorciadas y solteras, los porcentajes resultan semejantes). Esto pudiera tener una relación estrecha entre la exigencia que el trabajo académico implica y las consecuencias en las relaciones que las mujeres establecen en el

espacio íntimo. Podría deberse a cierta resistencia de los hombres a aceptar una relación con alguien que realiza esta modalidad de trabajo, por lo que las mujeres pudieran encontrarse ante la disyuntiva entre tener una relación de pareja estable o continuar en el desempeño de su trabajo académico. Este dato refuerza la necesidad del análisis de las trayectorias académicas para dilucidar cómo las académicas han ido enfrentando las dificultades que se presentan en la vida personal por la naturaleza del trabajo que desarrollan (Gráfica 3). El 23.6% de las académicas tiene hijos, por 13.8% que no los tiene. De los hombres el 47.5% tiene hijos, por 15.1% que no los tiene (Gráfica 4).

### **Datos y movilidad en el trabajo**

En lo que corresponde a la variable antigüedad se observa que los hombres cuentan con mayor antigüedad en general, pero sobre todo los que se encuentran entre los 21 y 25 años. La antigüedad es uno de los grandes determinantes del nivel de remuneración. Cabe mencionar que en la Universidad de Guadalajara a partir de los cinco años los trabajadores reciben un porcentaje salarial por cada año de antigüedad (Gráfica 5).

Por otro lado, la categoría académica –la posición que una persona ocupa en la estructura jerárquica de la institución– constituye uno de los datos más relevantes de la inequidad, pues los resultados muestran claramente que los hombres tienen una presencia mayor en las categorías más elevadas (uno de cada tres son profesores titulares), mientras que las mujeres se concentran en las categorías de menor nivel (profesoras de asignatura). Ello podría atribuirse al mayor porcentaje de hombres con posgrado con respecto a las mujeres y a su mayor antigüedad, dos elementos centrales para la obtención de categorías superiores. El que un mayor número de mujeres acepte nombramientos de asignatura pudiera explicarse por el hecho de que las asignaturas ofrecen una mayor libertad de movilidad para la realización

de otras actividades, como el trabajo doméstico o el cuidado de los hijos. Otro dato relevante tiene que ver con los nombramientos de profesores de carrera: mientras que entre las académicas la suma de asociadas y asistentes representa casi la misma cantidad que de profesoras titulares, entre los hombres la suma de asociados y asistentes constituye apenas la mitad de la de los titulares (Gráfica 6).

En el apartado acerca de la percepción que los entrevistados tienen respecto al grado de afectación de la realización de tareas extrauniversitarias en las actividades que ayudan a mejorar las condiciones de trabajo, el resultado es interesante. Mientras que casi la mitad de las mujeres consideran que las tareas extrauniversitarias afectan decididamente en las actividades que ayudan a mejorar las condiciones de trabajo, sólo una tercera parte de los hombres opinaron en este mismo sentido. La respuesta parece indicar que los hombres se distraen menos en actividades ajenas a las correspondientes a su desempeño laboral. Esto coincide con el dato presentado arriba en el sentido de que las mujeres acceden con mayor frecuencia a nombramientos (de asignatura) que ofrecen flexibilidad para la dedicación del tiempo a actividades extralaborales lo que suele entorpecer su trayectoria académica (Gráfica 7).

En lo que se refiere a las instancias universitarias de carácter colegiado o directivo a las que se han incorporado hombres y mujeres, encontramos que casi la mitad de las académicas se encuentra concentrada en academias, espacios que vinculan su actividad con la docencia y con el trabajo administrativo; la diferencia con respecto a los académicos en este rubro es menor al 50%. Por su parte, los hombres se distribuyen en las diferentes instancias y espacios donde suelen tomarse las decisiones (colegios departamentales). En ellos la presencia masculina es mayor a la de las mujeres en una proporción de casi de tres por una (Gráfica 8).

En términos generales, puede decirse que la Universidad no se exenta

de reproducir los roles tradicionales que suele asignarse a los sexos: las mujeres se encuentran en los lugares donde se concentra el trabajo, mientras que su presencia disminuye ahí donde se toman las decisiones (Antón, 2005).

Con relación a la importancia o prioridad que tienen diferentes temas en su vida, encontramos lo siguiente: respecto a la que le otorgan a su trabajo, en una escala del 1 al 5 (donde 1 corresponde a la menor importancia y 5 a la mayor) observamos que existe una opinión similar tanto entre los hombres como entre las mujeres (cuatro de cada cinco hombres opinaron que tiene una importancia de entre 3 y 5, mientras que entre las mujeres la proporción fue un poco menor) lo que puede atribuirse más a otros factores que a la identidad de género, como a la formación académica, los códigos del grupo social donde se desenvuelven, y a otros (Gráfica 9).

Respecto a la importancia que atribuyen a los hijos observamos que la mayoría de los hombres manifiesta que son su prioridad (tres de cada cuatro le otorgaron una prioridad de entre 4 y 5). Este dato se verá confirmado en algunos resultados que presentaremos más adelante, pero esto no significa necesariamente que exista un cambio en su rol con respecto a la paternidad. En relación con las mujeres, un poco más de la mitad manifiesta que los hijos también son su prioridad (este dato, en apariencia bajo, se explica en razón de un alto porcentaje que no tiene hijos) (Gráfica 10).

Respecto a la importancia que conceden a la pareja, observamos que la mayoría de los hombres manifiesta que la pareja tiene la mayor prioridad en su vida (casi tres de cada cuatro le otorgan entre 4 y 5), mientras que las mujeres no respondieron en ese sentido (una de cada dos le otorgó esa prioridad). La explicación a este hecho puede deberse a que un alto porcentaje de las mujeres no tiene una pareja, mientras que la mayoría de los hombres sí la tiene (Gráfica 11).

En la formación académica observamos que tanto hombres como mujeres le otorgan una prioridad intermedia (cuatro de cada cinco hombres le dan una prioridad de entre 2 y 4; mientras que la proporción entre las

mujeres es de nueve de cada diez en el rango de entre 2 y 4). Sin embargo, las razones de estas respuestas pueden tener orígenes divergentes: la mayoría de los hombres entrevistados han realizado ya estudios de posgrado, mientras que las mujeres pudieran no considerar en su futuro la superación académica porque sus metas son otras, lo que se refleja en que un porcentaje muy bajo de ellas le conceden la más alta prioridad a la formación académica (Gráfica 12).

Para los hombres las prioridades se concentran en la familia (la pareja y los hijos) lo que haría suponer que reproducen el rol masculino del “hombre proveedor” responsable de la familia.

Por otra parte, respecto a si han rechazado alguna oportunidad de trabajo para cambiar o mejorar su situación por motivos personales o familiares, observamos que a pesar de que es bajo el porcentaje de los entrevistados que no se han enfrentado ante esta situación: de los hombres sólo uno de cada cinco, mientras que de las mujeres la proporción es de una de cada cuatro. Lo relevante lo encontramos en la razón que condujo a los académicos a rechazar la oferta. Más de la mitad de las mujeres lo hicieron por los hijos; mientras que para los hombres la razón más importante se encontró en alguna otra causa que esperamos desvelar en la etapa cualitativa de la investigación (gráficas 13 y 14).

### **Condiciones socioeconómicas**

A pesar de que los hombres manifestaron en una mayoría evidente que compartían el cuidado de los hijos con su pareja, observamos divergencia con respecto a que más de la mitad de las mujeres señala que son ellas quienes se encargan de hacerlo. Uno de cada tres hombres reconoce que no son ellos quienes lo realizan (gráficas 15 y 16).

A diferencia de lo referido con respecto al cuidado de los hijos, se

observa que en lo que corresponde a la realización de las actividades domésticas se reconoce la reproducción de los roles tradicionales en que las mujeres siguen siendo quienes dedican mayor tiempo en su atención (Saucedo, 1998). Podría pensarse que por el tipo y nivel de formación de los entrevistados la práctica de estos roles se comportaría de diferente manera. Observamos, sin embargo, que eso no ocurre, por el contrario, se reproducen los esquemas. Los resultados a ese respecto son más que evidentes.

Respecto a la limpieza de la casa, las labores en la cocina, el lavado y planchado de la ropa, más de la mitad de los hombres reconoce que es su pareja o alguien más (suponemos que una empleada doméstica) quienes realizan estas tareas (gráficas 17, 18, 19 y 20).

Sólo en casos como el mantenimiento de la casa o del automóvil, las compras y los pagos, la participación masculina se incrementa (gráficas 21, 22, 23 y 24). Un estudio reporta que la participación de los hombres en lo doméstico se concentra en actividades tales como tirar la basura, la compra de víveres, el pago de los servicios, las reparaciones del hogar y el mantenimiento del auto (Saucedo, 1998).

Como observamos, tanto en la actividad doméstica como en el cuidado de los hijos, a pesar de que los hombres refieren tener participación y colaboración (por lo general señalan que son actividades que realizan entre ambos) en realidad reproducen los roles tradicionales, pues la realización de ciertas tareas (como el mantenimiento del automóvil) no significa necesariamente el descargo de la actividad doméstica o del cuidado de los hijos de las mujeres.

### **Cultura de género en la institución**

Uno de los apartados más relevantes, que además se conecta con uno de los ejes de nuestra investigación, es el relativo a la cultura institucional. Si bien este apartado se recoge en la encuesta aplicada, por la relevancia que reviste

se retoma en otra de las etapas donde se aplican otras herramientas y se analizan nuevos elementos que hacen posible su mejor comprensión.

Del total del personal académico entrevistado (460) 93.3% respondió a la pregunta ¿Sabe usted si la universidad cuenta con una política institucional que motive la integración equitativa de los hombres y las mujeres en los ámbitos universitarios? El 9.3% de las mujeres lo hicieron con un sí, mientras que el 26.8% manifestó no saberlo. De los hombres, el 17.5% respondió que sí, mientras que el 46.4% sostuvo no saberlo. Lo relevante de este dato radica en que el 26.8% de los entrevistados atribuye a la Universidad una política por la equidad, cuando en realidad no existe ninguna disposición explícita que lo confirme en algún documento oficial (Gráfica 26).

En relación con la pregunta ¿Considera usted que la Universidad debe asumir políticas para que los hombres y las mujeres tengan las mismas condiciones de trabajo? de 460 personas encuestadas respondió el 91.1% contra el 8.9%. De quienes respondieron, el 30.5% de las mujeres contestaron afirmativamente, y el 6.4% en forma negativa. De los hombres, el 51.3% lo hizo en forma afirmativa, mientras que el 11.7% negativamente. Es importante destacar que la mayoría de quienes respondieron la encuesta (81.8% del total) afirmó que la Universidad debía tener políticas para lograr las mismas condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. En forma explícita, estos entrevistados asumen que no existen las mismas condiciones para ambos y que la institución debía tomar medidas al respecto. Se trata de un porcentaje muy alto al mismo tiempo que se reconoce que existe un trato equitativo entre hombres y mujeres, lo que parece contradecir ese supuesto (Gráfica 27).

A la pregunta ¿Conoce si existe alguna instancia dentro de la Universidad que atienda los conflictos que se producen por las diferencias entre los hombres y las mujeres? El 98% del total de personal académico entrevistado ofreció respuesta. De este porcentaje el 33.3% de las mujeres respondió en forma negativa, mientras que el 54.3% de los hombres, el 87.6%,



no conocen de su existencia. El resto (12.4%) manifestó conocer la instancia. Cabe destacar que ésta en realidad no existe, por lo que puede inferirse que o se confunde con alguna otra instancia o, simplemente, contestaron sin atender en forma adecuada a la pregunta (Gráfica 28).

Cuando se les preguntó ¿Considera que sea necesaria dicha instancia? Del 86.3% el 27.5% de las mujeres y el 39.0% de los hombres respondieron en forma positiva, mientras que el 10.1% por ciento de las académicas y el 23.4% de los académicos lo hicieron en forma negativa. Nuevamente se manifiesta el reconocimiento de la mayoría de la comunidad académica de que la equidad no existe y que deben tomarse medidas dentro de la institución; aunque destaca el hecho de que uno de cada tres (el 33.5%) dijo que no era necesario, a diferencia de lo sucedido ante la pregunta relacionada con la necesidad de una política para lograr la equidad a la que sólo el 18.1% respondió que no era necesario. Ciertamente, hablar en concreto de una instancia que atienda los conflictos generados por la inequidad tiene mayores implicaciones que sólo “políticas institucionales” que pueden entenderse de diferentes maneras (Gráfica 29).

Respecto a si tienen alguna propuesta para lograr una verdadera equidad entre los hombres y las mujeres en su área de trabajo, del total de personal académico entrevistado (460) contestó el 87.8% por 12.2% que no lo hizo. De este porcentaje, el 26.7% de las mujeres encuestadas dijo no tener alguna propuesta y sólo el 9.4% de ellas afirmó tenerla. El 49.0% de los hombres contestó que no y el 14.9% dijo tenerla. Ante este dato puede plantearse la hipótesis de que a pesar de que la mayoría reconoce la necesidad de la existencia de medidas para el logro de la equidad, el tema no parece ser comprendido lo suficiente como para que se formulen propuestas específicas al respecto. Si bien se reconoce la inequidad a partir de ciertas experiencias, el aprendizaje no es suficiente como para derivar en maneras específicas de enfrentar el problema y resolverlo (Gráfica 30).

Los resultados de este apartado reflejan que las preguntas formuladas no fueron suficientes para comprender o explicar la cultura institucional respecto a la equidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, revelan un alto porcentaje de académicos que reconoce la inequidad y la falta de acciones institucionales para su resolución. Como se señaló, la cultura institucional constituye uno de los temas que serán considerados de manera específica en la etapa cualitativa de la investigación, donde se utilizarán diferentes herramientas que hagan posible su dilucidación.

## **Conclusiones**

La descripción y el primer análisis que aquí se presenta del proyecto de investigación a que nos hemos referido permiten atisbar las condiciones que prevalecen dentro de la Universidad de Guadalajara respecto a la equidad entre hombres y mujeres. Sin embargo, los datos presentados no pueden considerarse como concluyentes, y requieren aún del cumplimiento de la etapa cualitativa de la investigación.

No obstante, se vislumbran indicios que apuntan hacia la confirmación de nuestra hipótesis de investigación en el sentido de que existen condiciones de inequidad entre los sexos en la universidad y, por otro lado, esta inequidad, si bien se vincula con los esquemas de género del contexto de la institución, tiene tintes particulares y específicos que hunden sus raíces en la manera como se vive al interior del mundo académico.

El trabajo y los retos de investigación hacia adelante son muchos. No obstante, este primer acercamiento ha iniciado la revelación de la existencia de una realidad en la Universidad de Guadalajara donde la aparente igualdad oculta formas de discriminación que impide el desarrollo de una trayectoria académica de las mujeres en condiciones de equidad respecto a los hombres y, en consecuencia, sus aspiraciones se ven frustradas por una cultura que

las recluye a los roles tradicionales que se juegan en otras esferas de la vida social.

## **Bibliografía**

Antón, Sevilla S. (2005). *Académicas en la Universidad de Alicante*. España: Centro de Estudios sobre la Mujer.

Congreso Internacional de AUDEM. “Desvelando techos de cristal: Los consejos de departamentos universitarios”. En *Actas del II Congreso Internacional de AUDEM*. Universidad de Alicante, mayo de 2001.

Fernández Eguita, Mariano, Marta Gutiérrez y Soledad las Heras (2001). *Negociación conyugal: Estrategias en la trayectoria laboral y la gestión doméstica en la pareja*. España: Universidad de Salamanca.

Guil Bozar, A., A. Solano Parés y M. Álvarez Girón (2005). *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. España: Consejo Económico y Social de Andalucía.

Mauro, Amalia. “Trayectorias laborales de las mujeres en el sector financiero chileno. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones”. En *Actas del XXV Congreso de ALAS*, (Porto Alegre, Brasil 22-26 de agosto de 2003).

Morales Campos, Estela (2003). “El personal académico de la UNAM: Un ejercicio estadístico por sexo”. En Bustos Romero, Olga y Norma Blázquez (coords.). *¿Qué dicen las académicas acerca de la UNAM?* México: Colegio de Académicas Universitarias/UNAM.

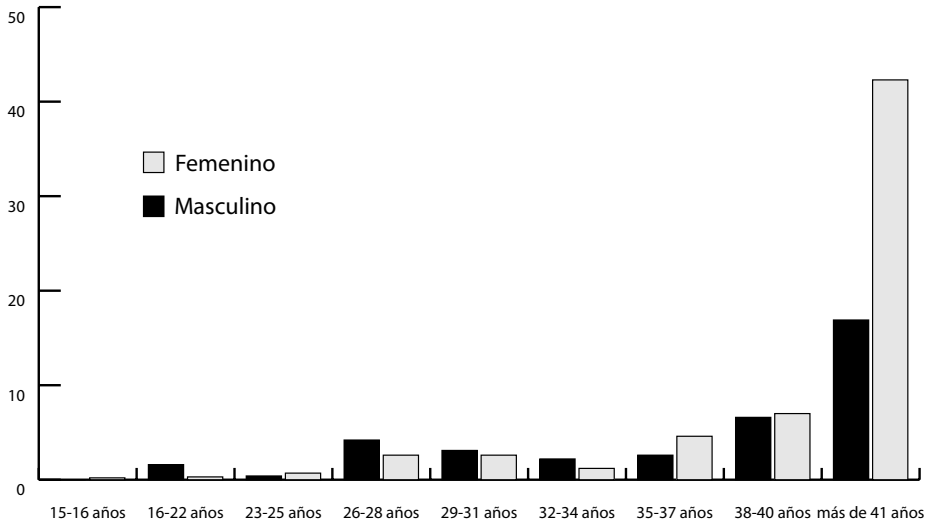
Padilla López, José Trinidad. *Informe Anual de Actividades 2005*. Universidad de Guadalajara.

Saucedo, Claudia (1998). “Procesos de negociación en el cuidado de los hijos y en la distribución de tareas domésticas en parejas de universitarios”. En Jiménez Guillén, Raúl (comp.). *La familia: una construcción social*. Tlaxcala: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

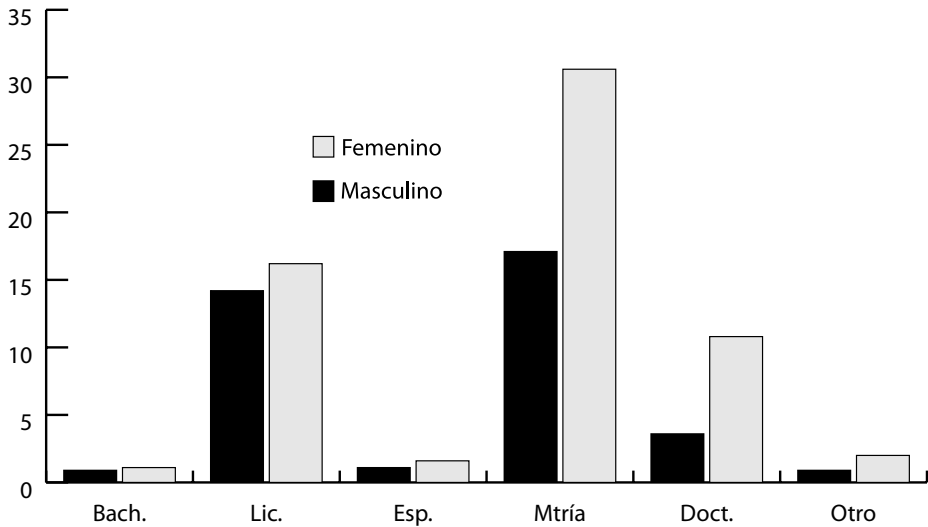
Universidad de Guadalajara. Coordinación General de Planeación y Desarrollo Institucional 2006.



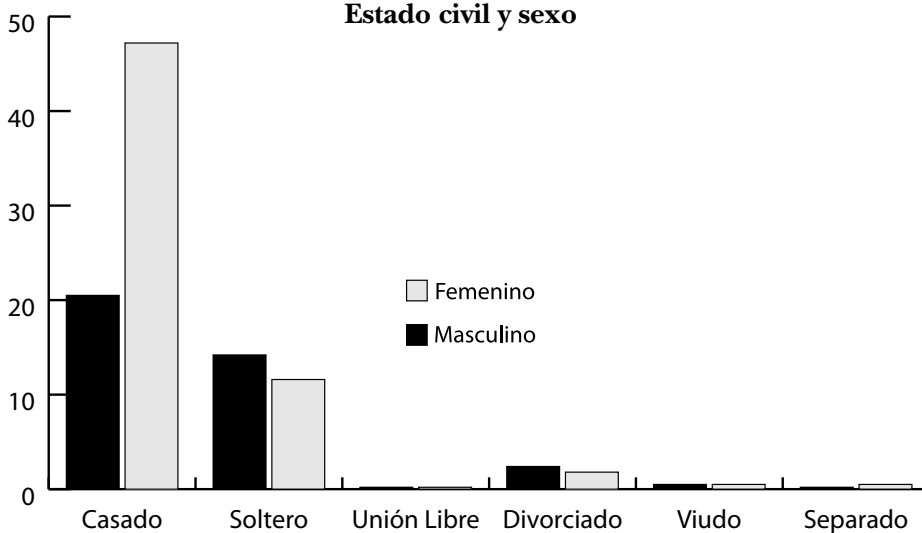
**Gráfica 1**  
**Personal académico por grupos de edad**



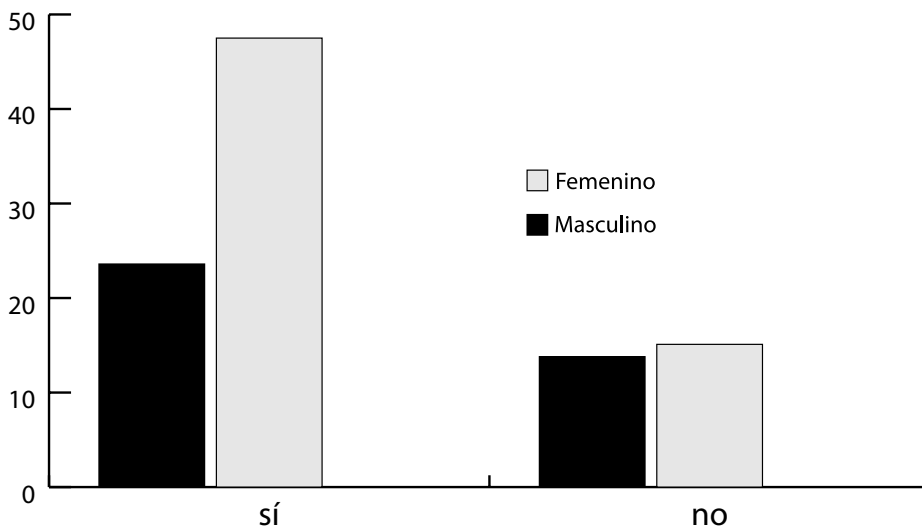
**Gráfica 2**  
**Escolaridad y sexo**



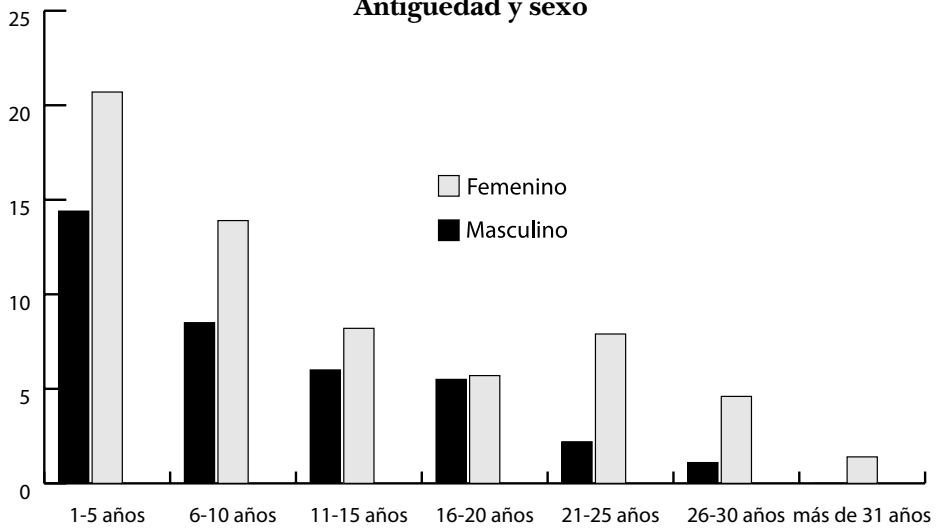
**Gráfica 3**  
**Estado civil y sexo**



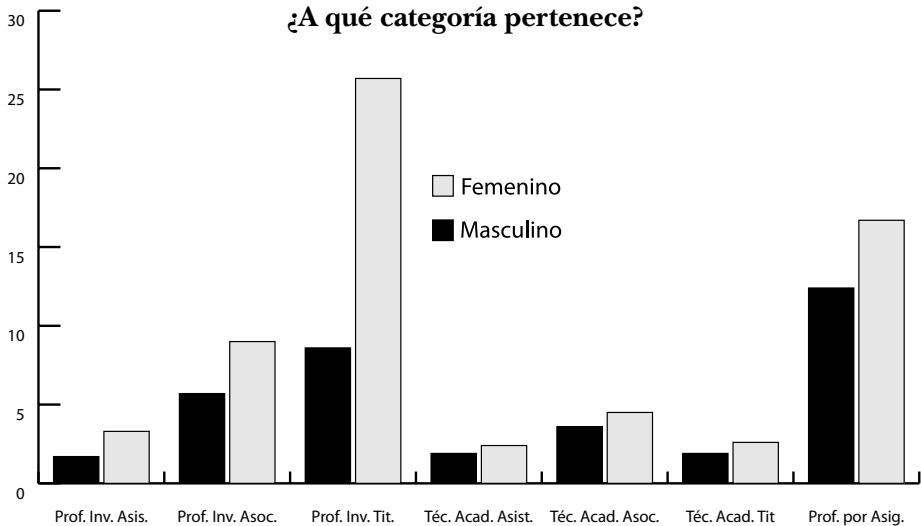
**Gráfica 4**  
**¿Tiene hijos?**



**Gráfica 5**  
**Antigüedad y sexo**

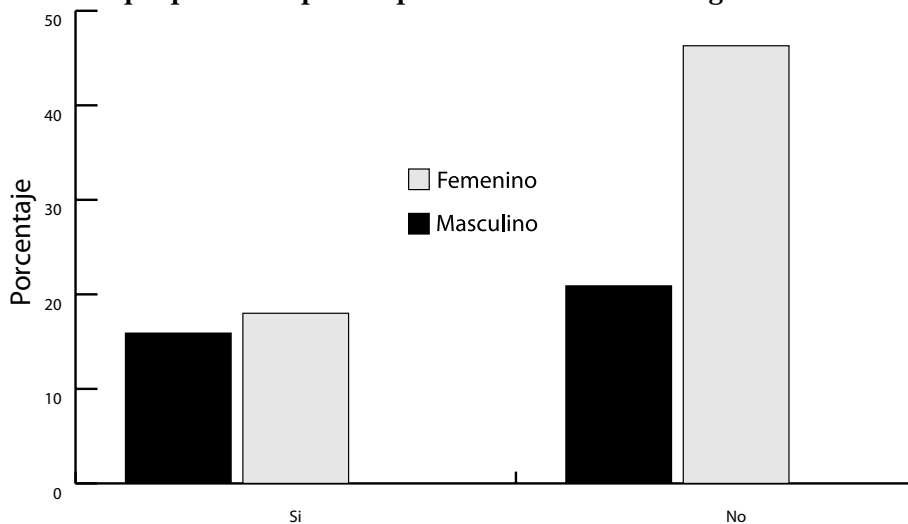


**Gráfica 6**  
**¿A qué categoría pertenece?**



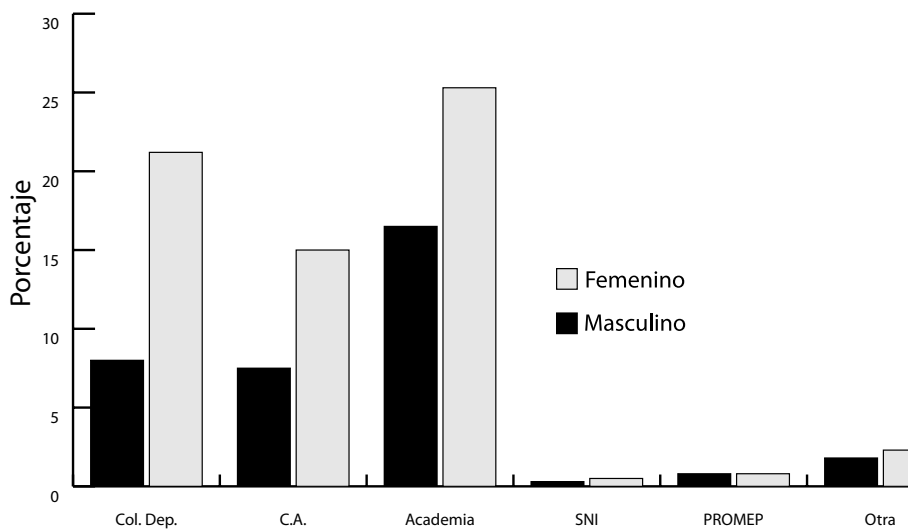
**Gráfica 7**

**¿Considera usted que las tareas extra universitarias que realiza, afectan las actividades que producen puntos para los cambios de categorías o estímulos?**



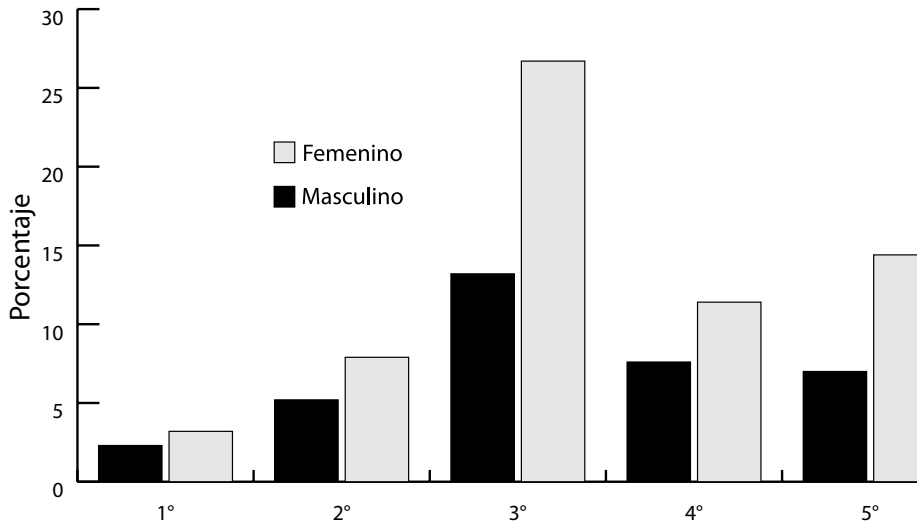
**Gráfica 8**

**¿De las siguientes instancias a cuál pertenece usted?**

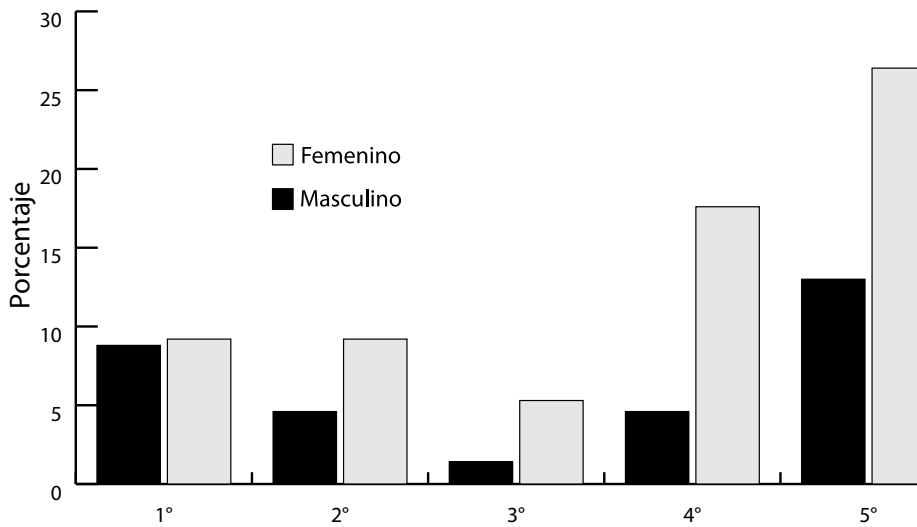




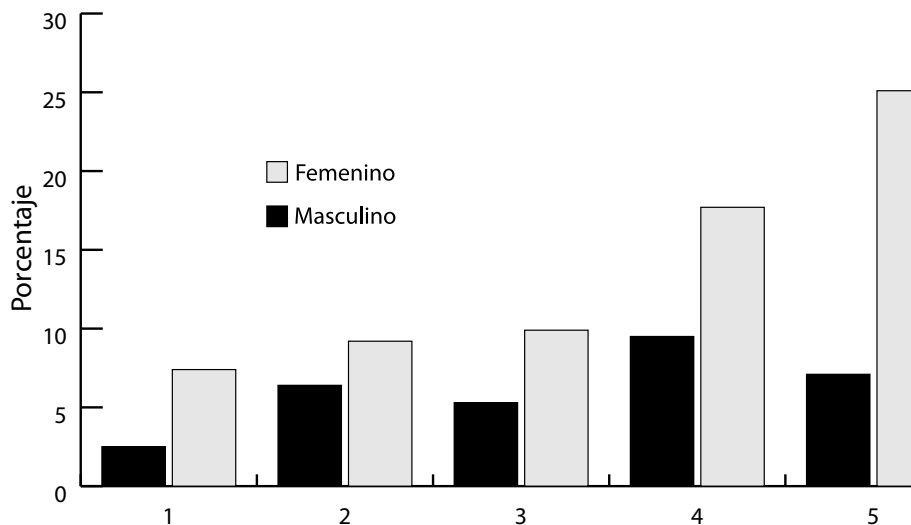
**Gráfica 9**  
**Asigne el lugar de prioridad que tiene en su vida: El trabajo**



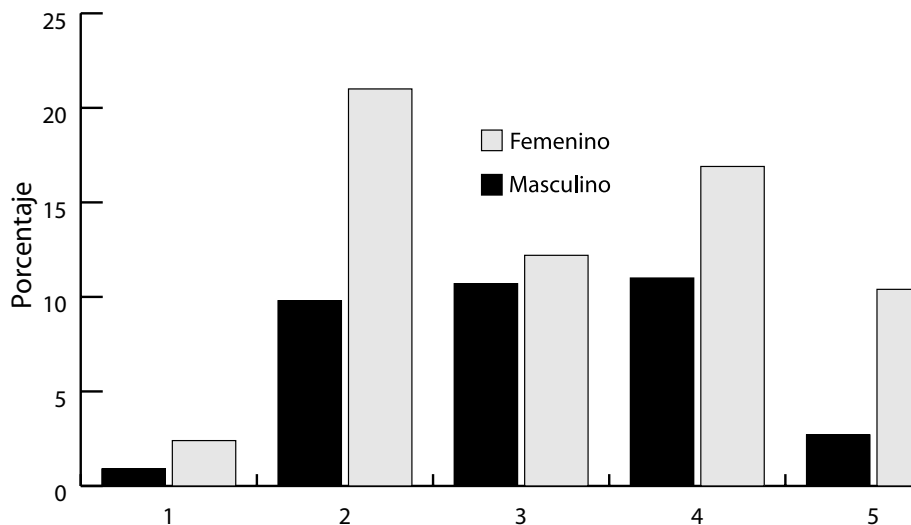
**Gráfica 10**  
**Asigne el lugar de prioridad que tiene en su vida: Los hijos**



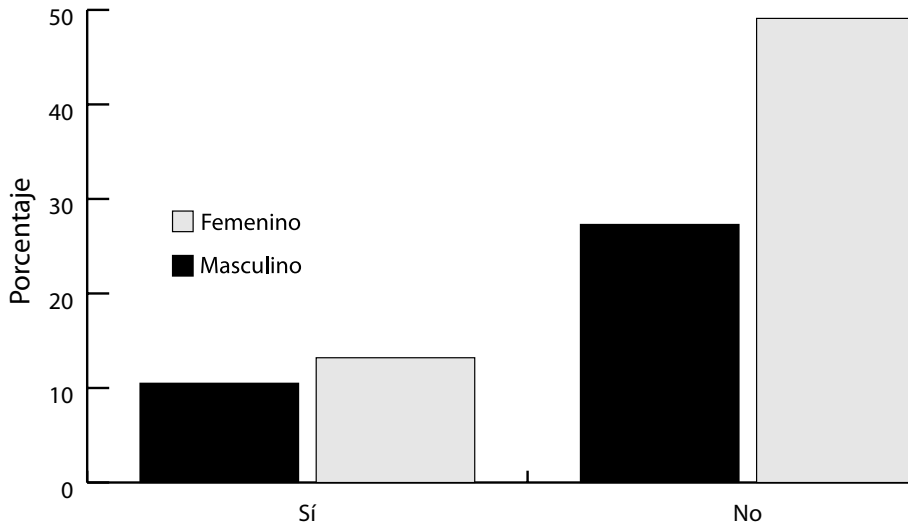
**Gráfica 11**  
**Asigne el lugar de prioridad que tiene en su vida: Su pareja**



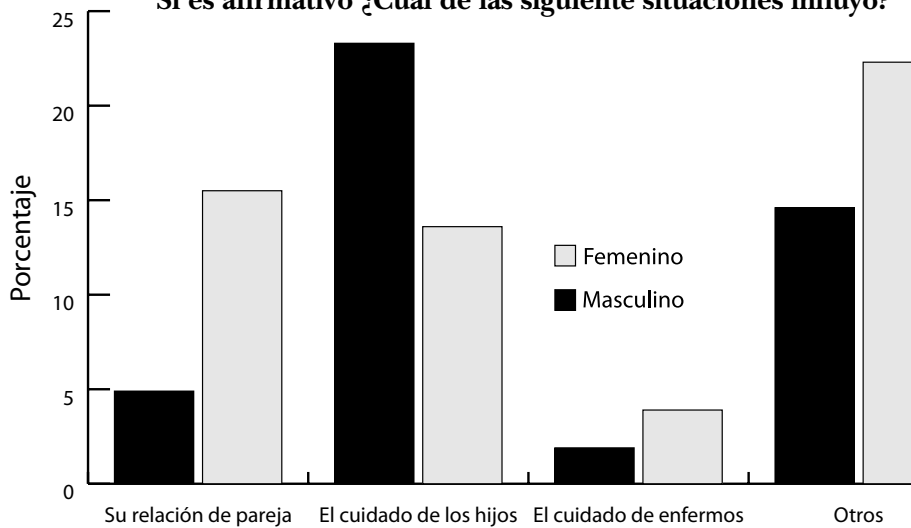
**Gráfica 12**  
**Asigne el lugar de prioridad que tiene en su vida: La formación académica**



**Gráfica 13**  
**¿Ha rechazado alguna oferta de cambio o mejora laboral por situaciones personales o familiares?**

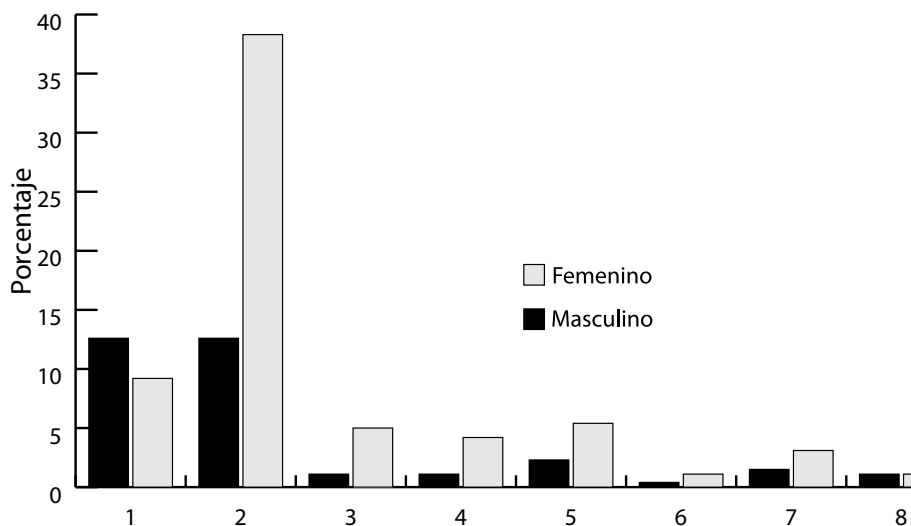


**Gráfica 14**  
**Si es afirmativo ¿Cuál de las siguiente situaciones influyó?**



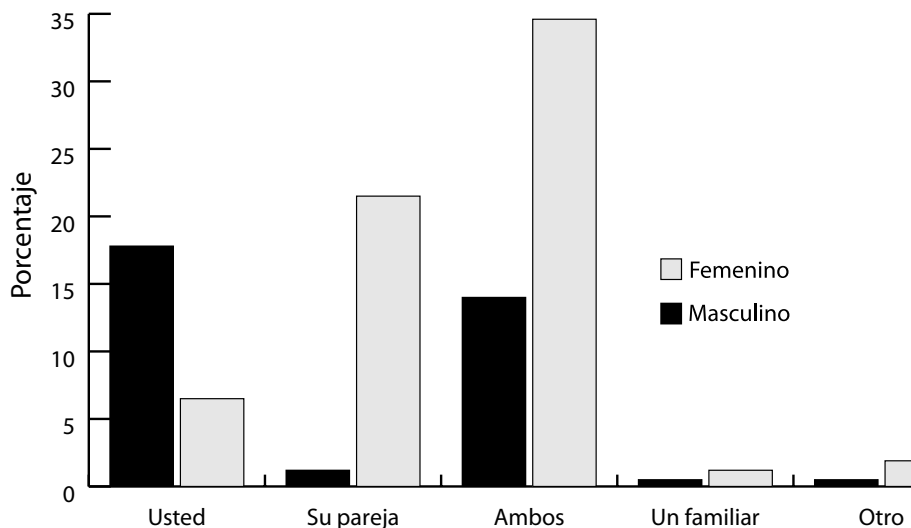
**Gráfica 15**

**¿De las siguientes actividades cuáles comparte usted con su pareja?**

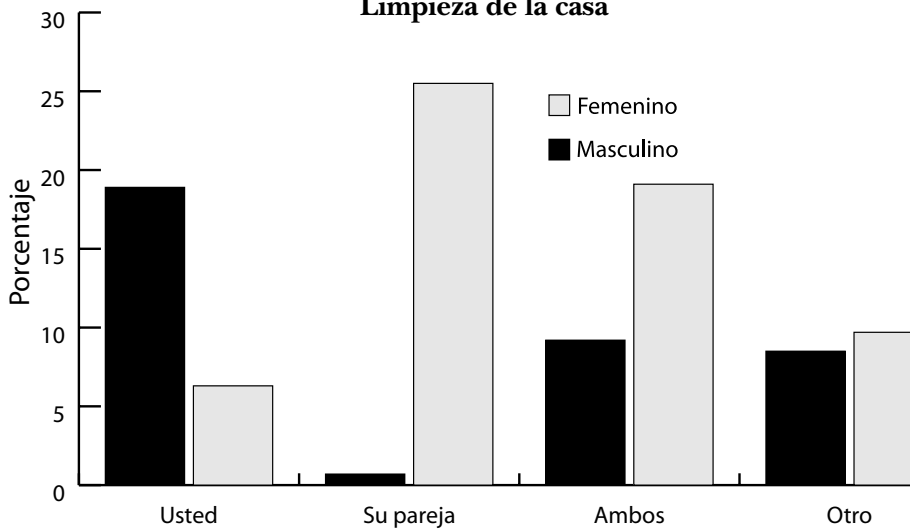


**Gráfica 16**

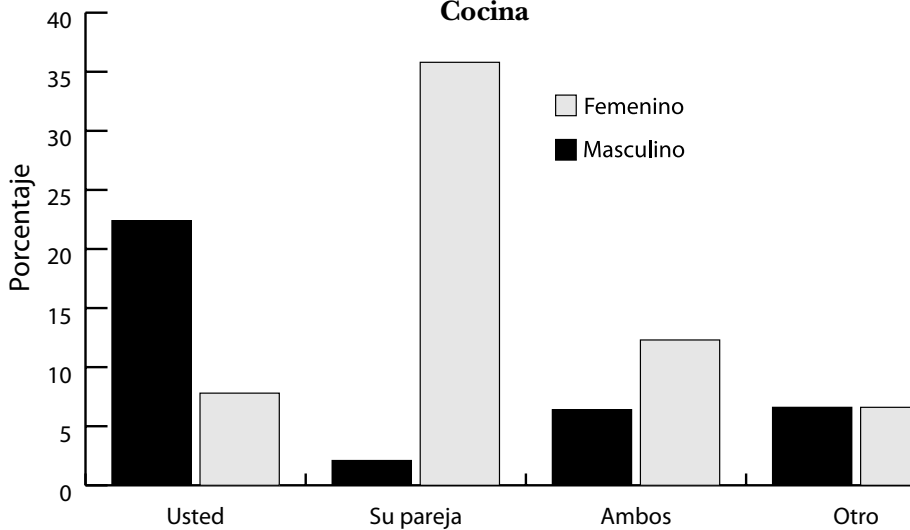
**¿Quién se hace cargo de las tareas relativas al cuidado de los hijos?  
Cuidado personas (alimentación, aseo, etc.)**



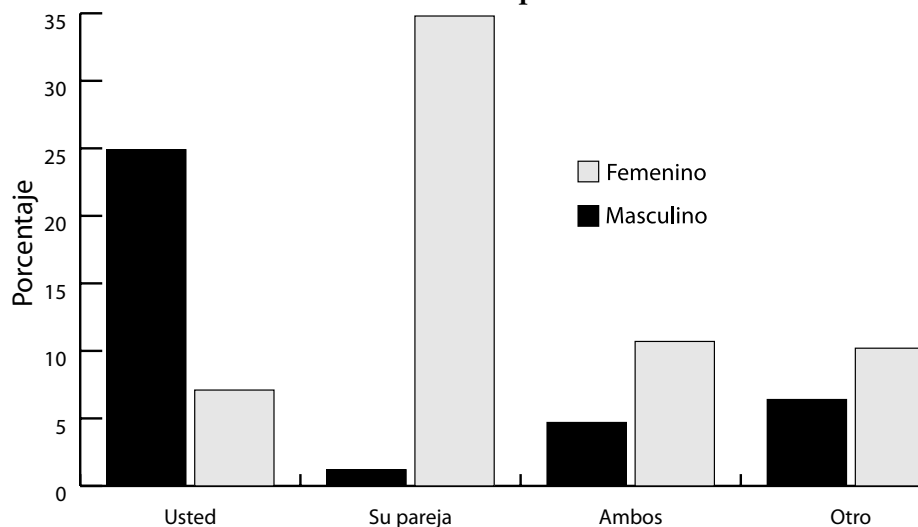
**Gráfica 17**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Limpieza de la casa**



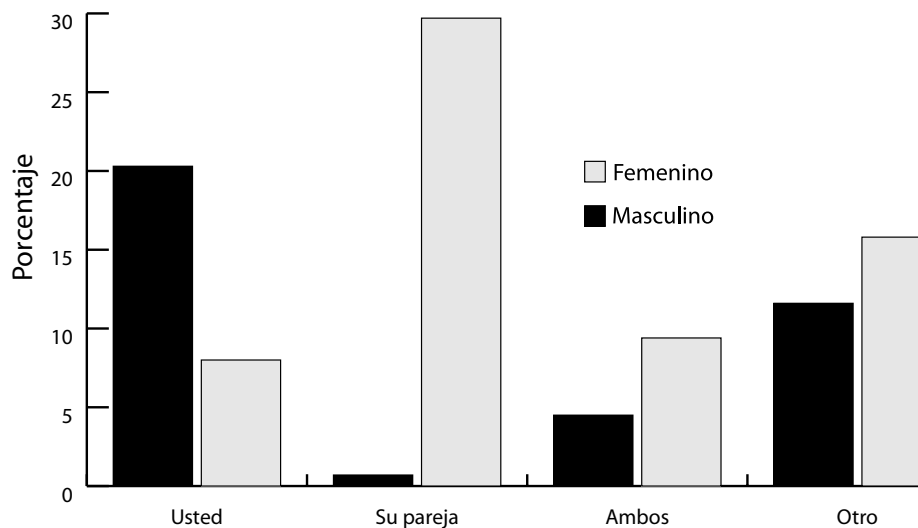
**Gráfica 18**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Cocina**



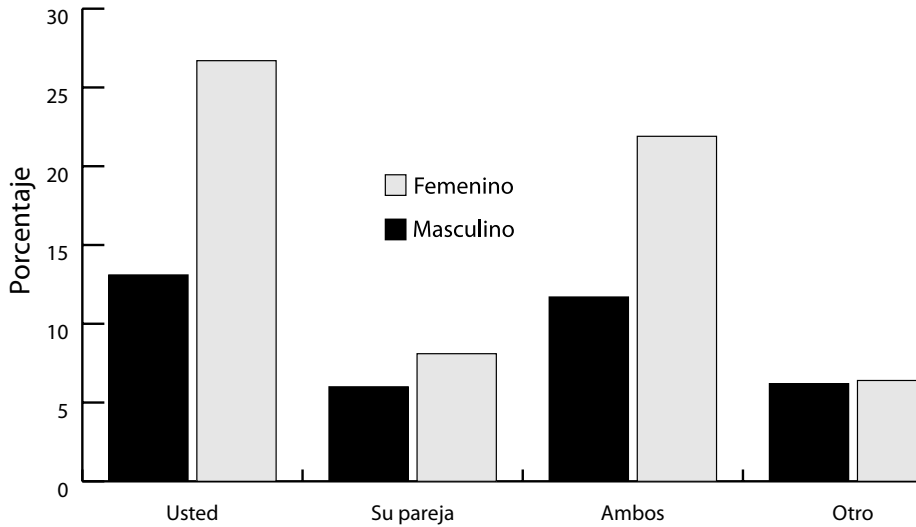
**Gráfica 19**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Lavado de ropa**



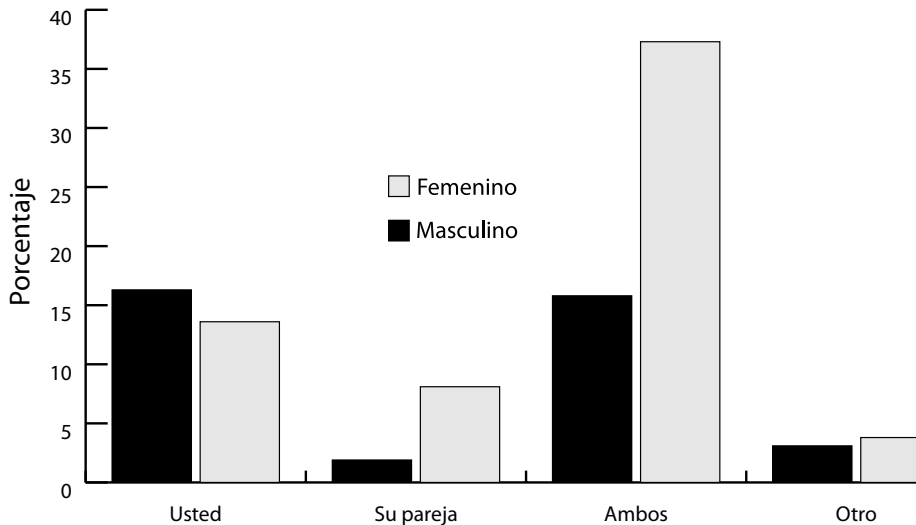
**Gráfica 20**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Planchado de ropa**



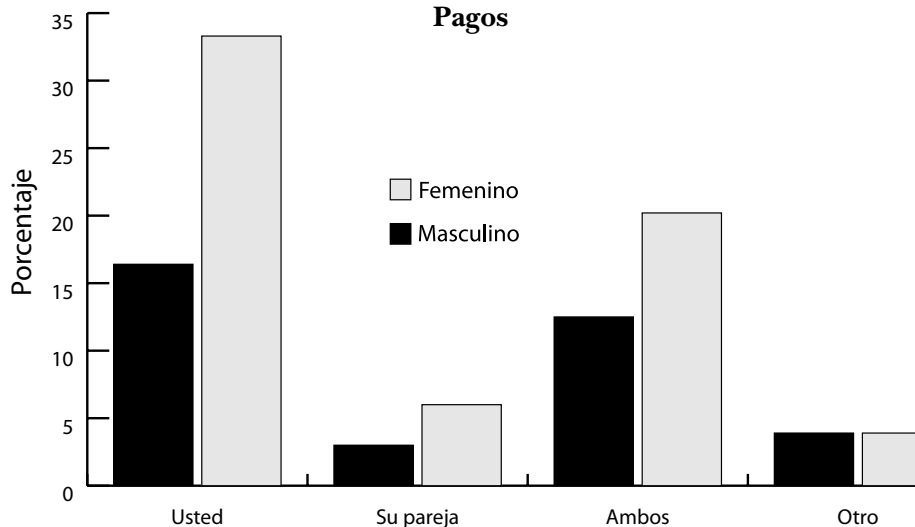
**Gráfica 21**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Mantenimiento de la casa**



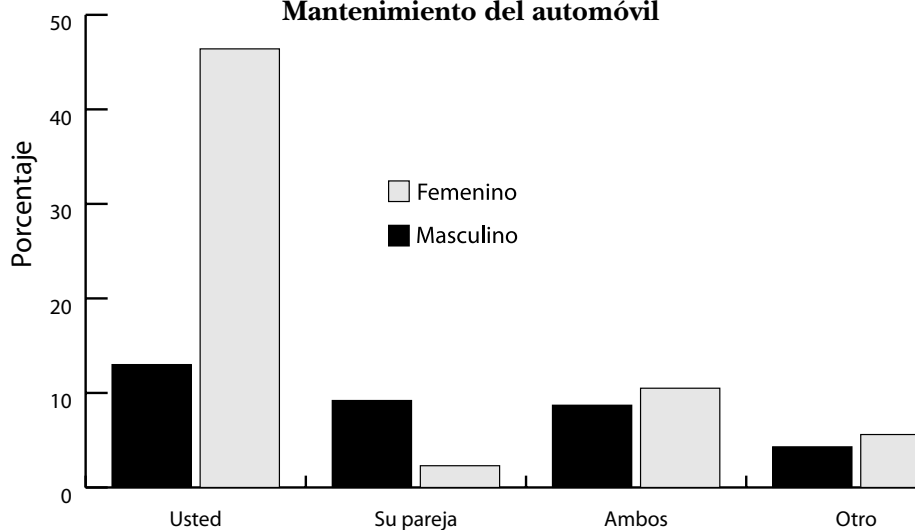
**Gráfica 22**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Compras**



**Gráfica 23**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Pagos**

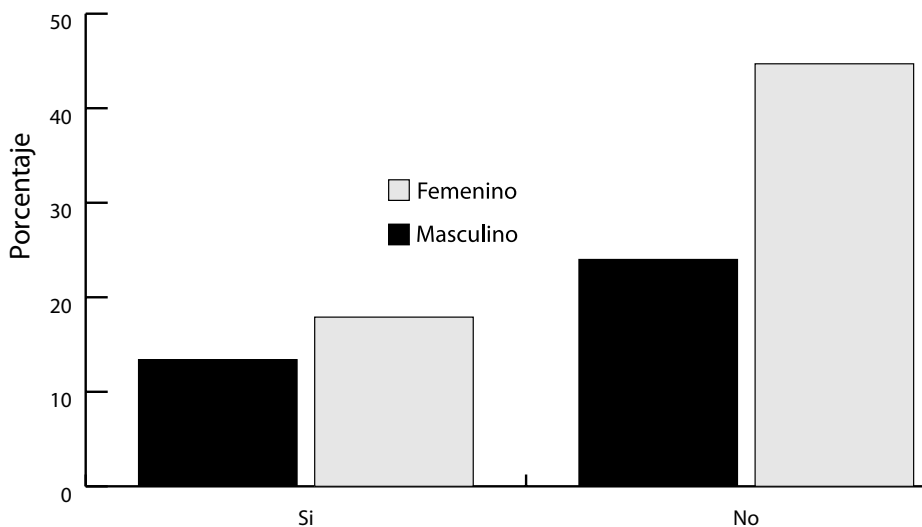


**Gráfica 24**  
**¿Quiénes realizan las siguientes actividades domésticas?**  
**Mantenimiento del automóvil**

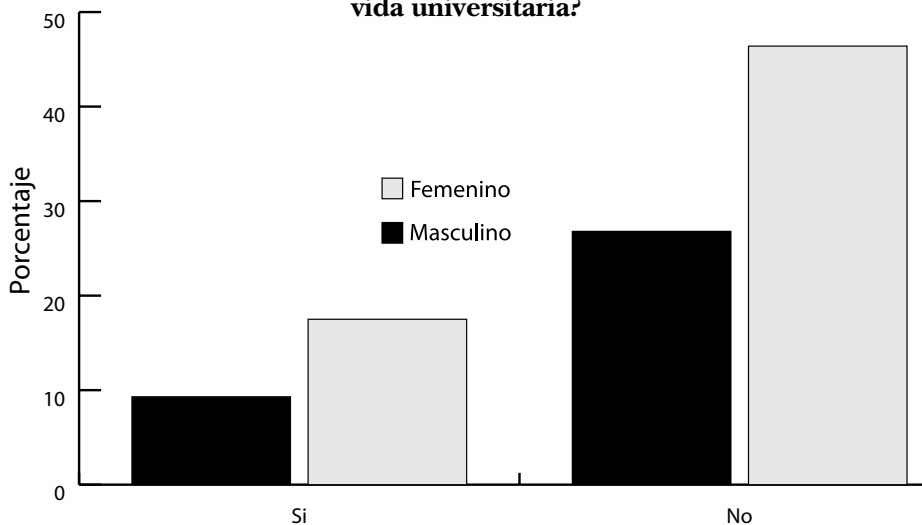




**Gráfica 25**  
**¿Tiene usted empleada doméstica? o**  
**Cuenta con apoyo de personal contratado?**

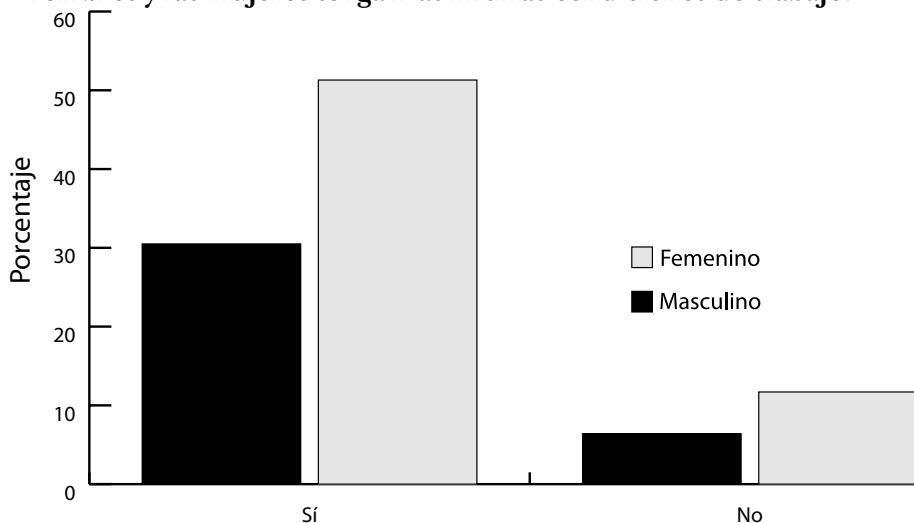


**Gráfica 26**  
**¿Sabe usted si la universidad cuenta con una política institucional que motive**  
**la integración equitativa de los hombres y las mujeres en los ámbitos de la**  
**vida universitaria?**



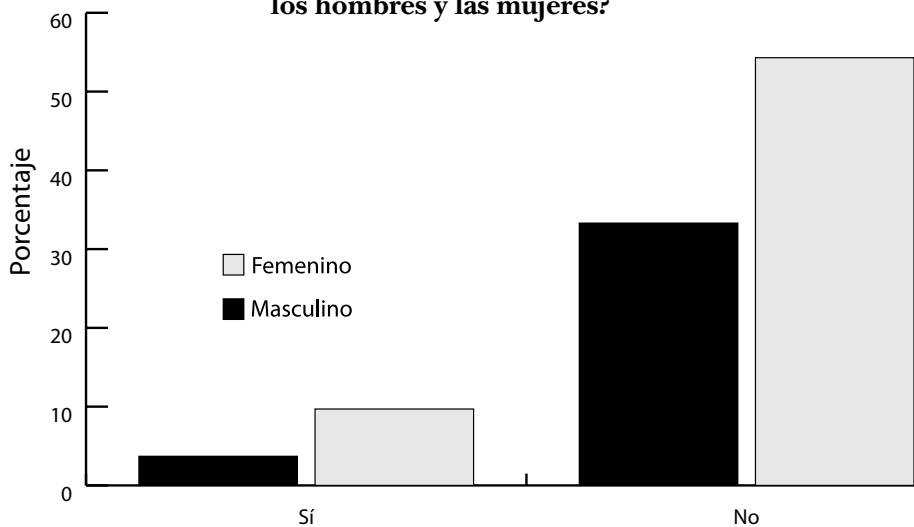
**Gráfica 27**

**¿Considera usted que la universidad debe tener políticas para que los hombres y las mujeres tengan las mismas condiciones de trabajo?**

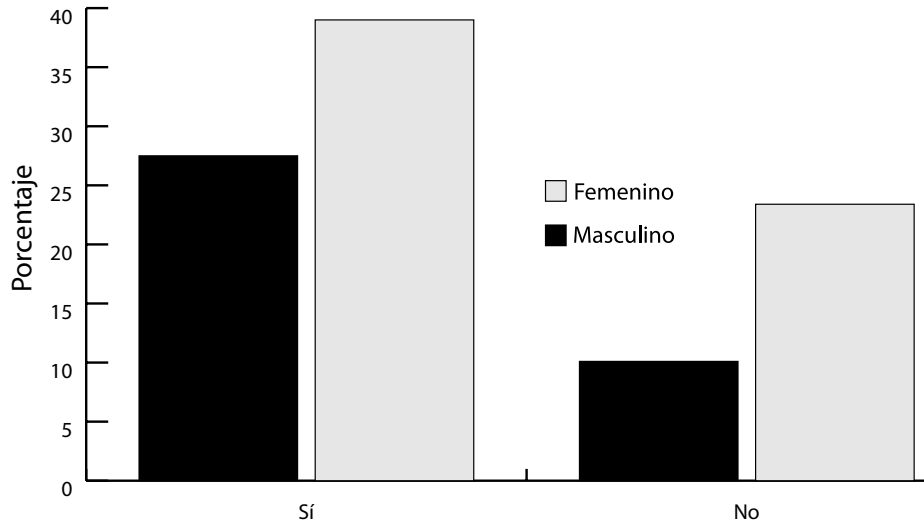


**Gráfica 28**

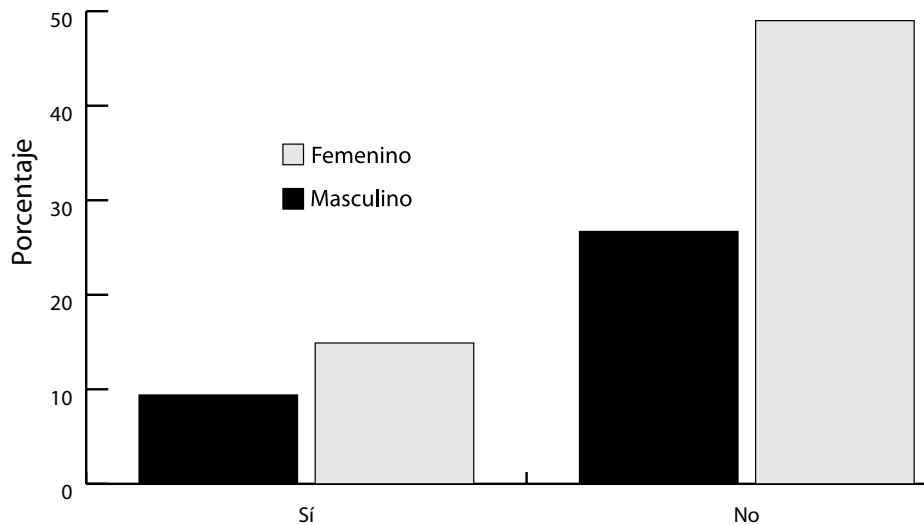
**¿Conoce si existe alguna instancia dentro de la universidad que atienda los conflictos que se producen por las diferencias entre los hombres y las mujeres?**



**Gráfica 29**  
**¿Considera que sea necesaria?**



**Gráfica 30**  
**¿Tiene usted alguna propuesta para lograr una verdadera equidad entre los hombres y las mujeres en su área de trabajo o en la universidad?**





# LA CONDICIÓN DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORAS EN LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

---



FOTOGRAFÍA: JOSÉ DARÍO CARRILLO MUÑOZ



# La condición de género en la formación de investigadoras en la Universidad de Guadalajara

Verónica Ortiz Lefort  
Norma Evangelina Mejía Hernández\*

Si bien es cierto que se ha verificado un crecimiento en el número de mujeres que se han incorporado en los últimos tiempos a las Instituciones de Educación Superior (IES) con una decidida participación en la formación de nuevos profesionistas, también es cierto que quienes se dedican a la investigación científica, tecnológica y humanista siguen siendo poco numerosas. Diversos estudios se han derivado a partir de esta realidad. Muchos de ellos han ofrecido las razones históricas y sociales de este fenómeno. Sin embargo, uno de los aspectos menos considerados lo constituye la subjetividad: la indagación de los mecanismos y elementos externos que afectan las condiciones subjetivas y conforman la cotidianidad y la experiencia personal de las investigadoras universitarias.

Derivado de una investigación más amplia sobre los procesos de formación de los investigadores, el presente trabajo explora, a través de la entrevista temática, el dinamismo entre las principales determinantes culturales e institucionales y la subjetividad de diez mujeres investigadoras y su situación actual en la Universidad de Guadalajara, específicamente en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) y en el Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH).

---

\* Maestra en Psicología de la Salud por la Universidad de Guadalajara. Es profesora investigadora de la Universidad de Guadalajara. Psicóloga de la Dirección de Higiene Escolar, miembro del Programa Prevención de la Violencia e investigadora en temas de género.

Uno de los fenómenos característicos del siglo XX, sobre todo a partir de la década de los sesenta fue, como hemos dicho, la integración de las mujeres en todas las esferas de la vida: la ciencia no fue la excepción. A pesar de esto, una mirada más cuidadosa a los datos reportados por diferentes organizaciones mundiales y locales plantea una serie de cuestionamientos y de inquietudes al respecto. Algunos datos significativos los ofrece la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2005) que informa que México es un país donde las mujeres ocupan sólo el 25% de los puestos legislativos. Los países nórdicos tienen un mayor porcentaje de mujeres en el parlamento, el 35%. En este mismo reporte, con datos tomados de *European Labour Force Survey and March Current Population Survey for the United States*, se encontró que a pesar de que la participación de la mujer en empleos que requieren cierta cualificación formal y profesional es mayor que la de los hombres, en lo que se refiere a puestos gerenciales y directivos sucede exactamente lo contrario: el nivel de los hombres es mucho más elevado en todos los países, prácticamente del 50%.

En nuestro país, aun cuando diversos indicadores señalan aumentos significativos de la participación de la mujer en la educación superior y en el trabajo docente, su incursión profesional en actividades científicas sigue siendo muy reducida. A nivel mundial la participación de las mujeres en estas actividades aumentó considerablemente en relación con otras épocas. De hecho se considera que este movimiento ha sido único y característico de este período. Actualmente, el promedio de investigadoras a nivel mundial alcanza el 30% y únicamente el 15% logra alcanzar los dos estratos superiores. En nuestro país este porcentaje es todavía más reducido (28%). De acuerdo con los últimos datos publicados por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) 30% de sus integrantes son del género femenino con mayoría en los niveles de candidatas y I (92%). En el caso de la Universidad de Guadalajara la situación es muy similar al total nacional. Conforme a estadísticas del 2007, de los 461 investigadores SNI 162 fueron mujeres investigadoras, de las cuales sólo una investigadora alcanza nivel 3 (0.7%), 16 son nivel 2, 98 académicas



nivel 1 (60.5%) y 46 son candidatas (28.5), lo que representa el 89% del total de las investigadoras SNI de la Universidad de Guadalajara.

Se sabe que el promedio en la edad de ingreso de los participantes a los diferentes sistemas de ciencia y tecnología mundiales oscila entre los 25 y 40 años de edad. Este dato es de suma trascendencia si se considera que coincide, precisamente, con la edad reproductiva de las mujeres y de la crianza de los hijos pequeños que demandan mayor tiempo en su cuidado, por lo que pudiera explicarse como uno de los principales motivos de la poca participación de las mujeres en la ciencia de nuestro país, o de su deserción.

Sin duda, la información cuantitativa que en los últimos años se ha generado a nivel mundial respecto a éstos y otros indicadores, permiten deducir que por lo menos están reconsiderándose las inquietudes que algunos estudiosos plantean acerca del papel de la mujer en la ciencia de nuestro país.

En este contexto, el presente trabajo pretende profundizar en aspectos que han sido poco abordados y que responden a cuestionamientos acerca de la subjetividad de las investigadoras mexicanas, específicamente de la Universidad de Guadalajara: ¿Cómo han vivido su formación?, ¿Qué dificultades han tenido?, ¿Qué estrategias han desarrollado para superarlas?, ¿Qué les representa emocionalmente? ¿Qué explicaciones dan a esto?, son algunas de las preguntas que serán tratadas a continuación.

### **Algunas influencias culturales que se apprehenden a través de la familia**

La familia es un tema poco abordado en los escasos trabajos realizados sobre la formación de los investigadores, pero que resulta básico para tratar de entender más profundamente las condiciones que favorecen u obstaculizan sus procesos e interrelaciones. La importancia de su estudio se explica si

se considera que cada familia proporciona las bases de la socialización del individuo, comunica sobre la manera de afrontar al mundo exterior, cómo desenvolverse, qué hacer y cómo relacionarse.

Gran parte de estas formas de relacionarse (no se entiendan como únicas), son apprehendidas en el núcleo familiar. El enlace con la sociedad, las formas de comunicarse, el seguimiento de reglas, los sentimientos de valía y otros comportamientos y conductas en la vida de un(a) investigador(a) son inicialmente adquiridos a través de la familia, el contexto primario donde se desarrolla una persona. En cuestión de género y educación la familia juega el papel fundamental a través de la construcción social del rol femenino, lo que llega a reflejarse en la elección de la carrera, en las estrategias para la toma de decisiones, desde las cotidianas hasta aquellas que son fundamentales para destacar en los cargos directivos, sin olvidar los valores instrumentales y terminales. En el estudio a que hemos venido refiriéndonos trataron de explorarse los mecanismos por los cuales los elementos familiares pueden llegar a jugar un papel decisivo en el futuro comportamiento del (a) investigador(a). Constituye un primer acercamiento hacia la explicación de cómo su influencia puede reflejarse en muchas ocasiones en la diversidad de sus formas de actuar y de sentir, influencias que siempre estarán presentes como pautas comportamentales que le son inherentes.

Uno de los principales propósitos consistió en dilucidar las formas como los elementos culturales permean el núcleo familiar como reflejo y al mismo tiempo como repetición de las expectativas que tradicionalmente se asignan al género (lo doméstico y familiar) y, en consecuencia, sobre las preferencias disciplinares, tal como se refiere en el siguiente caso:

*(...) cuando salgo de la preparatoria encuentro en mi familia un poco de obstáculos, o sea, como que la carrera de psicología era algo muy nuevo en aquel tiempo ¿no?, entonces era un poco como la pregunta de “¿qué vas a hacer a psicología?”, ¿no?, “eso para qué sirve. Además eso suena así como cosas de locos”, o sea ¡había desconocimiento! de algo que se empezaba a ver, ¿no?, entonces hubo mucha resistencia en aquel momento, como mucha lucha para que yo no entrara*

*a psicología ¿no?, ...pero yo escogí otro camino ¿no? ... el problema más fuerte, el conflicto más fuerte estaba más directamente con mi mamá porque, claro, la socialización de ella era muy clásica como mujer. Ella no entendía por qué tenía una hija de pronto con tantas... (risas) ¡tantas inquietudes y ganas de estudiar tantas cosas raras para ella! ...Entonces en ese sentido fue como una moratoria, como decir, pues espérate un poco, como un acuerdo tácito, como algo que no dices pero se entiende ¿me entiendes? (Investigadora 0101F1).*

Una variación de la influencia del género y de la familia en la carrera de una investigadora casada puede apreciarse en el siguiente ejemplo:

*...porque yo me tenía que ir en mis vacaciones a la UNAM, al Instituto de Investigaciones Biomédicas a hacer mi tesis de doctorado y así estaba yo. Vacaciones o no vacaciones yo iba, ya casada, con mi niña chiquita, mi niña tenía tres años y la traía aquí en los brazos y así andaba hasta que me recibí. Así que una gente a quien le debo mucho por haberme soportado, ¡mi hija!, mi hija y mi esposo... obviamente, porque si ellos no comprendieran, si ellos no me hubieran dado su tiempo para poder hacer esto, digo ¡esto es una parte fundamental! cuando uno tiene familia. ¡Porque no es uno solito! puede uno hablar de aquí, de la investigación y de todo, pero ¿y la familia? ... sacrificando un poquito o un mucho el tiempo para mi familia ¿verdad? En este aspecto estaba yo con la computadora y me peleaba yo con la computadora y cuando no salían las cosas mi niña chiquita me hacía dibujos y me decía “échale ganas mamá”. Entonces, el que una niña tan pequeña me dijera eso, mi hija me está echando porras, “échale ganas”, no pues claro que le echo ganas y le pongo más y pues mi niña creció así en ese ambiente ¿verdad?, creció en ese ambiente. Sin embargo no la descuidaba ni mucho menos, porque le digo, me la llevaba y afortunadamente tuve la ventaja de que tenía familia en México que en un momento dado me ayudaba con mi niña y todo y mientras estaba yo en vacaciones la otra parte la hacía yo acá, y así. (Investigadora 02 04F3).*

Este último caso nos presenta algunos aspectos sobre la cuales reflexionar. Por una parte, la fuerza en la decisión, nada fácil, de continuar una carrera que por sus características requiere de la concentración en ella en un momento tan importante como el desarrollo de los hijos; por otra parte, el apoyo familiar resultó determinante en este proceso. En consecuencia surge una serie de sentimientos de deuda de la investigadora con la familia, que bien pudieran interpretarse como de culpabilidad, de compromiso y otros.

Parte de este fenómeno se explica porque se considera ahora a las mujeres como “doblemente socializadas” (Becker-Schmidt, 1995): se hacen cargo tanto de la familia como del desempeño de una profesión. No obstante, dentro de la diferenciación sexual en el trabajo las mujeres desempeñan los roles de productoras, reproductoras, y organizadoras o gestoras de los servicios básicos para el funcionamiento óptimo de la familia (con actividades como la asistencia a las reuniones escolares de los hijos, etc.).

Puede decirse que el papel del hombre como sustentador familiar se ha disuelto con la precarización de las condiciones laborales y con la erosión de las tradicionales relaciones de familia. Todo eso, sin embargo, no cambia en absoluto el hecho de que las investigadoras sigan siendo quienes cargan mayoritaria o totalmente con la educación de los hijos y los trabajos domésticos, en muchas ocasiones con menores percepciones. Raras son las ocasiones en que puede encontrárseles en posiciones administrativas altas, o en los niveles más altos del SNI, a pesar de tener las mismas cualificaciones que los hombres.

En el ámbito laboral el orden jerárquico entre los géneros no se ha superado, pareciera que la imagen social de las mujeres correspondiera a la de activista mientras que la de los hombres a la de dirigente. Tampoco se han desarrollado otras formas de vida que hayan sustituido del todo a la tradicional familia nuclear. La lógica fundamentalmente “dividida” sigue existiendo (Scholz, 1995). Para algunas de las investigadoras esta división de género del trabajo se traduce en largas jornadas, menor experiencia laboral, desventajas en el uso y conocimientos acerca de tecnología de vanguardia y, en ocasiones, sin lograr alcanzar la calidad deseada en el desempeño. Puede, además, la vida profesional convertirse en un reto y motivo de tensión en las relaciones familiares tanto con la pareja como con los hijos.

En este mismo sentido, la investigación encontró como principal estrategia de solución el apoyo de redes familiares y sociales, fundamentales para la mayoría de las investigadoras, generalmente integradas por otras

mujeres: la madre, la hermana, la vecina, la trabajadora doméstica y sólo en dos ocasiones por el esposo. La construcción de estas redes de apoyo social, diferentes a las comunes (conforme a los recursos personales, rango académico y características familiares) permite a las investigadoras cumplir con las tareas asociadas con la educación de los hijos, las actividades de recreación y enfrentar los retos que día a día se les presentan en su desarrollo profesional y académico.

Algunas investigadoras de referencia, como la citada en la viñeta anterior, no sólo viven formalmente la “doble socialización”, sino que la han convertido en el modelo oficial y la han interiorizado como parte de su “autoentendimiento”. Ello puede, por una parte, representar una nueva cualidad, pero por otra lleva implícitos riesgos para la salud física y emocional. Actualmente, cierta literatura indica que el hecho de desempeñar múltiples roles aumenta el riesgo femenino de sufrir trastornos mentales y de comportamiento, incluidas la depresión y la ansiedad (UN, 2000; Patel, Araya, Ludermir, Todd). La depresión unipolar o profunda prácticamente se duplica en las mujeres con respecto a los hombres y se prevé que se convertirá en la principal causa mundial de enfermedad entre las mujeres en el año 2020 (Murray y López, 1996). Un ejemplo de los permanentes conflictos que vive una investigadora puede ser el siguiente:

*(...) Es que mis hijos, no puedo dejar de un lado sus necesidades ¿y qué hago... trabajo... estudio y, al mismo tiempo, atiendo a los hijos? Porque mi esposo me apoyó con no darme lata, pero que él haga los quehaceres de la casa ¡ni de chiste!, está en el medio académico y todo eso ¡sabe qué compromisos tengo! pero al fin mexicano, ¿no? ... No, esa es mi obligación y, no creas, en ocasiones me digo ¿no será mejor ya dejar la investigación por un lado y dedicarme a disfrutar de mi familia sin tantas complicaciones? Pero ¿qué será? no puedo, me encanta mi trabajo, de verdad me apasiona y me sostiene además emocionalmente (Investigadora 02 04F1).*

Finalmente, sólo decir que debe darse seguimiento a las investigaciones de la participación de la mujer en la ciencia que aborden la temática

de la construcción, funcionamiento y percepción social de las mujeres investigadoras de diversas universidades e instituciones de educación superior. Es preciso, asimismo, acercarse al fenómeno de la construcción de las referidas redes sociales de apoyo a investigadoras, así como analizar sus situaciones, oportunidades de crecimiento y los retos que han debido enfrentar en su actual estatus de liderazgo académico.

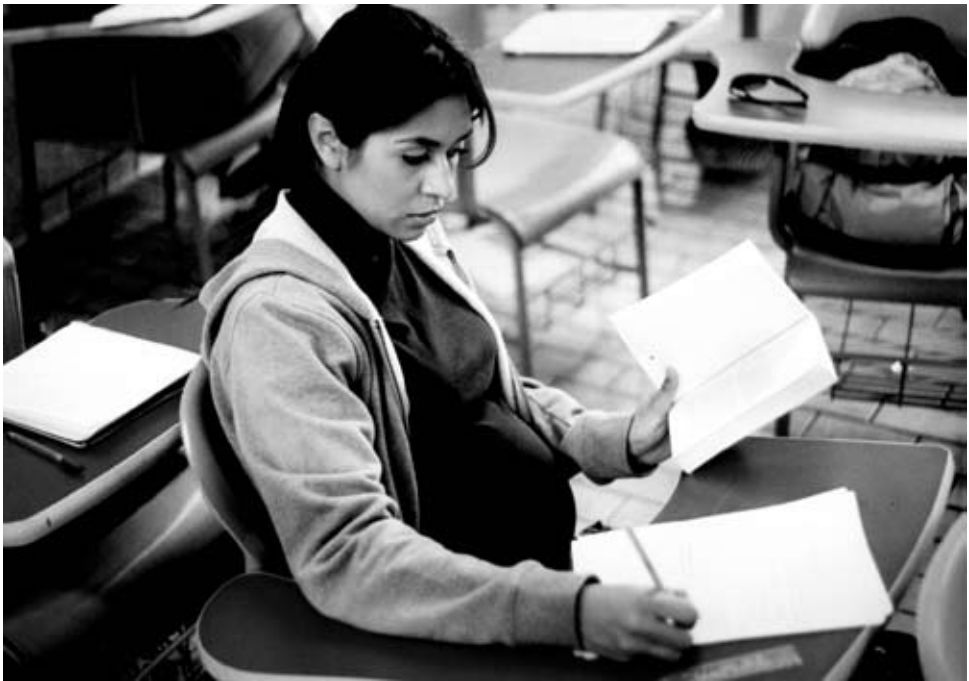
## **Bibliografía**

- Becker-Schmidt, R. (1995). *Von Jungen, die keine Mädchen und von Mädchen, die gerne*. En Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina. Viena: Ed. Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag (documento recuperado en base de datos *PROQUEST* en noviembre de 2005).
- CONACYT (2006). Informe General del Estado de Ciencia y Tecnología 2006. (en línea). (ref. de noviembre de 2005). Disponible en Web: <http://www.conacyt.mx>
- Dorr, I. y G. Sierra (1998). "El currículo oculto de género". En *Revista Educar*, oct-dic, número 7, Secretaría de Educación Jalisco, México.
- García, G. P. (2003). "Mujeres Ejecutivas en la Academia". En *Revista Reencuentros*, diciembre, número 38, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Murray, J. L., y A. D. López (1996). *The globalburden of disease: A comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries and risk factors in 1990 and projected to 2020*. Summary. Boston: Harvard School of Public Health.
- United Nations (2000). *The world's women 2000: Trends and statistics*. New York. (en línea). Disponible en Web: [http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)
- Ortiz, L. V. (2006). "*Una aproximación multidimensional a los procesos de formación de investigadores*". Tesis de grado, s/e, DEEDUC, CUCSH, Universidad de Guadalajara, México.

## IV. Cotidianeidad, estilos y calidad de vida de los y las universitarias

### DESGASTE PROFESIONAL Y ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO ACADÉMICO EN LA POBLACIÓN FEMENINA

---



FOTOGRAFÍA: CLAUDIA ELIZABETH SALDAÑA LUNA





# Desgaste profesional y aspectos psicosociales del trabajo académico en la población femenina

Blanca Noemí Silva Gutiérrez\*  
Amada Lydia Rodríguez Téllez\*\*  
Raúl Vicente Flores\*\*\*

Las condiciones de trabajo deficientes constituyen un riesgo para la salud de los trabajadores y conducen al desarrollo de enfermedades laborales. En este sentido, el estudio de los factores psicosociales en el trabajo y el desgaste profesional o síndrome de *burnout* adquieren relevancia; especialmente en el caso del trabajo de los académicos en el nivel de educación superior del que existe un limitado número de investigaciones.

En este artículo se presentan los resultados obtenidos del análisis de la población académica femenina de uno de los centros universitarios temáticos de la Universidad de Guadalajara que se caracteriza por contar con un alto número de población académica masculina.

El objetivo de la investigación consistió en analizar los factores psicosociales del contexto laboral y su relación con la prevalencia de desgaste profesional entre la población académica femenina.

---

\* Profesora investigadora titular del Departamento de Ciencias Sociales del CUCEA, Universidad de Guadalajara. Psicóloga, Maestra en Ciencias de la Educación y Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo.

\*\* Profesora investigadora titular del Departamento de Ciencias Sociales del CUCEA, Universidad de Guadalajara. Socióloga, Maestra de Ciencias Sociales y Doctora en Educación.

\*\*\* Profesor investigador titular del Departamento de Ciencias Sociales del CUCS, Universidad de Guadalajara. Psicólogo, Maestro en Ciencias de la Educación y Doctor en Ciencias del Desarrollo Humano y Organizacional.

Se ha documentado en diversas investigaciones que los profesionales de la educación forman un grupo especialmente expuesto al llamado desgaste profesional o síndrome de *burnout*. Este grupo profesional se enfrenta a desencadenantes de estrés propios de la organización académica, y a situaciones en las que se desequilibran sus expectativas individuales y la realidad del trabajo diario (Benavides-Pereira, 2006). A este respecto, el Informe Delors (1996) destaca la importancia de las condiciones de trabajo del personal docente para el logro del mejoramiento de la calidad de la educación.

El nivel de tensión psicológica asociada al estrés laboral crónico, como el llamado síndrome de desgaste profesional, síndrome de *burnout* o síndrome de quemarse por el trabajo (Mingote, 1998; Cordeiro, 2003; Gil. Monte, Peiró, 1997), se ha convertido en un problema de salud pública que afecta a un gran número de trabajadores (Mingote, 1998).

La definición del síndrome de *burnout* más conocida es la de Maslach y Jackson (1986) que lo considera como una respuesta al estrés laboral crónico y que está compuesto por tres dimensiones: el agotamiento emocional que se manifiesta por la falta de recursos emocionales propios, la despersonalización que se aprecia a través de actitudes negativas como el tratamiento despectivo, distante e indiferente; y la falta de realización personal en el trabajo, caracterizada por una valoración negativa del propio rol profesional e insatisfacción con el trabajo que derivan en sentimientos de ineficacia en el desarrollo de la profesión (Benavides-Pereira, 2006).

Como consecuencia del síndrome de burnout suele ser común la adopción de actitudes de distanciamiento, frías y despersonalizadas, hacia los estudiantes, frente al agotamiento que se experimenta. Además, por sus implicaciones, es especialmente crucial para esta profesión la evaluación negativa que el profesor realiza de su propio rol profesional, lo que lo lleva a sentirse insatisfecho con su trabajo, y a mostrar sentimientos de ineficacia en el desarrollo de la profesión, especialmente en lo que corresponde a la

instrucción de los alumnos (Van Horn, 1997 en Moreno, 2000).

El desgaste profesional afecta a los compañeros de trabajo, a los estudiantes, a las Instituciones de Educación Superior (IES) y a la sociedad en general. Las mayores repercusiones para las universidades no radican en el abandono o en el retiro de los académicos, los problemas fundamentales derivan en la calidad de los servicios y en la calidad de vida y salud de las personas que en ella laboran en condiciones de desgaste profesional.

El estado del conocimiento reporta un número muy limitado de estudios nacionales e internacionales que abordan, de manera específica, en el contexto universitario el desgaste profesional y los factores psicosociales vinculados al trabajo de los académicos. La importancia de su estudio cobra relevancia social en la medida en que la presencia del síndrome es capaz de disminuir la eficacia del trabajo y la motivación hacia él, con lo que se afectan negativamente las relaciones con los estudiantes, la condición de la docencia y la calidad de las funciones sustantivas de las universidades, además del descrédito social de la profesión académica. Por todo lo anterior, es fundamental identificar los factores que influyen en el desarrollo del síndrome en la población universitaria para la instrumentación de soluciones y de medidas preventivas.

Hemos señalado ya que la investigación se llevó a cabo con la participación del personal académico de uno de los centros universitarios temáticos de la Universidad de Guadalajara, el Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias (CUCBA). El desarrollo del proyecto comprende el estudio de la población académica femenina de tiempo completo y de medio tiempo. El diseño de investigación corresponde a un estudio de tipo transversal, mediante el diseño de una muestra representativa de tipo aleatorio simple. El nivel de confianza correspondió al 95%.

Se utilizaron tres instrumentos para la recolección de información: un cuestionario que recoge datos sociodemográficos y laborales, Maslach Burnout Inventory (MBI), para obtener los datos de prevalencia del síndrome

de desgaste profesional, y el cuestionario “Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, BNSG, 2005”.

Los resultados principales permitieron la identificación y contraste de las condiciones psicosociales del trabajo de los académicos y la prevalencia de desgaste profesional en ambos sexos.

### **Perfil sociodemográfico y laboral de las mujeres académicas**

Las académicas participantes en el estudio se ubican en el grupo de edad de los 35 a los 49 años en una proporción de 77.6%. El valor de la media fue de 43 años, con un rango mínimo de 25 y máximo de 75 años. En lo que corresponde a la distribución por género en el total de la población académica del CUCBA, las mujeres representan el 28.49%, mientras que predomina la participación masculina con un 71.5%.

El estado civil que representa la mayor proporción en la población, corresponde a las académicas casadas (63.3%). Por su parte, las solteras representan el 28.6%. En cuanto al número de hijos, el 51% se ubica en el rango de 1 a 3 hijos, por 22.4% que no los tienen.

En lo que se refiera al grado académico de las académicas, en el momento de la aplicación de estudio, los niveles de maestría y doctorado representaron el 81.6% (40 de 49 participantes cuentan con posgrado) y el nivel de licenciatura y especialidad alcanzaron el 18.4%.

Los distintos departamentos del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias, de acuerdo con la estructura organizacional del campus, se encuentran distribuidos en tres divisiones: ciencias agropecuarias, ciencias biológicas y ambientales y ciencias veterinarias. A estas tres divisiones corresponden los diez departamentos existentes. La mayor adscripción de mujeres académicas del CUCBA corresponde a la división de ciencias biológicas y ambientales (59.1%), el segundo lugar a veterinaria (22.5%) y el

18.4% a agropecuarias.

En cuanto al tipo de nombramiento, el 49% corresponde a profesoras e investigadoras de carrera, el 26.5% a profesoras de carrera docentes y el 24.5% a las técnicas académicas. Las categorías en las que se ubican los distintos nombramientos son importantes debido a que a cada una corresponden responsabilidades diferentes dentro de las funciones de docencia, investigación o de apoyo a las labores académicas como es el caso de las técnicas académicas. La categoría de Titular en los tres tipos de nombramiento corresponde a un 44.9%, la de Asociado 36.7% y la de Asistente 18.4%.

Las horas de dedicación de acuerdo con el tipo de contratación se ubican en un 91.8% para tiempos completos y sólo el 8.2% de las académicas participantes en esta investigación tienen nombramientos de medio tiempo.

La antigüedad en la institución es un dato relevante para el análisis de las variables laborales. A ese respecto, el valor de la media es de 13.8 años, el rango mínimo es de menos de un año y el máximo de 33. El 67.2% de las académicas tienen entre 6 y 20 años de antigüedad en la institución y el 12.2% entre 1 y 5 años, un porcentaje igual corresponde a las que fluctúan entre los 21 y los 25 años, y el 8.2% a las que tienen de 26 años a 31 años.

De las académicas que participaron en la muestra, siete personas (14.3%) desempeñaban puestos directivos o administrativos en el momento de la aplicación del estudio. Solo el 12.2% declaró tener otro trabajo fuera del CUCBA.

En cuanto al número de participantes que reciben apoyos económicos mediante el Programa de Estímulos al Desempeño Docente se localizaron 22 académicas (44.9% del total) en los distintos departamentos.

El número de académicas con Perfil PROMEP es de 15 personas (30.6%), y de las que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores 7 de un total de 21 que corresponde a la suma de mujeres y hombres. Entre las mujeres,

el 14.3% resultó ser miembro del SNI.

De manera adicional, se obtuvo el dato de las académicas padecen una enfermedad diagnosticada: de 49 participantes se reportó una incidencia de siete (14.3%).

### **Desgaste Profesional (*burnout*) en la población femenina. Resultados de la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Hemos dicho ya que el MBI evalúa el *burnout* o desgaste profesional a partir de tres dimensiones: 1) Agotamiento emocional, 2) Baja realización personal y en el trabajo, y 3) Despersonalización.

Los resultados de la medición se clasifican en Bajo, Medio y Alto para cada una de las dimensiones. Se trata del instrumento más frecuentemente utilizado para la evaluación del desgaste profesional que está validado para distintas poblaciones. El criterio que se aplicó para la consideración de una persona como afectada por el síndrome se basó en las respuestas que cayeron en las categorías Media y Alta de cada dimensión.

La prevalencia general de desgaste profesional o síndrome de *burnout* en las académicas que participaron en el estudio alcanzó un total de 35 (71.4%) e incluyó la evaluación de las tres dimensiones, mientras que entre la población masculina se identificó una prevalencia del 47.15%. De las personas dedicadas a funciones académicas de docencia, investigación o de apoyo a funciones sustantivas, las mujeres padecen el síndrome de referencia en una proporción mayor que los varones.

En la dimensión Agotamiento emocional los resultados de la población femenina se ubican en las categorías Alta y Media con un porcentaje de 46.9%; en Baja realización personal el 57.2% y en Despersonalización el 6.7%.

### **Desgaste profesional y variables sociodemográficas y laborales**

El análisis de los resultados del MBI para la evaluación del desgaste profesional (burnout) en su cruce con las variables sociodemográficas y laborales arrojó los siguientes datos: la población con edad menor al promedio (de 43 años) representa el 54.83% del total de académicos con desgaste profesional y con edad mayor al promedio 45.16%.

En la investigación realizada con una muestra representativa del total de académicos del CUCBA, integrada por ambos sexos, la prevalencia de desgaste profesional en hombres fue del 33.7% del total de participantes (hombres y mujeres) y un 20.34 del sexo femenino (Silva Gutiérrez, 2006).

En lo que corresponde al estado civil destaca claramente el estatus de casadas entre quienes presentan desgaste profesional (20 académicas, del 57.1% de las mujeres que presentan desgaste profesional el 31.4% son solteras). Asimismo, 16 personas (45.7%) de quienes presentan *burnout* tienen de uno a tres hijos.

Respecto al grado académico, entre quienes tienen maestría o doctorado y además presentan desgaste profesional el porcentaje alcanza el 80% (27 sujetos).

De acuerdo con el tipo de nombramiento, la prevalencia de desgaste profesional se comportó de la siguiente manera: docentes ocho (22.8%), investigadoras dieciséis (45.7%) y técnicas académicas once (31.4%).

La antigüedad en la institución en relación con la prevalencia de *burnout*, alcanzó el porcentaje más alto entre quienes se ubican entre los seis y veinte años: 25 académicas (71.4%).

El 17% de las académicas con puestos directivos presentó desgaste profesional. Asimismo, el 14.2% de quienes cuentan con otro trabajo también exhiben *burnout*.

En lo que toca a las académicas que reciben estímulos al desempeño docente el 45.7% presenta el síndrome. Asimismo 31% de quienes tienen Perfil PROMEP 31% y 14.2% de quienes pertenecen al Sistema Nacional de

Investigadores.

Cabe señalar que 7 académicas (20%) que señalan tener conocimiento de padecimientos con diagnóstico médico también lo presentan.

De manera específica los resultados de la búsqueda de asociación de variables sociodemográficas y laborales con las dimensiones que comprende el MBI (Maslach Burnout Inventory), con valor  $p < 0.05$  se encuentra la edad de las participantes y la antigüedad en la institución.

### **Factores psicosociales en el trabajo de las académicas**

Los resultados de la evaluación de factores psicosociales en el trabajo académico de las mujeres participantes en la investigación son los siguientes:

En lo relativo a “Interacción y aspectos organizacionales” (Factor I) la categoría con nivel Alto representa el 59.2%; en “Características del trabajo” (Factor II) el nivel Alto correspondió al 46.9%, “Condiciones del lugar de trabajo” (Factor III) 49%, y “Contenido del trabajo” (Factor IV) el 28.6%.

Si se considera el porcentaje de los cuatro factores en nivel Alto, representa el 51.1%. La mitad de las participantes consideran que en el desarrollo de sus actividades académicas cotidianas persisten situaciones desfavorables que pueden llegar a convertirse en factores de riesgo para la salud.

El factor que ocupa el primer lugar en categoría Alta (considerada como factor de riesgo) es el que comprende la “Interacción y los aspectos organizacionales” (Factor I) con 59.2%. A este respecto se consideran elementos como los problemas de comunicación, participación en procesos de toma de decisiones, evaluación e información del desempeño, sistemas de control del personal, problemas con el jefe inmediato o con los compañeros, realización de actividades que no son del agrado o del interés personal,



falta de apoyos para la formación académica, satisfacción con el trabajo, salarios y estímulos económicos. Todos estos elementos son fundamentales para cualquier organización. En el caso particular de las universidades deben analizarse en razón de la importancia que poseen como factores de riesgo para la salud de los trabajadores involucrados, y por sus repercusiones en los procesos educativos, en las instituciones y en la sociedad en general.

Las “Condiciones del lugar de trabajo” ocupan el segundo lugar (Factor III) con 49% de respuestas en nivel Alto. En este rubro se consideran aspectos físicos, químicos, ambientales, de infraestructura y características de los espacios para la realización del trabajo. Todo ello, de manera esencial, favorece o dificulta las tareas académicas.

El tercer lugar correspondió a las “Características del trabajo” (Factor II, 47%) que resultó cercano en proporción a las Condiciones del lugar de trabajo (49% y 47% respectivamente). Las características del trabajo en el caso de los académicos (docentes, investigadores y técnicos) poseen rasgos particulares que las diferencian de las de otras actividades profesionales. Aspectos como la concentración, la complejidad de las funciones, la creatividad en las tareas, las exigencias propias del trabajo en las instituciones educativas –ingreso al Sistema Nacional de Investigadores, obtención del Perfil PROMEP–, el esfuerzo visual que implica y las posturas incómodas –de pie o sentados, el uso de la voz–, realizar las funciones, participar en distintos grupos de trabajo, tener jornadas prolongadas y fuera del horario presencial (noches o fines de semana, e incluso en períodos de vacaciones) caracterizan el trabajo cotidiano que realizan los académicos y que adquieren importancia en la valoración de las mujeres participantes en el nivel Alto, con un porcentaje cercano al 50%.

El factor que presentó el porcentaje más bajo en cuanto a calificaciones en categoría alta es el relativo al “Contenido del trabajo” (Factor IV, 28.6%). En este ámbito se ubican algunos aspectos sobre las funciones propias del trabajo docente: impartir clases en áreas que no son de la especialidad del

profesor, enseñar a estudiantes que no valoran la educación y enfrentar problemas con los estudiantes.

El comparativo entre hombres y mujeres en la evaluación de los Factores psicosociales en el trabajo académico obtienen lo siguientes resultados en el nivel alto:

	Mujeres	Hombres
• Interacción y aspectos organizacionales (Factor I)	59.2%	44.2%
• Características del trabajo (Factor II)	46.9%	47.7%
• Condiciones del lugar de trabajo (Factor III)	49.0%	48.3%
• Contenido del trabajo (Factor IV)	28.6%	31.4%

Los resultados de los factores psicosociales se obtuvieron a partir de la aplicación del cuestionario de “Factores psicosociales en el trabajo académico, BNSG, 2005”. Este instrumento cumple con los criterios de validez y confiabilidad adecuados para su aplicación en población académica universitaria. (Silva Gutiérrez, 2005).

La evaluación de los aspectos psicosociales en el trabajo académico también se muestran a partir del número de factores que obtienen el nivel Alto del total de la población femenina participante. Al respecto se obtuvieron los siguientes datos:

Con cero factores en nivel Alto se reportaron 7 sujetos participantes (14.3%). Con un factor el 38.8%, con dos factores 22.4%, con tres factores el 10.2% y con los cuatro factores el 14.3% del total de las académicas.

La evaluación de los factores es independiente entre sí, por lo que el criterio para considerar la existencia de factor fue la calificación Alta en alguno de ellos. De acuerdo con lo anterior, el 55.1% del total de las mujeres participantes perciben factores psicosociales negativos o de riesgo a la salud en el ámbito de trabajo cotidiano.

### **Factores psicosociales y variables sociodemográficas-laborales**

El análisis de los factores psicosociales en relación con las variables sociodemográficas arroja asociaciones estadísticas significativas con valor  $p < 0.05$  en edad, hijos, antigüedad puesto directivo, otro trabajo y contar con perfil PROMEP.

Se encuentra un mayor número de asociaciones en el análisis de la muestra total de hombres y mujeres ( $n=172$ ), con los siguientes datos:

Edad con el Factor II (0.0254)  
Adscripción por División con el Factor I (0.0383)  
Adscripción por División con el Factor III (0.0086)  
Nombramiento con el Factor III (0.0039)  
Nombramiento con el Número de factores considerados de riesgo (0.0000)  
Categoría con el Número de factores considerados de riesgo (0.0353)  
Antigüedad en la institución con el Factor II (0.0434)  
Puesto directivo con el Número de factores considerados de riesgo (0.0425)  
Perfil PROMEP con el Factor II (0.0378)  
Perfil PROMEP con el Número de factores considerados de riesgo (0.0343)  
Miembros del SNI con el Número de factores considerados de riesgo (0.0302)  
Padecimientos o enfermedades con el Factor IV (0.0374)  
Padecimientos o enfermedades con el Número de factores considerados de riesgo (0.0184).

### **Asociaciones de los Factores psicosociales con las dimensiones del Maslach Burnout Inventory (MBI)**

En lo relativo a la búsqueda de asociaciones entre los factores psicosociales y las dimensiones que evalúa el MBI para el desgaste profesional (burnout) entre las académicas se obtuvieron los siguientes datos: el Factor III (Condiciones del lugar de trabajo) se asoció significativamente con la

dimensión MBI llamada “Falta de realización personal”, mientras que el mismo Factor III señaló un riesgo específico (obtenido a partir del análisis Odds Ratio (OR) con valor de 4.40.

El análisis conjunto de ambos sexos arrojó también datos relevantes:

el Factor II (Características del trabajo) se asoció significativamente con la dimensión de Agotamiento emocional ( $p = 0.0275$ ). El Factor IV (Contenido del trabajo) también guarda asociación con el Agotamiento emocional ( $p = 0.0118$ ).

El puntaje total de los cuatro factores psicosociales (Interacción y aspectos organizacionales, Características del trabajo, Condiciones del lugar de trabajo y Contenido del trabajo) se asocia con el Agotamiento emocional ( $p = 0.0473$ ).

Asimismo, el número de factores con calificación Alta (considerada como factor negativo o de riesgo) se asoció significativamente también con Agotamiento emocional ( $p = 0.0014$ ) y con la dimensión llamada Despersonalización ( $p = 0.0094$ ).

Estos son los resultados de la búsqueda de asociaciones entre los factores psicosociales derivados de la aplicación del cuestionario de Factores psicosociales en el trabajo académico y el MBI, que evalúa el desgaste profesional y las variables sociodemográficas y laborales.

## **Discusión**

### **El desgaste profesional en el personal académico**

Diversas investigaciones han demostrado que algunos grupos profesionales son más vulnerables a desarrollar procesos de estrés y desgaste profesional o *burnout*. Entre la diversidad de ocupaciones de los seres humanos, quienes se dedican a la educación han sido identificados como profesionales afectados por el *burnout* o en riesgo de padecerlo (Benavides-Pereira, 2006).

Los resultados de la investigación que aquí se han presentado señalan la prevalencia del Síndrome de desgaste profesional o Síndrome de *burnout* entre el 71.5% de las mujeres académicas participantes en el estudio, adscritas al Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara.

No se disponen de datos específicos que contrasten la prevalencia de *burnout* por género en población universitaria similar. En el caso de los académicos del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la misma Universidad la prevalencia promedio de ambos sexos fue del 53% (Aldrete, 2004). Se presume, de manera general, que la frecuencia de desgaste profesional es proporcionalmente mayor entre mujeres que entre hombres. Sin embargo, es necesario contar con evidencias empíricas al respecto.

La prevalencia de desgaste profesional es muy elevada entre las mujeres académicas si consideramos que casi tres cuartas partes se encuentran en esta condición de salud laboral, en una o más de las tres dimensiones que comprende la evaluación del desgaste profesional.

Los resultados de investigaciones en distintos contextos y niveles educativos en relación con la prevalencia de este desgaste profesional o *burnout* en profesores han reportado datos importantes.

Para el nivel universitario de educación superior se encontraron resultados entre los profesores de la Facultad de Economía de la UNAM, donde la mayoría presentó algún grado de desgaste: 3% de nivel bajo con uno solo de los componentes, 62% presentó niveles medios con dos de los componentes, y el 27% incluyó los tres factores o dimensiones del *burnout* (Unda, 2006).

Profesores de la Universidad de Los Andes en Chile, en conjunto presentan un grado medio de *burnout*, con niveles medios de Despersonalización, niveles medios de Agotamiento emocional y niveles medios de Autoestima profesional (Viloria, 2002).

En docentes de la Universidad de Lleida en España resultados de profesores encuestados mostraron su percepción personal de malestar con

un síndrome de *burnout* moderado o intermedio, superior entre mujeres y profesores noveles (Sánchez, 2002).

Otros estudios han descrito prevalencia de desgaste en docentes de la Universidad de Salamanca que van del 12.5 % al 80% (Paredes, 2002).

En otros contextos, los docentes universitarios de la UEX en España se situaron en un grado medio (Guerrero, 2001; Guerrero, 2002).

Asimismo, se han registrado niveles elevados de *burnout*, del 50%, entre el profesorado y el personal de investigación de universidades públicas (tres universidades de Galicia en España) a través de un muestreo intencional en el entorno universitario (Caramés, 2001).

Los datos anteriores del contexto internacional impiden sin embargo establecer comparaciones específicas entre los resultados de la evaluación de *burnout* entre profesores, aun de niveles educativos similares. Si bien el principal instrumento de evaluación ha sido el Maslach Burnout Inventory (MBI), se han empleado metodologías, criterios, escalas y puntuaciones diferentes. En este sentido coincidimos con lo señalado por Moriana (2004) respecto a la dispersión metodológica prevaleciente.

Las diferencias observadas pueden deberse al modelo y a la definición de *burnout* adoptada en cada estudio; sin embargo, independientemente de lo anterior, las prevalencias encontradas entre los docentes de los distintos niveles educativos son, de manera general, de gran magnitud.

### **Variables sociodemográficas - laborales y desgaste profesional**

En la mayoría de los estudios sobre *burnout* en profesores se ha tenido en cuenta la existencia de variables que ejercen un papel mediador en el proceso, facilitando o inhibiendo su desarrollo. Entre estas variables se ha prestado atención a factores sociodemográficos (Aluja, 1997; Anderson e Iwanicki, 1984; Farber, 1984; Fernando Pérez, 1996; Friedman, 1991,

1996; Greenglass, Burke y Ondrack, 1990; Russell, Altmaier y Velzen, 1987; Turnipsee, 1994; van Horn et al., 1997), (Moreno, 2000) y los resultados no han sido siempre afines.

Diversas investigaciones que analizan el agotamiento emocional y la variable sexo en diferentes grupos poblacionales encuentran datos contrastantes. Una muestra de maestros canadienses y holandeses encontró mayor agotamiento emocional entre varones (Van Horn, Schaufeli, Greenglass y Burke, 1997, en Grajales GT., 2001).

En el nivel primaria, el estudio de Aldrete (2003) realizado con profesores de escuelas de Guadalajara, México, la antigüedad se asoció con el síndrome de desgaste, específicamente en lo que se refiere a la dimensión Agotamiento emocional. Los niveles más altos de escolaridad se asociaron con *burnout*. Las profesoras casadas presentaron índices más altos de agotamiento emocional y de baja realización personal. Asimismo, quienes trabajan dos turnos alzan niveles más altos de este desgaste profesional.

La teoría consultada supone que a mayor agotamiento emocional la satisfacción laboral y el grado de involucramiento en el trabajo es menor. En el estudio de Grajales (2001) las profesoras experimentan niveles de agotamiento emocional significativamente mayores que los varones. En este caso, las mujeres trabajan como profesoras de tiempo parcial (54%) y concurren a otra institución educativa para complementar su salario, además de realizar las consabidas labores domésticas cotidianas.

En otros estudios el análisis de variables sociodemográficas y laborales (Hermes, 2002) se encontró que en aspectos como: años de docencia, estado civil, grado académico, presencia o no hijos, actividad económica del cónyuge o no, la condición y dedicación del profesor no se detectaron diferencias significativas en la presencia de *burnout* en los profesores.

La investigación de Bermudes (2005) presenta las características del perfil socio-laboral del profesor con síndrome del quemado: son mujeres quienes se encuentran más agotadas, son menos eficaces y presentan mayores

síntomas de depresión. Se trata de personas entre los 43 y los 57 años que muestran mayores niveles de cinismo, menor eficacia profesional, mayores síntomas depresivos y menor satisfacción laboral. Asimismo, los profesores que imparten en grupos mixtos de Enseñanza Secundaria y Enseñanza Obligatoria son quienes muestran mayores niveles de agotamiento y cinismo.

### **Factores psicosociales y desgaste profesional**

El concepto más cercano al tema de la investigación que aquí se desarrolla considera como riesgo psicosocial al conjunto de características del trabajo que, en contacto con las capacidades, necesidades o expectativas del docente (o académico), inciden negativamente en su salud (Gómez, 2001).

Uno de los factores que diferencia a los “estresantes” de un mismo puesto de trabajo lo constituye la categoría profesional. Investigaciones consultadas exhiben que los profesores universitarios ayudantes son quienes presentan mayores niveles de *burnout* (mayor agotamiento emocional y mayor despersonalización o cinismo) en comparación con el resto de los profesores. La categoría profesional “ayudante” presenta mayores riesgos psicosociales. Dos de las demandas estudiadas (sobrecarga emocional y sobrecarga cuantitativa) se consideran como “estresantes” que permiten diferenciar entre las distintas categorías de profesor. El profesor asociado de tiempo completo y el ayudante son quienes presentan mayores niveles de demandas, tanto de sobrecarga emocional como de sobrecarga cuantitativa (Cifre, 2004).

El estudio realizado con docentes metropolitanos en Lima encontró asociación estadísticamente significativa entre las manifestaciones de agotamiento emocional y la despersonalización con los factores de riesgo psicosocial relacionados al contenido de trabajo, exigencias psicológicas y



condiciones laborales, sociales y económicas que se consideran similares o consistentes con las exploraciones obtenidas para Medellín (Fernández, 2002).

Resultados específicos señalan que las principales fuentes de desgaste profesional en docentes de enseñanza básica en cuatro escuelas de la ciudad de Santiago de Chile se relacionan con la dirección, las condiciones económicas percibidas como insatisfactorias, la infraestructura física, la relación con los pares, el contexto psicosocial de donde provienen los alumnos, el exceso de carga docente, la percepción de una formación profesional insuficiente, dificultades en la disciplina y la falta de espacio y tiempo para la comunicación (Aron, 2003).

En un estudio realizado en Guanajuato, México, con profesores de pre-escolar, primaria y secundaria se reportan como los principales factores de exigencia ergonómica forzar la voz, permanecer de pie durante toda la jornada, y trabajar en un ambiente ruidoso. Los resultados indican una carga excesiva de trabajo y escaso tiempo para el descanso. Se detectó que la realización del trabajo docente implicaba forzar la voz, estar de pie durante jornadas completas, la exposición a temperaturas inadecuadas, con una deficiente iluminación y en un ambiente ruidoso; incluso sentarse en muebles incómodos, la inexistencia de muebles de baño, contar con instalaciones inadecuadas carentes de protección ante desastres y prevención de riesgos, con salones reducidos y sin acceso a material didáctico pertinente (UNESCO, 2005).

El estudio realizado en docentes de la Universidad de Extremadura, en España, encontró proporciones aun mayores de inconformidad frente al apoyo social percibido a su trabajo o para las relaciones interpersonales y la compensación (13.6% y 17%) respectivamente (Restrepo, 2005).

Los resultados de la investigación realizada por Arcenillas (2003) otorgan mayor relevancia a las fuentes de estrés derivadas de la organización escolar que a las variables de personalidad, en relación con el síndrome de *burnout* en profesores.

Finalmente, respecto a la salud general de los docentes, en el estudio realizado con una muestra nacional de profesores de Perú, el 52% de refiere haber presentado alguna dolencia o daño en su salud durante el año previo. Las enfermedades atribuidas al aparato respiratorio se encuentran en primer lugar en frecuencia, específicamente en lo que corresponde a la faringitis aguda, faringitis crónica y la laringitis. En segundo lugar se encontraron las enfermedades y síntomas del aparato digestivo, fundamentalmente gastritis aguda o crónica. En tercer lugar, en mujeres se encuentran las afecciones del aparato genitourinario. Las enfermedades del sistema osteomuscular y las afecciones del estado emocional también son frecuentes entre los maestros. Asimismo, se ha reportado que algunas acciones físicas del quehacer cotidiano del docente, como el esfuerzo vocal, favorecen la aparición de enfermedades que se asocian con el aparato fonético (Soria, 2004).

El perfil patológico de los profesores indica que las tres primeras enfermedades diagnosticadas a los docentes suelen ser gastritis, varices y estrés. Los principales malestares percibidos por los docentes en forma persistente durante el último año fueron dolor de espalda, dificultad para concentrarse e insomnio (UNESCO, 2005).

## **Conclusiones**

Se determinó la prevalencia del síndrome de desgaste profesional o *burnout* en la población académica femenina del CUCBA, se identificaron los principales factores psicosociales de riesgo presentes en las labores que desempeñan los académicos en sus actividades cotidianas y se analizó la relación de variables sociodemográficas, laborales y psicosociales que intervienen en el desgaste profesional de los académicos, así como las asociaciones existentes.

La prevalencia de desgaste profesional en la población académica del CUCBA es más alta en mujeres que en varones (entre las mujeres representa el 71.4% y entre hombres el 47.1%).

Entre las mujeres académicas el desgaste profesional se caracteriza en primer lugar por la dimensión Baja realización personal (58.2% del total), en segundo lugar por el Agotamiento emocional (46.9% del total), y en tercer lugar por la Despersonalización con la representación proporcional más baja (6.1%).

Los principales factores psicosociales en el trabajo académico, de acuerdo con la opinión de las académicas y los porcentajes obtenido en las respuestas con calificación Alta se comportaron de la siguiente manera: Factor I Interacción y aspectos organizacionales 59.2%, Factor II Características del trabajo 46.9%, Factor III Condiciones del lugar de trabajo 49.0%, Factor IV Contenido del trabajo 28.6%.

Se obtuvieron asociaciones significativas ( $p < 0.05$ ) en las siguientes variables:

- Edad y antigüedad en la institución tienen asociación significativa con la prevalencia de Desgaste Profesional.
- Edad, hijos, antigüedad y puesto directivo, otro trabajo y Perfil PROMEP, son las variables sociodemográficas y laborales que se asocian significativamente con la percepción de factores psicosociales de riesgo.
- En los factores psicosociales, el Factor II Condiciones del lugar de trabajo se asocia con la dimensión MBI Falta de realización personal.
- El sexo femenino es factor de riesgo a partir del análisis del Odds Ratio (OR) y  $p < 0.05$  (análisis obtenido con la muestra de hombres y mujeres académicos del CUCBA, de 172 sujetos).

Los resultados obtenidos entre la población académica femenina que presenta un porcentaje alto de Desgaste profesional requieren de la siguiente etapa de investigación: el análisis cualitativo y cuantitativo del contexto extra-laboral, de la doble jornada y de las responsabilidades familiares.

La percepción de los factores psicosociales y los mecanismos para afrontar las diversas condiciones laborales varían de sujeto en sujeto. Asimismo, los factores psicosociales son propios de cada organización, y son asimismo cambiantes y complejos.

Es importante que las instituciones educativas en los distintos niveles analicen las condiciones psicosociales y organizacionales y salud laboral en las que se desarrollan los trabajadores.

También es necesario desarrollar medidas de detección, prevención y atención a los problemas de salud laboral y organizacional que existen en las instituciones educativas. Los resultados de la presente investigación son sólo una muestra de un problema complejo y con repercusiones importantes en los niveles: personal, institucional y social.

Ante el escaso número de investigaciones en esta población y la preocupante realidad de las instituciones de educación superior donde las condiciones, características y el contenido del trabajo, aunados a los aspectos organizacionales, al contexto externo y a las características sociodemográficas de la población académica, se hace evidente la necesidad de ampliar y profundizar el conocimiento de la salud laboral de los académicos y sus implicaciones en los ámbitos individual, organizacional y social. Este trabajo constituye un esfuerzo importante que apunta en ese sentido.

## **Bibliografía**

- Aldrete Rodríguez, M. G. (2004). "Síndrome de burnout en académicos". Centro Universitario de Ciencias de la Salud/Universidad de Guadalajara. México. (paper).
- Aron, Ana María y Neva Milicic (2003). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. (en línea), (ref. del 12 de marzo de 2004). Disponible en Web: <http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/educati/er114.htm>
- Benavides-Pereira A. M., B. Moreno-Jiménes, E. Garrosa Hernández, J. L. González (2006). "Un estudio transcultural acerca de los procesos de estrés y burnout en profesores". (en línea), (ref. del 9 de febrero de 2006). Disponible en Web: [www.psiquiatria.com/](http://www.psiquiatria.com/)

[articulos/estrés/24916](#)

- Bermudez López, E. (2005) "Riesgos psicosociales del docente: Violencia en las aulas y las nuevas tecnologías". En *Revista Eticanet*. Granada, España. Año 11. Número 4. Enero de 2005. ISSN:1695-324X. (en línea). (ref. del 12 de enero de 2005). Disponible en Web: [www.ugr.es/revistaeticanet/nuemro4/Artic](http://www.ugr.es/revistaeticanet/nuemro4/Artic).
- Caramés Balo, R. (2001). "Causas del core o burnout del profesorado universitario". VII Congreso Español de Sociología, Salamanca. (en línea). (ref. del 20 de junio de 2004). Disponible en Web <http://www.ase.es>
- Cifre, E y S. Llorens (2004). "Burnout en profesores de la UJI: Un estudio diferencial". *Jornades de Foment de la Investigació*. (en línea). (ref. del 15 de abril de 2004). Disponible en Web <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi7/burnout.pdf>
- Cordeiro C. J. A, G. C. I. Guillén, L. F. Gala et. al (2003). "Prevalencia del síndrome de burnout en los maestros. Resultado de una investigación preliminar". En *Psiquiatría.com*; 7(1). (en línea). (ref. del 21 de noviembre de 2003). Disponible en Web: <http://www.psiquiatria.com>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. París: UNESCO/Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI.
- Fernández M. (2002). Desgaste Psíquico-burnout en profesores de educación primaria Lima metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología*. Lima. 4(5): 29-66.
- Gil, M. P. y J. M. Peiró (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. España: Síntesis Psicología.
- Gómez Etxevarría (2001). *Estudio sobre prevención de riesgos y salud laboral en los centros docentes*. Valencia: CISS/Praxis.
- Grajales, G. T. (2001). *Agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: Un estudio de Género*. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa COMIE.
- Guerrero B. E. (2001). "Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del 'quemado'". En *Revista Iberoamericana de Educación*. 25: 22.
- Guerrero B. E. y Vicente Castro (2002). Summary of a Ph.D. thesis: An investigation of stress and burnout in university teaching staff. Universidad de Extremadura. (en línea). (ref. del 12 de octubre de 2004). Disponible en Web: <http://www.aidex.es/estres/>

articuloseloisa/eloisa4.htm

- Hermes, V. M. y S. M. Paredes (2002). “Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educare*. Año 6. Número 17. (en línea). (ref. del 15 de julio de 2004). Disponible en Web <http://www.saber.ula.ve/db/saber/Edocs/pubelectronicas/educere/vol6num17/articulos3.pdf>
- Míngote A. J. C. (1998). “Síndrome burnout o síndrome de desgaste profesional”. En *Formación Médica Continuada*. Vol. 5. Número 8. P. 493. (en línea). (ref. del 23 de abril de 2003). Disponible en Web: <http://db.doyma.es/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/mrevista.resumen?pident=4767>
- Moriana, Elvira, Javier Herruzo y Juan A. Cabrera (2004). “Estrés y burnout en profesores”. En *Journal of Clinica and Health Psychology*. Universidad de Córdoba, España. ISSN 1697-2600. 2004. Vol. 4. Número 3. Pp 597-621. Disponible en Web: [http://www.aepc.es/ischp/articulos\\_pdf/ijchp\\_126.pdf](http://www.aepc.es/ischp/articulos_pdf/ijchp_126.pdf)
- Moreno Jiménez, B., E. Garrosa Hernández, J. L. González Gutiérrez (2000). “La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: CBP-R”. En *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. 2000. 16. (1). Pp. 331-349.
- Paredes, M. (2002). “Caracterización multivariada del síndrome de burnout en la plantilla de docentes de la Universidad de Salamanca” (tesis doctoral) Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Restrepo Ayala, Nadia C., Gabriel Colorado Vargas, Gustavo A. Cabrera Arana (2005). “Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín Colombia. Emotional burnout in official teacher Medellín, Colombia”. En *Revista de Salud Pública*. ISSN0124-0064. Versión impresa. (en línea). (ref. del 24 de junio de 2006). Disponible en Web: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci>
- Sánchez Fernández, M. y M. Clavería Señis (2002). “Profesorado universitario: Estrés laboral. Factor de riesgo de salud”. En *Docencia y Formación*. Número 6. ISSN1695-6141. (en línea). Disponible en Web [www.um.es/eglobal/6/06c04.html](http://www.um.es/eglobal/6/06c04.html)
- Silva Gutiérrez, B. N. (2005). “Evaluación de factores psicosociales en el trabajo académico”, 2005, Universidad de Guadalajara. (paper).

- Silva Gutiérrez, B. N. (2006). Tesis de grado. Universidad de Guadalajara, Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo.
- Soria J. y Judith Chiroque Judith (2004). "Salud del maestro peruano: Salud ocupacional docente". Instituto de Pedagogía Popular. Informe No. 23, Lima, Perú.
- Unda Rojas, Sara, J. L. Sandoval Ocaña (2006). "Estrés y burnout en docentes de diferentes niveles del sistema educativo". En V Congreso Nacional AMET 2006. Trabajo y Reestructuración: Los retos del Nuevo Milenio.
- Universidad de Guadalajara (2005). 4º. Informe de Actividades 2004-2005. José Trinidad Padilla López. Cuaderno Estadístico.
- Viloria Marín, Hermes y Maritza Paredes Santiago (2002). En *Educare*, Investigación. Año 6. Número 17. Abril-mayo-junio. 2002.





# LA TRANSVERSALIDAD DEL GÉNERO ENTRE LA PROFESIÓN Y LA FAMILIA. UNA EXPERIENCIA VIVIDA

---



FOTOGRAFÍA: LINDA GONZÁLEZ



# La transversalidad del género entre la profesión y la familia. Una experiencia vivida

María Rita Chávez Gutiérrez\*

El presente trabajo constituye apenas un acercamiento a la transversalidad del género entre la familia y la realización profesional. Se trata de reconocer los distintos roles que suelen asumir las mujeres profesionistas: las que trabajan sólo en el hogar, las que renuncian a ese quehacer, las que postergan el desarrollo profesional y las que combinan el ejercicio profesional con el trabajo doméstico.

En este espacio pretendemos compartir algunas reflexiones acerca del género a partir de la presentación de fragmentos de realidad expresados por la propia voz de algunas protagonistas de la cultura del “pater familia” y de la “domina”, o señora de la casa, que suele tener jornadas de trabajo por encima de las doce horas diarias. Para ello, haremos uso de un lenguaje sencillo, propio del saber ingenuo o natural, salido del sentido común (Jodelete, Denise, 2003) para expresar la realidad cotidiana actual que concierne a la generación de mujeres con alguna formación profesional de la que tomamos parte.

Para comentar las vivencias de algunas de estas mujeres hemos seleccionado un grupo en consideración a su cercanía personal y laboral, su pertenencia al contexto sociocultural de la sociedad mexicana conservadora

---

\* Abogada y Doctora en Derecho por la UNAM. Profesora investigadora titular del Departamento de Desarrollo Social de la Universidad de Guadalajara. Se especializa en temas relacionados con el desarrollo social.

(la de la ciudad de Guadalajara, Jalisco) y a su ejercicio de práctica laboral, por caso académica, en la Universidad de Guadalajara.

Retomaremos en principio algunas de las ideas centrales de la teoría del género para, a partir de ellas, tratar de dilucidar la percepción androcéntrica general de la cotidianidad actual que parece no hacer distinciones de condición económica y estatus social. Como ya hemos dicho, aprovecharemos aquí la oportunidad de compartir distintas vivencias de la complejidad de la vida familiar y la realización profesional cuando deben asumirse los roles de madre, “padre”, hija, ama de casa y esposa.

### **La perspectiva o enfoque de género**

Podemos decir que la perspectiva de género pretende dar respuesta a las experiencias de vida de hombres y mujeres como sujetos históricos y a la influencia enajenante de una organización social patriarcal. A la vez propone opciones para lograr que la mujer deje de sentirse “de otro” y llegue a sentirse “de sí”. Esta tarea, hartamente difícil, que pretende evitar la desigualdad entre los géneros nos exige ofrecer marco a este problema de las mujeres. Martha Lamas lo expresa de la siguiente manera: “(...)supone revisar el concepto de discriminación como comprender la complejidad de la reivindicación de las mujeres que supone, al mismo tiempo la aspiración de igualdad y el reconocimiento de la diferencia”. (Lamas, Martha, 2007: 51)

Puede decirse, pues, que este enfoque pretende desmantelar un patriarcado basado en la diferenciación sexual y la desigualdad genérica a través de acciones sociales que buscan crear opciones de vida saludables para cada ser humano. Si bien es cierto que la economía de mercado ha llevado a la mujer a salir a trabajar fuera del ámbito del hogar, las concesiones entre géneros no han sido equilibradas y numerosos resabios machistas marcan aún sus territorios.

En esta dimensión la “ceguera de género” explica ciertas prácticas cotidianas aceptadas como “normales” que impiden incursionar en otras experiencias de vida más edificantes y equitativas. Este síndrome se reconoce entre las mujeres que asumen el peso de la atención de los hijos y del hogar, al mismo tiempo que renuncian a su realización personal y profesional. En este mismo sentido el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (2007) considera la ceguera de género como la ignorancia de los roles, de la responsabilidad y de las diversas capacidades tanto de los hombres como de las mujeres. Es preciso reconocer que hasta ahora las políticas “ciegas de género” parecen haberse sustentado en la satisfacción de necesidades e intereses de los varones.

La ceguera de género, así entendida, entre los hombres cobra muchas aristas. Es común, por ejemplo, que no compartan ni gocen de la paternidad plena en la crianza directa de los hijos. Otro ejemplo claro lo representa la aceptación natural de que sea la mujer quien atienda la casa y a los hijos. Una arista más la constituye la pretensión del hombre de “encerrar” a la mujer en una “esfera de cristal aséptica”, en una “jaula de oro” o de barrotes tan gruesos que anulen su necesidad de pensar, actuar y decidir por sí misma.

Resulta “natural”, pues, que el hombre asuma la posición de proveedor, se exima de las tareas del hogar, considere que la mujer carece de competencias –además del tiempo– para la vida exterior del ámbito doméstico y, por ende, para participar de la conducción de la vida social.

Como una primera conclusión, podemos decir que “la ceguera de género” constituye el principio rector del modelo androcéntrico vigente, paradigma de la diferenciación sexual y social entre el hombre y la mujer, y de la imposición sutil de valores y creencias que refuerzan numerosos comportamientos en función del sexo a través de estereotipos de lo femenino y masculino. Así lo expresa Carmen –la primera de nuestras voces– de 48 años, Psicóloga, Doctora en Educación y académica:

*Mi esposo está plenamente convencido de que las tareas de la casa y la atención de los hijos no deben interferir en su desempeño laboral, en cuanto a mí, considera que mi trabajo en la universidad no debe interferir en las tareas domésticas y en la atención de nuestros hijos.*

Esas apreciaciones dan clara cuenta de la imposición de ciertas funciones asignadas, aprendidas y reconocidas como propias por el hombre y la mujer en el proceso de socialización. Así, es claro que tradicionalmente el hombre realiza las funciones productivas que poseen valor monetario, mientras que a la mujer se le asignan como funciones principales la reproducción biológica y el trabajo doméstico, que no poseen un valor traducible a dinero.

Los estereotipos de género se construyen a partir de los que podríamos considerar como prejuicios –por su calidad de introyección– que se transmiten en la multiplicidad de relaciones que supone la familia, la escuela, y los espacios sociales, por los medios de comunicación, el lenguaje y otras vías, y que redundan en la visualización de comportamientos, actitudes y valores preestablecidos que se atribuyen a un grupo de pertenencia. Por ejemplo, a la mujer suelen atribuírsele rasgos asociados con: vulnerabilidad, pasividad, abnegación y dependencia. En tanto, al hombre se le identifica por su afán de protección, obstinación e independencia de carácter.

En suma, la discriminación e inequidad se constituyen en expresiones de la “ceguera de género”, producto de estereotipos derivados de las tradiciones culturales acerca del rol social que debe asumir la mujer, en cuya base se encuentra un sistema patriarcal que la sujeta a la “capitis diminutio” romana, entendida como la pérdida de derechos: de la libertad, de la ciudadanía o de la capacidad civil, con la consecuente sujeción y disminución de categoría humana.

En el extremo del estereotipo femenino, se espera que deba y parezca ser “decente”, además de ser comprensiva, casta y honesta, abnegada y sumisa, tener buena presencia física y ser simpática. Debe además, reiteramos, estar capacitada para las tareas domésticas y para la crianza de los hijos (Lagarde,

Marcela, 1990). A raíz de la inserción de la mujer al mercado laboral, a esos atributos se han añadido los que se asocian con la eficiencia en el trabajo. Sólo bajo una coraza múltiple, con los anteriores rasgos, la mujer asegura cierto reconocimiento y respeto por parte del resto de los grupos familiares y de su red social. No reunir este perfil significa la pérdida de valía social, la marca y fierro del estigma social de ser considerada como “una mujer liberada no apta para entrar en las familias decentes”.

Es claro que los varones encuentran menores obstáculos para el logro del desarrollo personal y laboral que las mujeres. Parece tratarse de un fenómeno que se asocia más con las expectativas de vida que con la capacidad que, como se sabe, es equiparable entre ambos sexos. Es un lugar común considerar que el hombre aspira a ser un proveedor exitoso y compañero de una mujer que lo respalde. La realidad actual, sin embargo, exige de la mujer asumir la figura de coprovedora, al mismo tiempo que continúa desempeñándose como ama de casa, madre y esposa. La carga de trabajo entre uno y otro sexo suele ser desproporcionada. Carmen refiere a este respecto:

*Cuando un hijo enfermaba, la responsabilidad recaía en mí. El dilema estaba entre mi deseo de cuidarlo y la seguridad de que el papá no iba responder como se debía en estos casos. Primero porque su trabajo lo absorbe, y segundo por la convicción de que no sabría hacerlo.*

Resulta evidente pues, que el hombre decide involucrarse en la atención de los hijos después de su trabajo. Para la mujer no es un asunto opcional: se asume que es su deber hacerlo sin importar los compromisos de otro orden que haya asumido. Se espera que de prioridad a su “verdadera” labor como madre:

*Cuando mi hijo salió del hospital, ambos teníamos trabajo: Él tenía que salir fuera de la ciudad, y yo había programado una estancia académica en el extranjero. Él simplemente tomó su maleta y se fue, yo tuve que postergar mis planes.*

Persiste, sin embargo, un fenómeno que podríamos denominar como “muro de cristal opaco” en lo que respecta a la falta de oportunidades de desarrollo profesional de la mujer y en la inequidad de oportunidades en el mercado laboral cuando se considera en el mismo plano a hombres y a mujeres sin considerar estas importantes diferencias. Por ejemplo, el sistema de pensiones establece la posibilidad de la jubilación a los 65 años de edad y 30 años de trabajo para cualquier trabajador, sea hombre o mujer, no obstante que, como hemos visto, ella ha debido trabajar más en el transcurso de su vida. Del mismo modo, ellas han sufrido las prácticas discriminatorias en la designación de puestos directivos y los ascensos. Los hombres, se sabe, tienen mayores oportunidades de ascenso y de llegar a ocupar puestos de dirección, en tanto la mujer se debate entre compartir la atención de su familia con el logro de la productividad, eficiencia y competitividad que estos puestos exigen.

Estas dobles y triples jornadas de trabajo provocan un sinnúmero de tensiones emocionales y la agudización de sentimientos de culpa ante las actitudes negativas de la propia familia y la desvaloración del trabajo que realizan.

Lo anterior describe, sin duda, un fenómeno de machismo solapado propio de la cultura androcéntrica de la organización social, que se evidencia, entre otras manifestaciones, tras machaconas frases de una aparente caballerosidad como: “A la mujer no se le toca ni con el pétalo de una rosa”, “Las mujeres son lindas y hechiceras como el candor de una rosa”; o tras grotescas sentencias como: “la Constitución ya las protege viejas argüenderas, váyanse a la cocina”, y hasta en el contradictoriamente “dulce” susurro al oído: “Tú eres la reina del hogar y la dueña de mis quincenas”.

Se trata de una cultura patriarcal que tiene por objeto considerar “normales” que sean otros quienes tomen decisiones sobre el cuerpo de la mujer, sobre la elección de la pareja, el estado civil y la maternidad. Lo cierto es que se trata de un cristal que se opaca en la medida en que se embadurna



con el descrédito de los movimientos sociales en favor de la equidad de género. Marcela Lagarde sostiene que de continuar este orden de cosas las mujeres seguirán cautivas y privadas de autonomía vital, de independencia para vivir, del gobierno sobre sí mismas, de la posibilidad de escoger y de la capacidad de decidir sobre los hechos fundamentales de su vida y del mundo (Lagarde, Marcela, 1990).

Por el contrario, en la medida en que la mujer va apropiándose del enfoque de género, se percata con claridad de sus potencialidades en favor de su transformación. Veamos de nuevo lo que Carmen dice:

*A pesar de que mi profesión de psicóloga me “obliga” a tener una mayor conciencia acerca de la situación cultural de las diferencias de género, eso no me vacuna contra las consecuencias de la desigualdad. Por supuesto que manejo lo mejor que puedo los conflictos que se generan, pero el desgaste emocional permanece presente.*

*En mi caso personal, puedo decir que no tengo problemas con mi esposo en la medida en que lo involucro en lo que hago en mi trabajo. Le reconozco públicamente sus habilidades culinarias y sus atenciones como anfitrión en los convivios que organizamos para colegas y amigos. También lo invito a que viajemos juntos en mis estancias académicas. En contraprestación adquiero compromisos sociales con sus amistades y tengo que socializar con la familia de su jefe para facilitarle los permisos.*

*Puedo decir que me doy espacio para mis pasatiempos sin tener que dar cuenta de lo que hago o dejo de hacer. Mis hijos comprenden mejor mis intereses personales y laborales. Con relación a mi esposo he aprendido a sortear sus limitaciones culturales de género, aunque a veces tengo que recordarle que tengo los mismos derechos que él, con sus diferencias.*

## **El perfil de la supermujer**

La autopercepción de las mujeres define la manera en la que se conciben a sí mismas y llegan a conocer sus estados anímicos internos a través de su conducta. Se trata de una forma de asumir un rol dado por mandato casi divino, e intocable. Quienes trabajan dentro o fuera del hogar,

sean profesionistas o no, experimentan una misma realidad: el permanente exceso de trabajo y la sensación de que el tiempo es insuficiente. En general, pareciera que parte importante del fenómeno estuviera propiciado porque las propias mujeres prefirieran seguir asumiendo el peso de un trabajo desproporcionado antes que cuestionar la falta de participación efectiva y equitativa del padre y de los hijos en las tareas domésticas. La presión sobre la importante tarea del cuidado de los hijos así lo exige al grado de que algunas niegan la oportunidad del padre de llegar a sentirse “madre” con todo lo que esta propia frase supone.

Cuando los hijos crecen es común que sean ellas quienes carguen, una vez más, con las culpas del comportamiento de los hijos, al mismo tiempo que, celosamente, continúan asumiendo la responsabilidad del eterno trabajo doméstico invisible. Lo cierto es que la mujer encauza el ámbito más sensible del núcleo familiar y realiza al mismo tiempo infinidad de tareas para “el otro” sin darse tiempo “para sí”. Se trata de un muy complejo fenómeno donde las “ganancias” secundarias se esconden tras un sinnúmero de “pérdidas”: de oportunidades crecimiento personal, de educación, de energía física y emocional, de acceso a la cultura, de esparcimiento, de goce personal.

Veamos la coincidencia, en un mismo espacio de realidad de las posibles caras de una mujer: Somos acompañantes de tiempo *repleto* del “jefe de familia”, administradoras de la casa y nana de los hijos, toda la vida. Somos expertas mediadoras, psicólogas amateurs, enfermeras de cabecera, costureras de detalles, cocineras *plus*, choferes o acompañantes en las actividades “extra” de los hijos, asistentes únicas de las juntas de padres de familia...

Reconocemos los programas curriculares de la primaria y la secundaria, tantas veces, como hijos tengamos. Nos diplomamos en el modelado de la plastilina y del papel maché, en la costura del punto de cruz, además de ser

expertas coleccionistas de cartitas de los héroes nacionales. Nos convertimos en hábiles ingenieras de torres de Pemex con palillos, y en hacedoras de cosas inútiles con sopa de coditos pintada de dorado.

Nos sentimos la superheroína que ordena, decide y salva situaciones conflictivas, aunque después se nos echen en cara la responsabilidad de las cosas cuando no salen bien, ante la actitud expectante y justiciera de los integrantes de la familia en pleno.

Lo cierto es que, profesionistas o no, muchas comparten la sensación de insatisfacción de no haberse realizado como lo tenían planeado antes de formar una familia. La falta de tiempo para invertirlo en el desarrollo personal sale siempre a relucir. Esa necesidad de autorrealización profesional y personal de la mujer y su incorporación al mercado laboral la han llevado justo a donde comenzamos: la compaginación de la atención familiar y el ejercicio de la profesión.

Hemos visto cómo, a diferencia del hombre, la mujer se vive como indispensable en la atención de los hijos y no cuestiona, en cambio, si el compañero lo es. Busca subterfugios y oportunidades para mantenerse al pendiente del hogar y de los hijos, lo que tarde o temprano cobra cuota en la realización profesional. Carmen de nuevo, dice:

*Contradictoriamente, haber sido becada para estudiar un posgrado me significó la oportunidad para atender a mis dos hijos pequeños, más que para mejorar mi perfil profesional.*

Según el Instituto Nacional de la Mujer (INMUJER) la madre trabaja a la semana un promedio de 62 horas, en tanto que el hombre cumple apenas 45 horas. Aun así, la mujer tiene 77 años de esperanza de vida contra 74 de los hombres.

Desde esta perspectiva, la mujer invierte en forma rutinaria más del tiempo del que físicamente es capaz de soportar. A ese ritmo, su vida comienza a evidenciar un trastorno psicológico que los especialistas en la

atención de la conducta han denominado como “superwoman”: considera que cuenta con la fortaleza suficiente para hacer todo por sí misma, aunque ello vaya en contra de su condición física. El exceso de trabajo, como se sabe, produce un estado de estrés y vigilia nocturna (insomnio), tensión en los músculos, náuseas, migrañas, obesidad y otros problemas emocionales comórbidos.

La supermujer no delega funciones, lo que “acomoda” de maravilla al resto de la familia. “Descansa haciendo adobes” en su afán de asumir a la perfección los roles que desempeña. Cree que puede representar con excelencia el papel de madre, esposa, hija y trabajadora...

### **La complejidad de la transversalidad del género**

Podemos decir que la reciente transición del contexto doméstico al extradoméstico ha constituido un parteaguas para la redefinición del papel de la mujer en la sociedad. De reproductora de la especie pasó a tomar parte del desarrollo económico, social y cultural, aunque sin dejar de ser creadora de la vida y forjadora del núcleo familiar.

Frente a un fenómeno global de apertura comercial, la productividad, la eficiencia y la competitividad de la fuerza de trabajo, la inversión en capital social ha traído consigo resultados diferentes. Puede adivinarse que el desarrollo de las potencialidades femeninas supone un proceso complejo y contradictorio. Los factores sociales, económicos, culturales, educativos y psicológicos han determinado diversas modalidades de vida para las mujeres. Hay quienes no atraviesan el dintel de la puerta del hogar, quienes salen y entran, quienes postergan la salida para un mejor momento, y quienes huyen de ese destino manifiesto. Haremos aquí un ejercicio de definición de algunos de estos perfiles:

## El ama de casa profesionalista

Se trata de la mujer profesionalista que por decisión propia, u obligada por las circunstancias, decide cambiar su realización profesional por el hogar. Considera que el cuidado de los hijos y las numerosas actividades que supone son sumamente valiosas. Se siente satisfecha de hacerlo y acepta su “misión” de ser excelente ama de casa. Aunque algunas manifiestan que les gustaría realizar actividades distintas a las asociadas con la maternidad.

No existen datos estadísticos que den cuenta de las mujeres universitarias que por decisión propia, o forzada, han cambiado la profesión por el trabajo doméstico. Sin embargo, es importante señalar que en México (Kurzycyn, 2003) 786 mujeres contra 100 hombres realizan trabajo doméstico.

Podemos decir que en la cultura androcéntrica la mujer es el actor social que mejor garantiza el mantenimiento de esa estructura social patriarcal. En ella se expresa la complejidad de la vida de las mujeres que abandonaron su profesión para dedicarse al hogar. Suelen vivir una combinación compleja entre la resignación y la satisfacción producto de la seguridad económica y del reconocimiento del grupo familiar y social que les proporciona contar con una pareja, lo que las indujo a abandonar con facilidad sus incipientes intentos de realización profesional, en combinación con un sentimiento de nostalgia por no haber ejercido su profesión. Escuchemos a Sofía de 68 años, quien dejó un trabajo como contadora de un banco por el matrimonio:

*Los primeros años de vida de casada me sentí muy bien. Mi esposo era mi Dios y cuidar a mis hijas mi satisfacción. Al pasar los años sentí nostalgia por volver a trabajar, pero ya no pude ni quise hacerlo. Mi esposo trabajaba todo el día y yo tenía que atender la casa y cuidar a las niñas.*

*Si me preguntan qué hago para mí, les digo que no tengo vida propia. Vivo para mi familia y gozo compartir los momentos felices con mis hijas y con mis nietos... y me encanta tejer. Aunque me hubiera gustado seguir trabajando porque me gusta mi profesión.*

Otro perfil es el de la mujer que se siente honrada por su rol de madre, esposa y ama de casa, el cual cumple a cabalidad. Goza de la satisfacción de sus necesidades y el reconocimiento de su círculo social. Ser portadora de una excelente carta de presentación de su esposo la hace sentir aún más satisfecha. Julia de 70 años y una escolaridad de tercer año de medicina, nos cuenta:

*Me casé con un ingeniero. Aun casada trabajé tres años como maestra de manualidades y no me sentí frustrada por dejar de hacerlo. Siempre supe que mi rol sería el hogar y mi esposo el del trabajo. Así me enseñaron con el ejemplo mis padres. No me interesó seguir mi carrera, mi vida ya estaba hecha. Yo siempre tuve la libertad y los recursos económicos para hacer lo mío: coser, cocinar y organizar la casa. Viajo y acompaño a mi esposo en sus actividades sociales en el Club de Leones y en el Club Rotario. Ambos realizamos actividades para ayudar a la gente. Me siento satisfecha de lo que soy.*

Del mismo modo, se encuentran las mujeres que no dudan en desestimar las posibilidades económicas que les ofrece su carrera contra lo que les supone la dedicación al hogar, aun a costa de que el ejercicio de su carrera pudiera proporcionarles todavía mayor estabilidad económica familiar. Aunque los hijos ya sean adultos muchas veces continúan pensando en atenderlos, y trabajar fuera de casa le exigiría el cumplimiento de un horario determinado. Veamos lo que sostiene Bertha, de 48 años, dentista:

*Fui la mejor alumna de mi generación y decidí dejar mi profesión por atender a mis hijos. Al principio me deprimí por no ejercerla. Pero creo que fue lo más atinado. Veo muchas familias desintegradas y problemas de drogadicción en los jóvenes. Pasando privaciones económicas me dediqué completamente a ellos. Mi esposo siempre me apoyó. Me enorgullezco de tener cuatro hijos modelo. Todos trabajan y estudian, son responsables y dan lo mejor de ellos. Aunque montamos un consultorio dental en una parte del hogar, nunca tuve tiempo de atenderlo. Mi esposo después de su otro empleo hace uso de él pero no ha sido buena opción su ubicación. Si me ofrecieran trabajo ahora, tendría que ver el horario para no desatender a mi familia y actualizarme en alguna especialidad.*

Otras mujeres muestran capacidad de resiliencia aun dentro de las limitantes que les han impedido desarrollarse como ellas hubieran querido. Se lamentan de no haber logrado por sí mismas independencia económica. Reconocen que con frecuencia sus opiniones no son tomadas en cuenta, pero no hacen nada para hacerlas valer. Se resignan y les satisface desempeñar bien su rol de madre, esposa y ama de casa. Veamos lo que nos dice Catalina, de 68 años, decoradora de interiores:

*Me casé antes de recibirme y me dediqué a mi familia. Mi madre fue muy capaz porque se había formado en los Estados Unidos. Nada se le atoraba, cuando aquí en Guadalajara era mal visto por la sociedad que una mujer trabajara. Sin embargo yo me dediqué al hogar.*

*Mis hijos crecieron, yo me especialicé en cocina, flores de migajón y bordado. Ahora no me quejo, tengo libertad de movimiento en mi casa y con mis hijos. Me dedico a coser e imparto clases de bordado.*

*Mi esposo mostró poco interés en que yo aplicara mi profesión. A veces quiero hacer cambios en mi casa, pero mi esposo me ve como si yo no supiera a pesar de ser decoradora de interiores. Así, sin pelear, se hace lo que él dice.*

*Claro que me hubiera gustado trabajar o tener una tienda de regalos para tener mi propio dinero y una jubilación. No tengo actividades sociales, salvo a pasear con mis hijos y a misa, estoy tranquila y en paz.*

## **La profesionista que posterga la formación de una familia**

Existe también el caso de la mujer profesionista que ha postergado la maternidad para dedicarse en forma exclusiva a su trabajo y que por lo general compite en el mercado laboral en condiciones diferentes a las de una madre trabajadora.

La profesionista que posterga la formación de una familia suele concederle mayor importancia a su ciclo de vida productiva laboral. Decide estar en el preciso momento en el mercado laboral. Los tiempos actuales

están marcados por la competencia, lo que exige la excelencia en la preparación, responsabilidad, creatividad y mantenerse actualizada para tener mayores posibilidades de sobresalir. Sin embargo, llegará tarde a la formación de un hogar con hijos. No obstante, la toma de esa decisión no la exenta del desempeño de un rol familiar. Veamos algunos perfiles de esta categoría de mujeres.

En la cultura androcéntrica la mujer soltera agiliza la carga social del hombre, lo que asume en forma normalizada. Aun “la abeja reina” pone su parte para que un rol así entendido se cumpla a la perfección. Vemos lo que dice Sonia, de 35 años, Maestra en Trabajo Social:

*El no tener hijos y esposo puede dar pie a que se piense que se tiene más tiempo para descansar. Pues no es así. Atiendo a mis padres y ayudo en el quehacer de la casa. Cuando mi madre se enferma no puedo avanzar en mi trabajo, porque soy la única de la familia que la atiende. Mis hermanos no pueden hacerlo porque “trabajan”. Por tanto, la responsabilidad recae en mí. Recuerdo que mi jefa anterior me daba más chamba por el hecho de que yo era soltera y no tenía hijos que atender. Claro que me doy mis gustos y salgo de vacaciones. A veces lo que me limita es el trabajo.*

La mujer soltera además de cumplir con su trabajo, ser proveedora y cabeza de familia, se considera indispensable para la resolución de problemas familiares, aun más allá de los que tiene en el hogar propio. Así lo expresa Laura de 36 años, con grado de maestría en Trabajo Social:

*No tengo hijos pero soy cabeza de familia y realizo los trabajos pesados del hogar. Le doy prioridad a mi trabajo y lo cuido porque de eso vivo, pero cuando hay problemas familiares cambio el orden, asumo hasta los problemas de mis hermanos. Tengo mi propio espacio, pero me mantengo cerca de mis padres para estar al pendiente de ellos. Aprovecho mis vacaciones para viajar con mi familia o con mis amigas. Me gustaría ser empresaria de una tienda de ropa.*



## **La profesionista que trabaja fuera del ámbito del hogar y es además ama de casa**

Puede asegurarse que los patrones de conducta de la mujer en torno a la obligación de servir a los hijos y al esposo no cambia en la generalidad de las profesionistas. Éstas suelen reordenar el trabajo familiar e involucrar un poco a los integrantes del núcleo familiar. En estos casos, los hijos y el padre suelen considerar que hacen mucho con “ayudar” a la madre en la realización de algunas de las actividades domésticas que en realidad “corresponden a ella”, simplemente porque siempre ha sido así. Para algunos de ellos la participación es opcional y no la consideran como una obligación permanente.

En suma, la realidad indica que en ellas continúa recayendo la responsabilidad de las tareas domésticas y la atención del hogar. Es verdad que en ocasiones reciben algunos apoyos de los miembros de la familia, siempre y cuando el resto de sus ocupaciones o actividades personales se los permita. Se trata de mujeres que trabajan y atienden la familia sorteando dobles y triples jornadas. Atienden la casa, a los hijos y al “jefe de familia” y hasta a las mascotas y plantas. Puede decirse que descansan “haciendo adobes”, pues hasta los fines de semana practican la celosa rutina de las labores domésticas. Son madres que se las ingenian para el cuidado de los hijos, los llevan a guarderías, pagan nanas, los dejan al cuidado de los vecinos, las madres o los abuelos, y llegan a formar redes de cuidadoras. Una joven madre, Sandra, de 36 años, estudiante de la Licenciatura en Nutrición nos comparte su rutina:

*Es una chinga trabajar, estudiar, atender la casa, esposo e hijas de dos y de seis años. Ya no busco la perfección en lo que hago, trato de hacer lo que se puede. Yo me encargo de todo el trabajo de la casa. Mi esposo sólo es proveedor y me proporciona los medios para que haga mejor mis tareas domésticas. Lo más que él hace es llevar a una de mis hijas a la escuela, pero yo la recojo. Los fines de semana maquillo a personas en eventos sociales e imparto clases de maquillaje.*

*No todo es friega diaria, salgo en las noches a pasearme con mis amigas y hermanas. Me gustan las cosas buenas y satisfago mis gustos en la medida de mis posibilidades económicas. Mi tiempo libre lo ocupo en hermosearcharme. Me gustaría tener una clínica de belleza e integrar las profesiones afines de mis hermanas.*

En todo este panorama también encontramos mujeres que son cabezas de familia. Según el INEGI (2002) una de cada tres mujeres dirigen una familia, y en la mitad de la totalidad de los hogares la mujer aporta recursos económicos.

Su situación es similar a las que venimos describiendo: además de atender a la familia, la casa y el trabajo económico, se hacen cargo del cuidado de los padres. Una de ellas, Renata, Maestra en Trabajo Social y soprano, y madre de una niña de 13 años, nos comparte su experiencia de vida:

*Es un enorme compromiso y una pesada carga cumplir como madre, padre, ama de casa y proveedora de mis padres, además de tomar decisiones por ellos. Mis hermanos sólo apoyan con los gastos médicos de mis padres. Mi profesión de cantante exige práctica constante y un horario flexible en el día y la noche, y ¡eso sí! debo estar 15 minutos antes de cada cantada. En mi casa realizo el trabajo académico que exige mayor concentración, porque en mi trabajo no se dan las condiciones. En un momento de mi vida pensé en un compañero con quien compartir decisiones y la carga. Sin embargo, a estas alturas ya no me interesa. No creo que un hombre pudiera con una carga como la mía.*

*Sí dedico tiempo a mantener una buena apariencia personal, leo sobre diversos temas y disfruto un buen programa de televisión. Me gustaría tener una casita y tener tiempo para hacer ejercicio, convivir con mi familia, estudiar idiomas, viajar, y cantar en el Opera House de Australia.*

El empate entre la vida productiva y la atención de una familia siempre irá en detrimento de la estabilidad física y mental de la mujer. Mientras se mantiene en ese espacio en el que se entretiene tratando de cuadrar el círculo, el hombre le gana la delantera en el desarrollo profesional y laboral. En ello “abejas reinas” hacen causa común con ellos. Veamos lo que nos comparte nuestra multicitada Carmen:

*Mi proyecto profesional y familiar no fueron compatibles, ni en horario, ni en roles. Por ejemplo, las reuniones de trabajo las fijaban las mismas mujeres que no atendían hijos a la hora en que yo iba a recogerlos a la escuela. Cuando mis hijos requerían atención especial yo tenía tareas urgentes en mi trabajo.*

Al tiempo que el hombre desempeña el único rol de trabajar, la mujer hace malabares para sortear la atención de la prole, ser productiva en su trabajo y coprovedora en el hogar. Los problemas de los hijos por el descuido que implica el involucramiento de los padres en las actividades económicas suelen no ser prioridad del padre. Así lo refiere Rosana, de 62 años, Educadora jubilada:

*Yo tuve siete hijos. Siempre salí a trabajar a las zonas rurales. A las siete de la mañana tomaba el camión foráneo y llevaba conmigo a mis primeros tres hijos. Mi esposo trabajaba y no podía atenderlos. Un día me dijeron “Pero señora ¿qué no tiene marido que la mantenga?” Entonces decidí pedir una licencia. El problema fue cuando trabajé doble plaza, los niños tenían problemas escolares y de disciplina, pues no obedecían a su padre cuando estaba en la casa. Aun así yo no podía dejar de trabajar: era coprovedora del hogar.*

*Ahora me gusta pasear sola, o con mi esposo, con quien comparto una casita cerca de la playa. Soy predicadora de la fe católica y estoy por titularme en liturgia. Participo en un centro católico de orientación natural en donde imparto terapias alternativas y capacito a desempleados y cuidadores de enfermos.*

En nuestra búsqueda de los posibles roles que asumen las mujeres, encontramos las que han interrumpido el ejercicio de la profesión, pero siguen echando mano de su formación para aplicarla en otras opciones de vida que les provean recursos para su familia, Rosalía de 67 años, normalista y madre de tres hijas, nos comenta al respecto:

*Yo ejercí mi profesión siete años antes de casarme. La tuve que interrumpir porque nos mudábamos constantemente de ciudad por razones del trabajo de mi esposo. Luego vinieron mis hijas. Entonces opté por dedicarme al negocio de la venta directa de diferentes productos, porque me permitía atender a mi familia. Hoy me dedico a la venta de cosméticos y apoyo a la economía familiar.*

*Mi trabajo se presta para el esparcimiento. Me hubiera gustado trabajar en mi profesión, a estas alturas ya estuviera disfrutando de una jubilación.*

Hay además mujeres que no se deciden por buscar empleo fuera de la casa aun cuando se tenga la necesidad de independencia económica y optan por trabajar con el esposo, lo que en ocasiones resulta un error mal calculado. La mujer lo acepta para no descuidar a sus hijos, además de sentirse “patrona”, lo que se comprende desde el momento en que no ha merecido retribución ni por su trabajo ni por sus funciones de ama de casa. Catalina de 52 años, secretaria ejecutiva bilingüe, nos cuenta su versión:

*Yo no me recibí porque me casé. Ahora considero que fue un error, porque siempre quise trabajar para tener independencia económica, pero me faltaba el papelito. Me actualicé en contaduría para ayudarlo a mi esposo en la administración de un taller de calzado. Yo adelantaba la comida en la noche y llevaba a mis tres niños a la escuela. Entraba a las 9:30 a trabajar, regresaba en la tarde, me los llevaba al taller, ahí los ayudaba a realizar sus tareas y cuidaba nuestro patrimonio. Nunca recibí un sueldo por mi trabajo ni estuve en la nómina. No pudimos competir con el calzado chino que entraba al país muy barato y tuvimos que cerrar el negocio. Así me quedé sin trabajo sin ninguna indemnización, con el trabajo de sirvienta sin pago y sin agradecimiento. A estas alturas hago ejercicio, y voy de windows shopping a los centros comerciales, es decir a “ver y desear” y, en ocasiones, acompaño a mi esposo a su rancho. Sin embargo, me gustaría tener un negocio propio de artesanía y ropa de dama. No se lo he dicho a mi esposo porque de seguro me juzgaría de loca, pero tengo el apoyo de mis hijos...*

### **La profesionista que posterga su realización profesional**

La situación se torna más compleja para la mujer que posterga su realización profesional para atender las necesidades del otro, llámense hijos, padres, esposo o hermanos en razón de que el ciclo de vida más favorable para la maternidad coincide con las potencialidades de mayor productividad profesional.

En esta situación se encuentran algunas mujeres que se han quedado en el hogar acompañando a sus hijos en su formación, en espera de que crezcan y dejen de requerir de sus cuidados para incorporarse al mercado de trabajo.

Esta madre profesionalista llega tarde, sin duda, al reparto de oportunidades laborales, con un desfase importante en el tiempo y en el espacio, con desgaste de neuronas y con atraso en el desarrollo de las competencias profesionales.

Mientras ella cuidaba a la prole y atendía el hogar, el compañero se realizaba, consolidaba su poder dentro del seno familiar, cumplía sus expectativas de tener una compañera e hijos, se hacía de un patrimonio y creaba las condiciones para garantizar la vida cuando se retirara.

En tanto la mujer, rezagada, aceptará condiciones laborales desventajosas, sin posibilidad de asegurarse un retiro digno. Tendrá que actualizarse para competir con los más experimentados y con los jóvenes. Con todo ello, aun crecidos los hijos, la mujer continúa realizando las tareas del hogar.

### **Una experiencia vivida**

Como se sabe, la experiencia vivida constituye una representación social que evidencia saberes del sentido común, creencias, opiniones, actitudes y valores, simbolismos y realidades que se cruzan y se confunden con cualquiera otra historia de vida que ha transitado por circunstancias similares. En este espacio reconoceremos la objetivación y el anclaje de las imágenes para hacerlas visibles, accesibles y concretas (Jodelete, Denise, 2003) de la experiencia de vida propia. Con estas herramientas narraré las vicisitudes de una experiencia de vida similar a la de cualquier mujer que comparta

el contexto sociohistórico. Bajo esa óptica y tras la búsqueda de la propia representación social del ser mujer, oigamos mi propia voz:

*Fui a una escolita rural asentada en un poblado ejidal del norte del país. El disco de una barbechadora que hacía las veces de campana nos llamaba para asistir en la mañana y en la tarde a la escuela. Camino a la escuela el verano me quemaba los pies y el invierno hacia lo mismo con mis cachetes.*

*Por ser la mayor de las hijas mujeres me correspondió el “honor natural” de convertirme en pilnana de mis seis hermanos menores y en custodia de las muletas de mi hermano mayor, víctima de los efectos de la osteomielitis. Ayudaba en las tareas del hogar y compartía la sumisión y la entereza de mi madre para apoyar la economía familiar con la realización de trabajos marginales que evitaran que sobrepasáramos el umbral de la pobreza extrema.*

*Los miembros de la familia compartíamos el trabajo pesado del campo para ahorrarnos los jornales del crédito de avío del Banco Rural. Así me especialicé en varios oficios: espantapájaros, jornalera, verdulera, panadera y vendedora de hermosas coronas de muerto de papel crepé cristalizadas con cola, confeccionadas por mi madre. Aun en esas condiciones, era motivo de halago la presunción de mi padre en el sentido de que sus hijas mujeres hicieran mejor el trabajo que los hombres. Esta experiencia vivida fue mi primera marca de inequidad y marginación social: era una campesina pobre que ejercía un trabajo infantil.<sup>1</sup>*

*Mi padre, un campesino autodidacta, letrado en ese medio e identificado con los movimientos sociales de izquierda de la época, me involucró en el seguimiento de la revolución cubana a través de un radio de bulbos de onda corta. Todos los días poníamos al sol la batería, del tamaño de un adobe, a que se recargara y nos conectara en la noche con Radio Rebelde para informarnos de las hazañas de mis primeros ídolos: Ernesto “Che” Guevara y Fidel Castro, en sus campañas en la Sierra Maestra. A la siete de la mañana escuchaba las canciones de Crí-crí, Francisco Gabilondo Soler.*

*Llegado el tiempo, mi padre decidió que estudiara la secundaria en “la ciudad”, aunque no previó con claridad cómo, ni con qué recursos. Más tarde que pronto se le vino una andanada de críticas de familiares y gente del pueblo: “¿Para qué le das estudio a la Rita?, No tires el dinero que no tienes, al cabo se te va a casar”, “¿Quién va cuidar a los plebes y a ayudar a la Meche!”*

- 
1. El trabajo infantil es un fenómeno social que engulle fuerza de trabajo inmadura sin expectativas de un sano desarrollo para las niñas, niños y adolescentes en los espacios del mercado laboral de los adultos. Puede decirse que los niños son fuente de sobrevivencia para las familias que viven en condiciones de precariedad, pues éstas insertan a temprana edad a la prole en el mundo del trabajo. Así nace y se reproduce un mercado laboral para niñas, niños y adolescentes, ante la ineficacia de las acciones de los organismos internacionales y nacionales para erradicar el fenómeno.

*Deseaba que mi padre no se dejara convencer con tan racionales justificantes y cambiara mi oportunidad en favor de mi hermano mayor. Pronto se me vino el mundo encima cuando se me negó la inscripción porque en mi certificado de primaria escribieron Ritha así, con “h”. Entonces mi padre vendió su pistola y convenció al director de la secundaria para que la “h”, además de muda, se volviera invisible. Sentía que perdía el primer pasaporte de salida de la pobreza.*

*En ir y venir de la ciudad al campo cursé la educación media y media superior, sin entender con claridad que el modelo del Estado Bienestar me permitiría, por la vía de la educación, una mejor condición de vida, situación que el modelo económico actual dejó de contemplar.*

*Estudié la Licenciatura en Derecho en la capital del estado de Sonora con las privaciones económicas y las condiciones de precariedad que puede ofrecer un cuarto de azotea compartido y una comida al día.*

*Sin embargo, fue una de las etapas de la juventud que más disfruté. Los jóvenes de esa época nos identificábamos con Heberto Castillo, con el obispo Méndez Arceo, con Valentín Campa y Ramón Danzós Palomino. Leíamos a García Márquez, Marx, Lenin, Althusser, Mario Benedetti, Erich Fromm, Afanasiev, Nikitin y a Jean Paul Sartre, entre otros.*

*Viví entonces momentos contrastantes porque adquirí conciencia política de lo que estaba pasando en mi país. Fui representante estudiantil ante el Consejo Universitario, apoyé el movimiento estudiantil de 1968, participé en contra de la guerra de Vietnam y la ocupación de mi universidad por el ejército y festejé el triunfo de no dejar entrar al presidente Luis Echeverría al campus universitario. Nos habían “soportado” las autoridades universitarias hasta que nos pusieron un alto cuando protestábamos en contra de los programas de estudios obsoletos y de los maestros sin competencias didácticas. Pronto las autoridades universitarias empezaron a descabezar el movimiento estudiantil.*

*Este último hecho, sin desearlo, me dio la oportunidad de estudiar un posgrado. Por razones que desconozco, el rector en forma muy magnánima, sin mediar explicación del merecimiento, me expulsó prácticamente de la universidad: me facilitó una beca para la UNAM con la condición de que abandonara, de inmediato, el territorio universitario.*

*La UNAM, el posgrado y la experiencia vivida en los momentos de represión en México me impulsaron a conocer las teorías políticas en boga. Sobreviví a los ataques de los halcones y los granaderos el 10 de junio de Corpus de 1971. Conocí en la cárcel de Lecumberri a líderes campesinos y del movimiento estudiantil de 1968. Hoy los reconozco en la televisión y la prensa desde diversos puestos públicos y políticos.*

*Me había planteado muchas expectativas de realización personal y profesional, entre las que no figuraba el matrimonio. Sin embargo éste se presentó en el momento menos esperado...*

*Todo cambió. Decidí casarme antes de presentar mi examen de grado. Mi realización profesional se truncó. Me dediqué a la crianza de cuatro hijos que consumían cualquier posibilidad de dedicarme a mi profesión.*

*Para mí constituía una afrenta visualizarme egresada de un posgrado y lavando pañales sin límite de tiempo, perdiendo el tiempo en la confección de botitas navideñas y preparando pésimos pasteles de cumpleaños... Sufrí momentos de depresión, desesperanza y frustración ante la imposibilidad de compaginar la vida familiar con la profesional.*

*Por años cargué sobre mis espaldas con dos culpas tan pesadas como fardos: la comisión de un fraude a la nación por la inversión que había hecho en una mujer que dejaba su vida productiva en la cocina, y haberme casado sin antes trabajar para pagar los compromisos contraídos con mi padre, lo que me llenaba de vergüenza. Me sentía una malagradecida por el incumplimiento del compromiso familiar de regresarles los frutos de los sacrificios implicados en mi formación académica. Aunque me resultaba leonino el convenio contraído, bajo cláusula moral de apoyar y financiar la formación profesional del resto de mis hermanos.*

*Por amor propio traté de trabajar y atender a la familia al mismo tiempo. Esa falsa realización no tardó en caer por su propio peso. A los 26 años conseguí impartir clases en la Facultad de Derecho de la Universidad de Guadalajara. Cabe decir que mis méritos académicos no fueron entonces suficientes para mi admisión. Por delante estuvo la amistad de mi familia política con directivos de la universidad. Contra mi voluntad, tuve que sumar a mis apellidos la marca de la señora “de” para ser fácilmente identificada con el apellido de mi esposo en la nómina de contratables, en un horario que me permitiera continuar atendiendo a mis hijos.*

*Trabajé como maestra de asignatura sustituta, cubriendo la antigüedad de un maestro titular al que nunca conocí porque no iba a trabajar. Más que satisfacción económica, cumplía con sentir que hacía algo más que atender niños y ser también “el papá” durante los 20 días al mes que mi esposo trabajaba fuera de la ciudad.*

*Ni mi jornada reducida, ni la percepción económica eran redituables. Ganaba doscientos pesos al mes y me descontaban 20 pesos para el PRI...*

*Después trabajé como funcionaria en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y en una universidad privada, hasta que la “supermujer” tronó: no pude sostener el ritmo. Volví entonces al mundo de los sartenes, de los pañales y biberones y de ver pasar la mayor parte de mi vida productiva en el extenuante trabajo doméstico.*

*Mi esposo regresó jubilado con 55 años: realizado en su profesión y en su trabajo. Con un matrimonio consolidado, una familia formada y una buena pensión jubilatoria. Aseguró un blindado patrimonio y la práctica del control económico familiar. Llegó a ejercer el cargo y poder de jefe de familia que yo había “cubierto” en el hogar. Aquello resultó un choque de trenes: ni el poder de jefa de familia, ni el reconocimiento de autoridad de los hijos pudo equilibrarse.*

*Durante un buen tiempo no me fue fácil convivir con un jubilado, hasta que medio nos adaptamos. Con mi esposo en casa se invirtieron algunos roles: él se quedaba haciendo lo que podía, y yo salí en busca de empleo. Llegué, sin embargo, tarde al reparto del pastel laboral. No bastaba el currículum de una vieja de 44 años de edad. Tuve que hacer valer los buenos oficios*



*de una hermana académica a quien le había amamantado un hijo en mis tiempos de ama de casa. Era tiempo de cobrarle la factura de nodriza y nana. El pago no fue muy halagador: Profesor de Asignatura B de Medio Tiempo en la Universidad de Guadalajara. Tuve que hacer méritos para ascender a la categoría de Profesor Asistente C, uno de los más bajos en la escala del Programa de Permanencia y Promoción del Personal Académico. A estas alturas sentía que los conocimientos del posgrado no me ofrecían la seguridad académica para competir. Entonces cursé otra maestría para homologar mis competencias y trabajé sin tregua. Subí tres niveles hasta alcanzar el nombramiento de Profesor Investigador Titular. Participé en un concurso público abierto por la definitividad del Tiempo Completo y ¡quién lo dijera! bajé tres niveles, hasta Asociado B. Parecía aquello el juego de serpientes y escaleras...*

*Luego de 30 años, en el ocaso de mi vida, acabo de obtener el doctorado y el nombramiento de Profesor Investigador Titular C de Tiempo Completo. Puedo decir que logré, sí, mi independencia económica, pero ahora la comparto con mis hijos. Aunque carezco de un patrimonio propio, sigo siendo coproveedora.*

*Reconozco el interés de mi esposo por querer compensar de alguna manera el tiempo que dediqué al cuidado del hogar y haber pospuesto mi desarrollo profesional, pero la realidad es que he llegado cansada y vieja al mundo laboral. Mi esposo tiene más de 17 años gozando de su jubilación. Por mi parte, a mis 60 años, ni esperanza de lograrla pronto... dentro de poco tiempo seré su cuidadora...*

## **Las expectativas de las experiencias de género**

La objetivación de las experiencias vividas narradas, entre las que se cuenta la propia, nos han permitido identificar algunas tipologías de mujeres profesionistas que han asumido de diferente manera los roles de madre, “padre”, esposa, ama de casa, hija, hermana y trabajadora en la complejidad de la transversalidad del género, destacando su apreciación acerca de su realidad cotidiana y su realización personal. De lo dicho en las entrevistas es posible abstraer:

- 1. El ama de casa profesionista asume distintos comportamientos sociales:**

- El trabajo en el hogar es más valioso que su desarrollo profesional. Se escuda en la seguridad económica que pueda darle su pareja y la decisión de darse para los otros.
- Se honra de vivir en función del otro y se compromete con la tradición de formarse para dedicarse al hogar.
- Añora la realización profesional, pero se resigna y se dedica a la atención de la familia.
- Renuncia a la estabilidad económica que pudiera proporcionarle el ejercicio profesional y permanece en el hogar aun en condiciones de vulnerabilidad económica.
- Si le ofrecieran trabajo lo pensaría aunque tuviera necesidades económicas, consideraría el horario para no desatender a la familia
- Muestra resiliencia al considerarse insatisfecha por no haber ejercido su profesión y vivir con independencia económica, pero se resigna a asumir el rol de ama de casa.
- Íntimamente resiente el peso del poder del marido sobre ellas, pero se tragan en silencio su descontento y con resignación.
- Le gustaría hacer algo relacionado con actividades comerciales para obtener recursos propios.
- El tiempo que se da para sí, va desde el desayuno con amigas, hasta la práctica de manualidades, la atención de la figura y compartir el tiempo con la familia.

## **2. La profesionista que posterga la formación de una familia**

- Compite en el mercado laboral en condiciones diferentes a las de la madre trabajadora.
- Concede mayor importancia a su ciclo de vida productivo laboral.

- Se capacita para competir por los espacios que ocupan los hombres, que para este tiempo han formado una familia o están por formarla.
- Aunque no atiende hijos ni esposo suele hacerse cargo de los padres y de los problemas familiares
- Es hostigada por mujeres (abejas reinas) que están en puestos laborales altos, normalmente considerados propios de los hombres, exigiéndole mayor trabajo, aduciendo que no tienen obligaciones de hijos y marido.
- Tiene mayor oportunidad de darse tiempo para sí. Sale de vacaciones con amistades, o sola. Se hace de un patrimonio propio, dedica parte del tiempo a atender su cuerpo y a gozar de los pasatiempos preferidos.

### **3. La profesionalista que trabaja y se dedica al hogar**

- Considera que es a ella a quien corresponde compaginar el trabajo y la familia.
- Reordena el trabajo familiar y trata de involucrar al resto de integrantes en algunas tareas domésticas.
- Sorteando dobles y triples jornadas para responder a los requerimientos del hogar y la familia, al mismo tiempo que tiene un trabajo económico.
- Constituye, con otras mujeres en situación similar, redes para la atención de los hijos.
- Considera como una gratificación que el esposo le proporcione los enseres que le faciliten el trabajo doméstico.
- Se da espacios para sí en convivios, atención de la figura y de realización personal.

- Es cabeza de familia y proveedora de los padres.
- Se prepara para mejorar su estatus socioeconómico.
- Es coproveedora familiar.
- Tiene expectativas de realización personal y profesional.
- Con frecuencia el proyecto familiar y profesional no son compatibles.
- Sortea con habilidad la atención de los hijos, el esposo y el trabajo a costa del deterioro físico que representa.
- Si no delega funciones existe la posibilidad de no controlar la disciplina familiar.
- Si no puede desarrollar la profesión puede adaptarse a otro tipo de trabajo que le permita continuar atendiendo a la familia.
- En ocasiones trabajar en el negocio administrado por el esposo no constituye una buena decisión porque se considera que se trata de un trabajo que no tiene que ser retribuido.

#### **4. La profesionista que posterga su realización profesional**

- Suspende la realización personal para atender las necesidades del otro.
- El ciclo de la vida favorable para la maternidad coincide con el ciclo de mayor productividad laboral.
- Compite en condiciones desventajosas en el mercado laboral.
- Se incorpora con desgaste neuronal y deficiencia en las competencias profesionales.
- Acepta condiciones laborales desventajosas y sin posibilidades de una jubilación digna.
- Tiene que actualizarse para competir con los jóvenes.
- Continúa atendiendo el hogar y la familia.

Podemos afirmar que la experiencia de vida de una mujer en un contexto histórico determinado, evidencia comportamientos similares a los de otras. Por ejemplo las condiciones de pobreza urbana o rural propician la incorporación de las mujeres al mercado laboral desde temprana edad. Éstas reproducen el rol de la madre y llegan a convertirse en niñas madres de sus hermanos. Realizan trabajos marginales para sobrevivir y apoyar a la economía familiar. El trabajo se presta en las mismas condiciones que los hombres.

Por último, no queremos dejar las líneas de este trabajo sin decir que hoy se transitan caminos hacia el logro de un mundo más igualitario entre los hombres y las mujeres. La búsqueda de equidad en las relaciones intergenéricas e intragenéricas que intentan promover los convenios y convenciones internacionales son ejemplo de ello. La situación de la mujer que, como hemos visto a lo largo de este trabajo, puede cobrar caras distintas pero se encuentra marcada por un mismo signo de inequidad que es preciso combatir por el logro de la democracia de género a que los seres humanos tenemos derecho. En el apartado siguiente dedicaremos algunas palabras a esa empresa.

### **La corresponsabilidad de género**

Desde la perspectiva de género la equidad impone la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de construcción de una sociedad más justa, en la que ambos satisfagan sus necesidades humanas básicas y desarrollen sus potencialidades de realización personal. Plantea la equidad en los patrones sociales y culturales de las relaciones intergenéricas e intragenéricas de producción y reproducción social como tarea inaplazable.

Queda claro, sin embargo, que la vigencia plena de la equidad de género es compleja y revolucionaria, pues vulnera la primacía de la cultura

androcéntrica de la organización social actual por una cultura con perspectiva de género. Lograrlo exige reconceptualizar a la familia, los hijos, el hombre, la mujer, el matrimonio, la pareja y las políticas sociales.

Factores importantes en esta transformación son la educación, así sea formal como no formal, el empoderamiento de las mujeres en la vida pública, privada y social y la aplicación de políticas públicas diseñadas para la efectiva equidad de género. En concreto algunas posibles acciones podrían ser:

El reconocimiento mutuo y la coparticipación en las tareas dentro y fuera de la organización familiar. La igualdad de derechos y obligaciones en consideración de la diferencia. La participación en un plano de igualdad de oportunidades en política, el gobierno y en la vida social.

Con algunas acciones sociales, puede comenzarse por favorecer el desempeño laboral del hombre y la mujer y una sana atención de la familia. Por ejemplo, pueden disponerse horarios y permisos para que ambos padres atiendan a la familia y tengan oportunidades de desarrollo personal.

En el ámbito internacional, existen ya instrumentos jurídicos para que sean incorporados al sistema jurídico de los Estados signantes. Veamos algunos:

La Convención Contra la Discriminación de la Mujer (1979) promueve la eliminación de la discriminación contra la mujer urbana y rural por razón del matrimonio o maternidad. Garantiza para las mujeres igualdad de condiciones respecto al hombre, una posición en la vida pública, educación, trabajo, salud, planificación familiar y apoyos económicos.

Por su parte la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979) destaca la modificación de patrones culturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquier sexo.

El Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, establece

los siguientes derechos:

- a) Los beneficios de este convenio son aplicables a los trabajadores con responsabilidades familiares de hijos y parientes directos a su cargo.
- b) No deberán ser objeto de discriminación de empleo y ocupación.
- c) La elección libre del empleo.
- d) Tomar en cuenta sus necesidades en relación a condiciones de empleo y seguridad social.
- e) Acceso a los servicios de atención a la infancia y a la familia.
- f) Promoción de la información y educación sobre la igualdad de oportunidades,
- g) Asegurar la permanencia y ausencia por motivos familiares.
- h) La responsabilidad familiar no debe ser causa justificada de fin de las relaciones de trabajo.

El trabajo por venir es arduo, pero la promesa de igualdad entre los géneros lo merece, por el logro de un mundo donde prive la justicia entre los seres. Seres humanos al fin...

## **Bibliografía**

Carrasco, et al. (1995). *Mujer, trabajo y maternidad*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Chinchilla, Nuria, et al. (2000). *Empoderamiento en femenino*. España: Gestión 2000/

## **Documentos estadísticos**

García, Brígida y Orlandina de Olivera (1988). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. México: El Colegio de México.

Giampino, Sylviane (2002). *¿Son culpables las madres que trabajan?* México: Siglo XXI, 2002.

González Marín, María Luisa. *Globalización en México y Desafíos del empleo femenino*, Colección Jesús Silva Herzog. México: Porrúa.

Kurzcyn Villalobos, Patricia (2003). Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM: Foro: *Mujer, trabajo y familia, a 50 años del sufragio femenino*, 20 de junio de 2003. México, Chihuahua, México.

Lagarde R., Marcela (1990). *Cautiverio de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM.

Lamas, Martha (2006). *Feminismo, transmisión y retrasmisión*, México: Taurus.

### **Internet**

Jodelet, Denise, *Les représentations sociales*. (En línea) (ref. del 6 de noviembre de 2007). Disponible en Web: <http://www.ediuoc.es/libroweb/3/11.htm>.

Glosario. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá. (En línea) (ref. del 5 de noviembre de 2007. Disponible en Web: [http://www.idrc.ca/es/ev-42971-201-1-DO\\_TOPIC.html](http://www.idrc.ca/es/ev-42971-201-1-DO_TOPIC.html).consultado.

### **Documentos**

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

Convención contra la discriminación de la mujer (1979).

Convenio 156 de la OIT.

INEGI (2002). *Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos*.



# MIGRACIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN MUJERES QUE HAN REALIZADO UN POSGRADO EN ESTUDIOS DE GÉNERO EN EDUCACIÓN

---



FOTOGRAFÍA: SAÚL NÚÑEZ CORTÉZ



# Migración de la identidad de género en mujeres que han realizado un posgrado en Estudios de Género en Educación<sup>1</sup>

Alma Graciela Fuentes Fierro\*

El presente trabajo de investigación pretende abonar conocimiento y experiencia a la terapia familiar en convergencia con los estudios de género desde lo que ha significado la lucha feminista. El proyecto está encaminado a establecerse en un terreno que cruza varios puntos del conocimiento: la teoría socio-construccionista en terapia familiar de Keneth Gergen, la terapia narrativa de Michel White<sup>2</sup> y David Epston, la educación y, evidentemente, los estudios de género de Martha Lamas y Marcela Lagarde. Desde la sociología cruza la teoría de la segunda modernidad de Giddens y Beck y la teoría de la segunda transición demográfica de Ariza y Oliveira. La vinculación entre estos tres campos del conocimiento se materializó en un estudio que tuvo como campo de observación una universidad y un programa de especialización en estudios de género.

En SEPTiembre del año 2000 dio inicio en la Unidad 141 Guadalajara de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) un programa de posgrado

- 
1. Trabajo de Tesis de la Maestría en Terapia Familiar. Centro Universitario de la Costa. Universidad de Guadalajara. Puede consultarse en la Biblioteca de la Especialización de Género en la UPN.
  - \* Maestra en terapia familiar. Especialista en educación cognoscitivista, en estudios de género y educación y en educación para la paz entre otros. Investiga temas de violencia de género y ha publicado diversos trabajos con enfoque de género. Actualmente es coordinadora de la especialidad de estudios de género en la UPN en Guadalajara.
  2. Autor del concepto de migración de la identidad (White, 2002: 104).

denominado Programa de Especialización de Estudios de Género en Educación. Se trata de un programa dirigido a maestras y maestros de educación básica y a profesionales de la educación de cualquier nivel de enseñanza, tanto de instituciones que ofrecen educación formal como no formal:

Esta especialización tiene como propósitos generales ofrecer un conocimiento actualizado acerca de los estudios de género que permita resignificar tanto las políticas en materia de educación, el diseño de programas de estudios, como las estrategias de enseñanza/aprendizaje (Programa de la Especialización de Género en Educación, 2000).

Desde sus inicios, se visualizó como un programa académico dirigido a cambiar la cultura de inequidad de género en los espacios educativos. Como si pudiera dicotomizarse el saber del ser, desde la primera generación se observaron cambios subjetivos en las alumnas: el impacto en sus vidas personales fue en ocasiones más evidente que los avances en sus trabajos de tesina, los comentarios en los recesos y en los espacios sociales empezaron a ser una constante con relación a lo que antes no habían visto y ahora veían. Como ejemplo, sostiene una de las alumnas: “Ahora voy manejando y veo los espectaculares en las avenidas, o los anuncios de la televisión o lo que vea y todo me parece androcéntrico ¿cómo no lo había visto?”. De igual manera el tema del empoderamiento constituye ahora una invitación a hacer lo que antes no se había hecho, a tomar decisiones novedosas en sus vidas: “Ahora sí le dije mitad y mitad en el dinero, yo antes por no discutir pagaba casi todo”. Se observan, en definitiva, constantes acomodados y reacomodados o procesos deconstructivos entre las alumnas (McNamee & Gergen, 1996).

Ello no hace sino demostrar que la incorporación intelectual de la teoría de género detona aprendizajes significativos que motivan “cambios” y “crisis” por resolver y que de alguna manera comparten en el propio grupo a

pesar de que el programa como tal no tiene prevista de manera intencionada su abordaje y desahogo. Se ha observado que los grupos generan dinámicas socioafectivas, lo que ha venido a conformar un currículo oculto. Las personas que forman los grupos centran su atención en su vida de tal manera que tanto las que leen los materiales propuestos, como quienes no lo hacen se integran en una dinámica en la que la participación de la experiencia del docente, el alumnado y los autores consultados crean un espacio de deconstrucción y construcción de nuevos significados.

La investigación de la que aquí daremos cuenta dio inicio en julio de 2006, cuando habían concluido cuatro generaciones de alumnos que sumaban 43 de los que catorce mujeres habían presentado su examen de grado, mientras que ninguno de los hombres lo había hecho. Con seis de estas catorce alumnas tituladas se realizó la investigación de referencia. Conviene advertir que el programa dura dos semestres.

Nuestro interés por la realización de este trabajo venía dándose desde el año 2000 cuando como parte de la propia especialización pudimos atestiguar y acompañar los procesos de los compañeros y compañeras: la plataforma de despegue hacia su empoderamiento. Partimos entonces de las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es la construcción de género de las egresadas de la Especialización de Estudios de Género en Educación, a partir de su formación en perspectiva de género y cuáles los cambios en sus relaciones de pareja?
- ¿Los estudios de género originan cambios en la vida personal de quienes los realizan, específicamente en sus relaciones de pareja?
- ¿Cuáles son los cambios -si es que los ha habido- en la construcción de la identidad de las alumnas que se han especializado en la temática de género en educación? ¿Cuáles son los cambios -si los ha habido- que refieren haber vivido a partir de esta formación en sí mismas y en la relación con sus parejas? ¿Cuáles son los cambios -si los hay- en sus prácticas con relación a ellas mismas y en las relaciones con sus parejas?

Como objetivo general nos propusimos identificar a través de un grupo de narrativas el impacto de los estudios de género en la identidad y en las relaciones de pareja de las mujeres egresadas de la Especialización de Estudios de Género en Educación.

Nuestros objetivos específicos fueron:

- Identificar la construcción de género de las egresadas del programa a partir de su incorporación como estudiantes al programa de la Especialización en Estudios de Género en Educación.
- Describir las narrativas de las egresadas sobre el impacto que han observado en sí mismas y en su relación de pareja a partir de su formación en los estudios de género en educación.
- Hacer un análisis de los cambios en las narrativas en la vida de las mujeres al enfrentarse a un proceso de educación formal que detona una reflexión en relación a su vida y su relación de pareja con lo que significa ser hombre y mujer desde una perspectiva de equidad de género.
- Identificar a través de un genograma las construcciones de género, pautas relacionales, roles, creencias acerca de las mujeres y de los hombres, al interior de la familia de origen de las mujeres y su posible transformación a través de tres generaciones.

El estudio de referencia fue de corte cualitativo y empleó las entrevistas a profundidad y la elaboración de los llamados genogramas (Ceberio, 2004) como vías de acceso a aspectos de la subjetividad humana con el propósito de reconocer los cambios perceptibles en la narrativa de género

Cada entrevista transcurrió en un tiempo mínimo de tres horas y media en dos sesiones y un máximo de siete horas en cuatro sesiones.

La elaboración del genograma de la primera entrevista constituyó el instrumento clave que definiría el sentido del resto: ayudó a las entrevistadas a la realización de una recuperación autobiográfica y las ubicó en un contexto familiar en el que el trazado permitía a la entrevistadora y a la entrevistada la elaboración de un mapa histórico que proporcionara elementos para contextualizar la narrativa en primera persona y traer hasta

la entrevista desde los abuelos hasta la familia actual (edad, ciclos de vida, número de hijos, escolaridad, estado civil). El hecho de expresarse desde una terminología común –género– y la convivencia previa a las entrevistas facilitó el establecimiento de un *rappport* conveniente entre entrevistada y entrevistadora.

### Categorías de análisis

- Relatos en la construcción de género. Lo que dicen de sí mismas por el sólo hecho de haber nacido mujeres, sido educadas como mujeres, identificadas como mujeres por otras mujeres y hombres. Para Michael White (1994) el relato ofrece el marco primario a la interpretación. Las historias que cuentan las personas determinan no sólo la significación que otorgan a su experiencia sino los aspectos de ella que las personas eligen expresar. Asimismo, en la medida en que la acción se prefigura al dar significación, esas historias determinan efectos reales y modelan la vida de las personas. De ahí que para este estudio hayan sido relevantes los relatos que ellas eligieron ofrecer en las entrevistas a profundidad sobre su propia identidad de género.
- Impacto en la vida personal y en la relación de pareja.
- Educación en construcción de género.
- Cambios en la identidad de género a partir de la formación.
- Lo que manifiestan hacer y pensar.
- Cambios en el “ser para otros” y en “el ser para sí”.

Procedimiento. El marco metodológico que permitió describir y explicar los cambios narrativos que vivieron estas mujeres se construyó bajo la óptica de la aplicación que han hecho White y Epston (1993) de la teoría de Foucault con el método interpretativo.

### ¿Quiénes son ellas?

Seis mujeres que se inscribieron al Programa de Especialización en Estudios de Género en Educación y que formaron parte de la primera a la

cuarta generación, esto es de SEPTiembre del 2001 a diciembre del 2006. Las seis mujeres nacieron en Guadalajara Jalisco, y al momento de la entrevista cinco de ellas tenían entre 30 y 39 años de edad mientras una de ellas más de cincuenta años.

Todas son profesionistas que se han dedicado tanto a la educación formal como a la no formal. Al momento de estudiar la especialización todas ellas continúan trabajando en educación, dos en educación no formal, una en atención y capacitación a la violencia de género y otra más en la atención a jóvenes. Cuatro se desempeñan en educación básica, preescolar y secundaria.

Al momento de las entrevistas refirieron los siguientes niveles de escolaridad: cuatro tienen maestría terminada, tres de ellas no han realizado su examen de grado; una posee estudios de doctorado sin grado. Dos de ellas con licenciatura terminada y las seis, como hemos dicho, alcanzaron el grado de especialistas en estudios de género. De las seis mujeres, dos continuaron estudios de posgrado con posterioridad a la especialización. Cinco de ellas viven actualmente en Guadalajara.

A la fecha, el grupo de cinco mujeres de 30 a 39 años no ha tenido hijos, una de ellas durante el tiempo de las entrevistas quedó embarazada pero perdió su embarazo durante los dos primeros meses de gestación. La mujer mayor de cincuenta años es madre de dos hijos.

Tres de ellas declaran no haber tenido referencias previas de los estudios de género a la realización de la especialidad, las tres trabajan en educación básica dos de ellas en preescolar y una más en secundaria.

Al inicio de los estudios de especialización:

- Caso número 1 estaba casada y sigue casada con la misma pareja.
- Caso número 2 estaba sin pareja y ahora vive en pareja.



- Caso número 3 tenía una relación de noviazgo que termina durante las entrevistas.
- Caso número 4 estaba casada y posteriormente a la especialización se separa del esposo.
- Caso número 5 tenía una relación de pareja de varios años con quien vivió y ahora esta casada con otra persona en una nueva relación. Es la única en una segunda relación de pareja.
- Caso número 6 estaba sin pareja y sigue sin pareja, refiere una relación de pareja entre la especialización y las entrevistas.
- Caso número 1: vive con su esposo.
- Caso número 2: vive con su pareja.
- Caso número 3: vive con su padre.
- Caso número 4: vive con sus dos hijos.
- Caso número 5: vive con su esposo.
- Caso número 6: vive con su madre, hermana y dos hermanos menores.

El Caso 2 es uno de los más emblemáticos de este estudio. Llegó a la especialización sin conocer a profundidad los estudios de Género. Representa la historia de vida de una mujer cuya migración de identidad puede considerarse paradigmática y permite establecer una comparación con el resto de casos. En principio, si la migración de identidad se presenta como una transformación de las prácticas en torno al ser mujer, los acontecimientos vividos por esta mujer tapatía privilegian el análisis, puesto que las fronteras entre el antes y el después son claros, señalando los movimientos identitarios. El Caso 2 da un “cambio radical” en torno a su modo de ser mujer que sólo puede entenderse como un distanciamiento histórico con respecto a su madre, abuela, hermana y sobrinas. De esta manera, la construcción del relato de vida incluye un discurso que da cuenta de una transformación personal que implica los contextos de la desenvoltura. El análisis narrativo

del Caso 2 incluye micro-migraciones en los cinco rubros o categorías dispuestos (consigo misma, relación de pareja, rol materno, familia y valores y efecto especialización). Sin embargo, el instrumento diseñado para la realización de la entrevista favoreció que la entrevistada ahondara en dos rubros: relación de pareja y familia y valores, lo cual significa que sobre esos sitios la migración se emprendió de manera más explícita.

El móvil de los movimientos migratorios en este Caso 2 fue pasar de tener relaciones heterosexuales con hombres casados a una relación amorosa con una mujer, de ahí que la totalidad del relato sea trastocado por esta transformación. Al hablar de su relación de pareja es sumamente importante cómo sus decisiones intervienen en quizás la elección más importante de sus vidas: la determinación de vivir juntas, en pareja, más allá de las actividades domésticas que coordinan o las opciones que habrán de tomar para su esparcimiento, puesto que en esto son ya “un gran equipo”. Esta decisión es vivida mutuamente con plena responsabilidad. En las entrevistas el Caso 2 señala la forma como ejercitan la discreción tanto a nivel laboral como en la vida pública; no por vergüenza, no tarda en replicarlo, sino por la naturaleza laboral de su trabajo (enseñanza preescolar). Pese a futuras restricciones u oposiciones, Caso 2 nunca entra en un dilema, de hecho previamente ya había planeado dejar el hogar materno y al conocer a su actual pareja toda la situación alcanzó su cuadratura. Y es que la migración identitaria de Caso 2 se manifiesta no sólo en rupturas históricas sino en inquietudes vividas y deseos de ejercer la sexualidad con una pareja.

La decisión tomada por Caso 2 es importante para confirmar la migración de identidad. El no referir expresamente un dilema puede interpretarse como que las enseñanzas de la especialización fueron detonantes de un proceso. Caso 2 buscaba empoderarse con respecto a su madre, poniendo en práctica su derecho a decirle “no” de manera respetuosa. Su autodeterminación ha sido guiada por la ética de cuidar el cumplimiento de sus derechos y de los otros. Otra incorporación que hace Caso 2 es la

asertividad, que cotidianamente pone en práctica con su pareja. Asertividad que no se opone a las enseñanzas maternas de cuidar la comunicación con la pareja. Caso 2 no sólo encuentra una justificación conceptual para dejar el seno materno, sino también ve su vida de otro modo, en su justa subordinación a las normas y creencias que fueron heredándose en su familia. El relato en torno a las relaciones de pareja de Caso 2 no sólo se plantea en su nivel actual, sino que presenta su experiencia heterosexual. Coincidentemente la pareja de Caso 2 también vivió experiencias análogas: relaciones con hombres casados. Al menos en Caso 2 esta situación permitirá que más adelante se manifieste una aversión hacia el sexo masculino, con excepción del padre (con quien mantiene una fuerte identificación *post mortem*) y del sobrino (finado también). Para Caso 2 no existe hombre vivo que no mantenga relaciones extramaritales. La muerte del padre significa la salida inmediata e intergeneracional del tratamiento patriarcal de las mujeres desde los hombres. De referir que su madre tenía que levantarse en la madrugada a hacer tortillas, por mandato del abuelo materno, sólo le queda a Caso 2 la imagen de un padre cariñoso que la sacaba a pasear siendo apenas un bebé. Ya sea referido por los relatos que madre y media hermana le relatan de su padre, Caso 2 consigue una identificación que orientará el actuar en su vida. Es curiosamente el padre de Caso 2 el único del estudio en el que el consumo del alcohol se presenta sin violencia alguna.

Caso 2 no menciona si los valores religiosos que actualmente practica fueron impulsados por alguno de sus familiares, sin embargo la fortaleza de su creencia permite encontrar una justificación religiosa a su relación amorosa con una mujer. Dice agradecerle a Dios haberla encontrado.

Pese a las restricciones que a veces parece sugerir Caso 2, la influencia materna crea también unos hábitos considerables: a nivel higiénico, Caso 2 agradece cómo se le impuso, tanto por identificación paterna como por el ejemplo materno, un régimen de buena alimentación y limpieza. Finalmente, el yugo materno es disminuido con la aceptación maternal

de la relación lésbica, confirmando así que la migración de identidad modifica comportamientos cercanos, transformando muchas actitudes de las mujeres.

Por último, es importante destacar como Caso 2 y su respectiva pareja han tomado la determinación de manera conjunta de tener una hija, y su decisión las conduce a prácticas hasta cierto punto innovadoras como son la inseminación artificial (preferentemente en Canadá y con el espermatozoides de un canadiense). Dadas sus edades, decidieron que sería Caso 2 quien habría de embarazarse. Esta situación no causa problemas por la cuestión del parentesco: Caso 2 se muestra particularmente preocupada, al haberse muerto sus sobrinos, al no tener un hermano o primogénito, la descendencia de su padre habría de extinguirse, de ahí que Caso 2 desee tener una hija. Sin embargo, la propuesta que rechaza con mayor decisión es la de buscar una pareja y tener relaciones sexuales para buscar la fecundización. Caso 2 dice que a estas alturas de su vida no podría estar con un hombre en la cama, sería como faltar a su relación. Finalmente, al momento de la última entrevista aún no había una determinación sobre este tema.

## **Discusión**

Uno de los aspectos que ha llamado nuestra atención a partir de nuestra formación como terapeuta familiar (2004-2006) es el paralelismo del enfoque epistemológico entre la terapia familiar posmoderna y el ambiente de aprendizaje que se constituye al interior de un grupo de estudiantes y maestros de la especialización de estudios de género en educación.

A partir de los planteamientos de White y Epston (1993) sobre el uso de los relatos alternativos en el proceso terapéutico, encontramos un paralelismo en los discursos y prácticas feministas al incorporar el enfoque de género como un discurso alternativo que da origen a nuevas miradas y

relatos de la historia de las mujeres, de la vida de las mujeres y de los hombres como construcciones sociales.

En el ambiente de aprendizaje de la EEGE se escuchan estos discursos sobre sí mismas, sus familias, sus espacios laborales no contados y que se relatan en ocasiones por primera vez en el aula desde la perspectiva de género, algunas veces se expresa en voz alta y a veces en silencio. Es en el espacio terapéutico donde los pacientes reescriben sus vidas junto con las relaciones interpersonales que les son propias (White y Epston, 1993: 73).

La explicación que ahora se ofrece ya no se debate entre lo “bueno” o lo “malo”. Se ha abandonado la lógica binaria y se responsabiliza a la violencia de la afectación de los padres o de las madres, lo que constituye una nueva manera de entender los procesos que explican la propia identidad. En consecuencia, la manera de hablar de sí mismas cobra un giro, migra hacia otras posibilidades, en el propio salón de clases, por caso.

El planteamiento de la terapia familiar posmoderna implica imperativos que integran la reflexión ética a la práctica terapéutica, por ejemplo, el reconocimiento de la diversidad (White y Epston, 1993). En la especialización los alumnos y alumnas se integran a grupos diversos donde conviven y escuchan diferentes formas de ser: el comentario de una de ellas alude a la diversidad que se da por entendida durante la entrevista, el grupo al que ella se integró constó de doce personas quienes al momento de inscribirse se presentaron: uno como hombre homosexual, otro de ellos como heterosexual, una más con una pareja lésbica, siete como mujeres heterosexuales, tres de ellas madres, seis de ellas con pareja en ese momento.

Puede decirse que la gran diferencia entre la terapia familiar posmoderna y el ambiente de aprendizaje de la especialización es que en la primera existe un motivo de consulta, se llega al espacio desde la necesidad de resolver un problema de orden familiar y a la especialización se llega por motivos de superación profesional. Mas en ambas prácticas se generan preguntas, en un espacio generalmente las propicia el terapeuta, en el salón

de clase de la especialización se hacen preguntas en voz alta y al interior de cada uno y otra de los participantes. En el espacio terapéutico se verifican prácticas educativas y en el espacio de la EEGE surgen momentos “liberadores” que recuerdan los de los grupos de conciencia (Coria, 1997; Lagarde, 2000). Estas expresiones han producido gran tensión en el profesorado que suelen diseñar programas desde una mirada moderna de la educación en la que lo público y lo privado se separaba, mientras que desde la mirada posmoderna, socio-constructivista la educación es un todo integrado. Todas estas evidencias nos indican que en mayor o menor medida, según los casos, se verificaron movimientos de migración de la identidad en los seis casos observados.

La especialización constituyó el medio de transporte que las alumnas eligieron para migrar, el deseo del viaje ya estaba en ellas, la necesidad de migrar ya estaba en su sistema familiar. Ya formaba parte de los sueños de sus madres, padres, abuelos... Las mujeres siguen la ruta de un viaje que ya miraban tiempo atrás, lo que puede apreciarse en las entrevistas para el genograma. Es en la especialización donde se construye una plataforma discursiva.

Este trabajo ofrece un testimonio histórico en razón a que cada día la palabra género se agrega al imaginario colectivo. En él es posible encontrar tres casos de personas que llegaron prácticamente sin conocer el tema. Tres mujeres que llegaron con una concepción del feminismo desde la visión patriarcal y que lograron beneficiarse con dicha filosofía y teoría.

Demuestra que cuando las mujeres se formulan preguntas suceden cosas, de ahí que la entrevista a profundidad haya sido un ejercicio en que ellas se mostraban satisfechas, hablar de sí mismas las empoderaba y las llevaba a la construcción de su autobiografía.<sup>3</sup> Construir identidad como proceso de construcción social: entre más lo hable frente al otro, o frente a la otra, más me muevo, migro, vuelo viajo... Migrar en grupo ha sido más

---

3. Recuerdo los suspiros y risas de Caso 5.

fácil que hacerlo solo. Y uno se pregunta ¿desde dónde pregunto? ¿cuándo pregunto qué pasa conmigo?

Finalmente, señalar que quedan muchas preguntas que inician con la conclusión de este trabajo y que nos motivan a continuar investigando el tema: ¿Qué sucedió con todos aquellos y aquellas que estudiaron los dos semestres de la especialización y no concluyeron la tesina? ¿Cómo impactó sus vidas la especialización? ¿Hay diferencia en el impacto en la vida personal entre los egresados de otros posgrados y los egresados de la especialización? ¿Cómo viven la relación de pareja las parejas de los casos 1, 2, y 5? ¿Será posible entrevistarlas y conocer su punto de vista sobre la equidad de género?

Al tiempo...

## **Bibliografía**

- Ariza, M. y O. de Oliveira (2001). "Familias en transición y marcos conceptuales en redefinición". En *Papeles de población* 28. 9-39. (En línea). Disponible en Web: <http://redalyc.uaemex.mx>
- Beck, U. y Beck-Gernsheim (2001). *El normal caos del amor* (Schmitz, D. Trad.) España: Paidós (Trabajo original publicado en 1990).
- Ceberio, M. (2004). *Quién soy y de dónde vengo: El taller de genograma*. Argentina: Tres haches.
- Coria, C. (1997). *El sexo oculto del dinero*. Argentina: Paidós.
- Gergen, K. (1992). *El yo saturado*. Barcelona: Paidós.
- Gergen, K. (1989). "La psicología postmoderna y la retórica de la realidad". En Ibáñez, T. (comp.). *El conocimiento de la realidad social*. Barcelona: Sendai.
- Gergen, K (1996). *Realidades y relaciones* (F. Meler, Trad.). España: Paidós. (Trabajo original publicado en 1994).
- Giddens, A. (1995). *La transformación de la intimidad* (B. Herrero, Trad.). España: Ediciones Cátedra/ Teorema. (Trabajo original publicado en 1992).

- Giddens, A. (1999). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas* (P. Cifuentes, Trad.). España: Editorial Taurus Santillana S.A.
- Lamas, M. (1996). "Introducción". En Lamas, M. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Programa Universitario de Estudios de Género/Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lamas, M. (1996). "La antropología feminista y la categoría género". En Lamas, M. (comp.). *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Programa Universitario de Estudios de Género/Universidad Autónoma de México.
- Lamas, M. (2006). *Feminismo transmisiones y retransmisiones*. México: Editorial Taurus.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo*. España: Editorial Horas y Horas.
- Lagarde, M. (1998). *Claves feminista para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Nicaragua: Editorial Puntos de encuentro.
- Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. España: Editorial Horas y Horas.
- White, M. y D. Epston (1993). *Medios narrativos para fines terapéuticos* (O. Castillo. trad). España. Editorial Gedisa. (Trabajo original publicado en 1980).
- White, M. (1994). *Guías para una terapia familiar sistémica*. (A. Bixio. trad.). España: Editorial Gedisa. (Trabajo original publicado en 1989).
- White, M. (2002). *Reescribir la vida*. (V. Tirota, trad.). España: Editorial Gedisa. (Trabajo original publicado en 1995).



## Sobre las coordinadoras

Las coordinadoras son profesoras investigadoras titulares de la Universidad de Guadalajara del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, integrantes del Cuerpo Académico “Transformación Social”, así como funcionarias públicas del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, perteneciente al H. Ayuntamiento de Guadalajara.

*María Antonia Chávez Gutiérrez* es Licenciada en Psicología, Maestra en Psicología Educativa y Doctora en Educación Superior por la Universidad de Guadalajara.

Se ha desempeñado como catedrática en la Licenciatura en Trabajo Social, en el Programa de Nivelación a la Licenciatura en Trabajo Social, en la Especialidad Educador de Calle, en la Maestría en Trabajo Social, en la otrora Maestría en Desarrollo, en la Maestría en Gestión y Desarrollo Social, en la Maestría en Salud Pública, en la Especialidad de Adolescentes y Jóvenes, y en el Doctorado en Salud Pública de la Universidad de Guadalajara. Asimismo en el Diplomado de Derecho de los Niños del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, en la Maestría en Intervención de la Práctica Docente de la Secretaría de Educación Jalisco, en la Maestría en Desarrollo Social de la Universidad de Coahuila, en el Diplomado en Salud del Adolescente de la Universidad Autónoma del Estado de México, En el Doctorado Interinstitucional de Psicología de ANUIES, México, en la Maestría de Educación Especial de la Universidad Interamericana de Costa Rica, en el Doctorado Latinoamericano en Educación de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, en la Maestría en Intervención Social en la Universidad de Valparaíso, Chile y en el Doctorado en Ciencias Sociales en la Universidad de Camaguey, Cuba.

Ha impartido numerosas conferencias y ponencias sobre temas especializados en eventos nacionales e internacionales en España, Costa Rica, Colombia, Holanda y Cuba.

Ha realizado diversas investigaciones psicosociales acerca de la explotación sexual comercial de niños y niñas en el estado de Jalisco, la identidad de los jóvenes en el estado de Jalisco, las condiciones laborales de las investigadoras académicas de la Universidad de Guadalajara integrantes del Sistema Nacional de Investigadores, entre otras responsabilidades.

Es autora de *Acercamientos a la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en el estado de Jalisco* (2006). Coautora de *Infancia sociedad y salud* con el trabajo “Los menores en situación de calle y el problema de la prostitución infantil” (2006); *Rostros de una infancia vulnerada* con el capítulo “Tolerancia cero, la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes” (2006); *El derecho a la educación* con “La educación como estrategia para el desarrollo social de los menores en situación de calle” (2006); *Hacia un nuevo paradigma de desarrollo social en Jalisco* (2007), *Explotación Sexual Comercial Infantil. Un manual con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos* con “Factores socioculturales relacionados con la Explotación Sexual Comercial Infantil de niños, niñas y adolescentes en México” (2008), *Notas para pensar sobre la primera infancia en Jalisco* (2008), y *Formación y capacitación en materia de Explotación Sexual Comercial Infantil con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos* (2008).

*María Rita Chávez Gutiérrez.* Es Licenciada en Derecho por la Universidad de Sonora, maestra en Derecho por la Universidad de Guadalajara y cursó la especialidad y el doctorado en Derecho Social en la Universidad Autónoma de México y la especialidad en negociación colectiva por la U. de G.

Se ha desempeñado como catedrática en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de México, en las facultades de Derecho y Trabajo Social de la Universidad de Guadalajara. En los programas Maestría en Trabajo Social, Especialidad Educador de Calle y Maestría en Gestión y Desarrollo Social. Es profesora titular de la Escuela de Derecho y del

Diplomado de Derechos de los Niños del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente.

Ha realizado diversas investigaciones sobre problemática social entre las que destacan “Las condiciones laborales de los menores (cerillos) que trabajan en las tiendas de autoservicio de la zona metropolitana de Guadalajara”, “La migración interna de los jornaleros agrícolas del municipio de Sayula, Jalisco” y “El empleo y el estado de bienestar de los jóvenes que trabajan en las franquicias de comida rápida de la Zona Metropolitana de Guadalajara”, entre otras importantes responsabilidades académicas.

Es coautora de *Diagnóstico Social, Realidad Actual* (2005), *Infancia sociedad y salud* “El fenómeno del trabajo infantil de los empaquetadores (cerillos) en la zona metropolitana de Guadalajara, Universidad de Guadalajara (2006). *Rostros de una infancia vulnerada* “La infancia es un paquete” (2006). *Hacia un nuevo paradigma de desarrollo social en Jalisco*, Universidad de Guadalajara (2007), un *Manual de Explotación Sexual Comercial Infantil, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos* “Factores socioculturales relacionados con la Explotación Sexual Comercial Infantil de niños, niñas y adolescentes en México” (2008), *Notas para pensar sobre la primera infancia en Jalisco* (2008), y *Formación y capacitación en materia de Explotación Sexual Comercial Infantil con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos* (2008).

*Érika Ramírez Díez* es Psicóloga por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, Licenciada en Letras Hispánicas y Maestra en Lengua y Literatura Mexicana por la Universidad de Guadalajara, y candidata a doctora en Filología por la UNED España.

Se ha desempeñado como catedrática en la Licenciatura en Letras Hispánicas, en el Programa de la Nivelación en Trabajo Social, en la Maestría en Gestión y Desarrollo Social y en el Doctorado en Fisiología de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Es formadora de formadores del Programa Institucional para la Capacitación y Superación Académica de la Universidad de Guadalajara.

Ha realizado diversas investigaciones en teoría de la literatura, la poesía de los jóvenes, el discurso académico y el desarrollo social. Se especializa en temas asociados con el análisis del discurso académico, el desarrollo social y la sociolingüística.

Ha publicado entre otros títulos *Como digo silencio* (1992), *Morder el polvo* (2000); y en coautoría *Jalisco: Una aproximación a su historia* (1992); *Mestizaje* (2004); *Las cruces* (2005); *Diagnóstico Social. Realidad Actual* (2005); *Hacia un nuevo paradigma de desarrollo social para Jalisco* (2007), un *Manual de Explotación Sexual Comercial Infantil, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos* (2008), *Notas para pensar sobre la primera infancia en Jalisco* (2008), y *Formación y capacitación en materia de Explotación Sexual Comercial Infantil con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos* (2008).

*María Elena Cruz Muñoz*. Es Directora General del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara. Tiene una maestría en Política y Gestión Pública por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente. Es licenciada en Administración de Empresas por la Universidad del Valle de Atemajac; diplomada en Políticas Públicas Municipales por la Universidad de Guadalajara así como en Comunicación Política por la Universidad Iberoamericana y cuenta también con un diplomado en políticas públicas de Género por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

En la función pública fue regidora de Guadalajara por el Partido Acción Nacional, de 1995 a 1997; fue diputada federal plurinominal por Jalisco, también por AN, en la LVII Legislatura (1997-2000), y senadora en funciones de la LIX Legislatura, de octubre a diciembre de 2005.

El tema de la equidad de género ha sido un semblante de su trayectoria legislativa y como funcionaria pública.

Fue la primera senadora por el PAN que representó a Jalisco en la Cámara Alta. En el Senado presentó una iniciativa de reforma a la Ley General de Salud, para eximir del cobro de cuotas de recuperación —por

concepto de atención médica— a mujeres embarazadas y que se encuentren en condiciones de pobreza.

En la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, integró la presidencia colegiada de la misma, que estuvo a su cargo en dos períodos. Formó parte de la Comisión Bicameral del Parlamento de Mujeres de México, en la cuál fungió como presidenta de la Primera Reunión Anual. Organizó el Primer Taller Nacional sobre Violencia Intrafamiliar, Legislación y su aplicación. Participó en la elaboración de 15 iniciativas legislativas en los ámbitos laboral, educativo, rural y político que pretenden mejorar las condiciones de las mujeres, entre las que destaca la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

*Gabriela Karina Cervantes Fuentes.* Es Licenciada en Estudios Internacionales por la Universidad de Guadalajara.

Dentro de la función pública ha desarrollado su práctica profesional como coordinadora de Equidad y Emancipación Juvenil en el Instituto Jalisciense de la Juventud y actualmente liderea la Coordinación de Educación del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, que se especializa en la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la función pública y en el ambito educativo, así como en el desarrollo e implementación de estrategias para la resolución no violenta de conflictos y derechos humanos de las mujeres, así como la investigación en materia de comunicación y publicidad no sexista.

## DIRECTORIO DEL IMM

Mtra. María Elena Cruz Muñoz · Directora General  
Lic. Gabriela Karina Cervantes Fuentes · Coordinación del Proyecto y Coordinadora de Educación  
Lic. Nasbyth Araceli Sandoval Orozco · Coordinadora Administrativa  
Psic. Linda Angélica Flores Durán · Coordinadora de Salud  
Lic. Francisco José Cham López · Coordinador de Trabajo  
Lic. Pablo Jesús Salinas Osornio · Coordinador de Participación Ciudadana  
Lic. Rosa Margarita Cuevas Muñoz · Jefa de Difusión  
Mtra. Mercedes Alejandra Hernández González · Jefa de Jurídico  
Ing. Pablo Anaya Encisco · Jefe de Relaciones Públicas  
Soc. Daniel Estrada Zúñiga · Jefe del Centro de Información.

## DIRECTORIO DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Dr. Marco Antonio Cortés Guardado · Rector General  
Dr. Miguel Angel Navarro Navarro · Vicerrector Ejecutivo  
Lic. José Alfredo Peña Ramos · Secretario General  
Mtro. Pablo Arredondo Ramírez · Rector del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades  
Mtro. José María Nava Preciado · Secretario Académico  
Mtra. María Guadalupe Moreno González · Directora de la División de Estudios Políticos y Sociales  
Mtra. Claudia Ávila González · Jefa del Departamento de Desarrollo Social  
Dra. Maria Rita Chávez Gutiérrez · Responsable del Cuerpo Académico Transformación Social  
Dra. Maria Antonia Chávez Gutiérrez · Integrante del Cuerpo Académico Transformación Social  
Mtra Erika María Ramírez Diéz · Integrante del Cuerpo Académico Transformación Social