



LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO FEMENINO

EN LAS INSTITUCIONES

MG. PATRICIA ROJO

MG. SABRINA BENEDETTO

LIC. MARICRUZ SCOTTA

(EDS.)





Editorial: **Universidad Nacional de Rosario**

Dirección: **Maipú 1065**

Ciudad: **Rosario**

Partido/Departamento: **Rosario**

Provincia: **Santa Fe**

Código Postal: **S2000AXD**

Teléfono: **0341 4201200**

Correo electrónico: **svicerrectorado@unr.edu.ar**

Dirección de página web institucional: **www.unr.edu.ar**

ISSN 2422-7919



LIDERAZGO Y
EMPODERAMIENTO FEMENINO
EN LAS INSTITUCIONES

INDICE

EDITORIAL

Mg. Patricia Rojo, Mg. Sabrina Benedetto y Lic. Maricruz Scotta.....5

MUJERES U.N.R.

Dra. Liliana Confortti.....9

“LA TRANSVERSALIDAD DE LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIAS: UNA EXPERIENCIA REALIZADA DESDE EL CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DEL TRABAJO (CIET) Y DESDE LA CÁTEDRA DE SOCIOLOGÍA SISTEMÁTICA DE LA FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RR.II. UNR.”

Lic. María De Los Ángeles Dicapua.....25

PERIODISMO EN CLAVE DE GÉNERO. HOMBRES Y MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE ROSARIO

Lic. Anahí Lovato.....47

TRABAJADORAS DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO: EL CASO DE LAS EMPLEADAS DE CASAS PARTICULARES

Lic. Matilde Luna.....63

LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS

Dra. María José Rodríguez Jaume y Mg. Victoria López Padilla.....83

LIDERAZGO Y POSICIONAMIENTO FEMENINO EN LAS INSTITUCIONES: UNA VISIÓN DESDE MÉXICO

Mg. Arnoldo Guajardo Díaz.....101

EDUCACIÓN SUPERIOR Y TRABAJO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Norma López.....125



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



LIDERAZGO Y
EMPODERAMIENTO FEMENINO
EN LAS INSTITUCIONES

EDITORIAL

El **Programa Género y Universidad**, asentado en el ámbito del **Vicerrectorado de la Universidad Nacional de Rosario**, fue creado en el año 2012 como un ámbito de reflexión-acción para trabajar en pos de la igualdad a través del fortalecimiento de la perspectiva de género fomentando las buenas prácticas en el ámbito de la formación académica, la docencia, la investigación, la cultura y la participación institucional.

Para dar cierre a dos primeros años de intenso trabajo del equipo del PGU, se presenta esta publicación en la cual se encuentran condensadas visiones y aspiraciones no sólo individuales sino también colectivas. Miradas que se funden, bajo un mismo objetivo; dinamizando el conocimiento para que se transforme en un verdadero motor de cambio al servicio de nuestra comunidad académica en particular y de todos los que consideran a la perspectiva de género como una herramienta válida para bregar por una sociedad más justa e inclusiva.

En este sentido, el PGU como programa de gestión, pretende convertirse en ámbito de pensamiento, concientización, participación y propuesta. Nos gratifica la idea de oficiar de compiladores articulando en un solo documento siete ensayos académicos que enriquecen, fomentan el debate y la interpelación constante que requiere la búsqueda de la paridad de género.

Tenemos la convicción de que estamos frente a una propuesta que será un valioso aporte para todos aquellos que se interesan en la temática, ya que articula diversos espacios de reflexión.

Entre los autores contamos con profesionales abocados al sector privado, a la gestión universitaria, a la investigación, a la docencia, graduados y también a funcionarios públicos que nos permiten ofrecer a través de las experiencias reflejadas en los artículos, un panorama amplio y multidireccional de la cuestión de género.

La delimitación del objeto de estudio, a partir de la temática propuesta, es una elección de los autores participantes y responde principalmente a sus inquietudes traducidas tanto en campos de acción como en sus áreas de estudio. El marco conceptual de los ensayos se encuentra delimitado en los Tratados Internacionales consagrados en el ámbito de Naciones Unidas como *"La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"*, el *"Ciclo de Conferencias de la Mujer"* y la consecuente *"Plataforma de Acción de Beijing"*.

Desde la Universidad Nacional de Rosario, se observan aportes de cuatro autoras. El primero de ellos de la Secretaria de Acción Social y Gremial UNR, **Dra. Liliana Confortti** con *“Mujeres UNR”*. Confortti nos ofrece una mirada en cifras para documentar la situación laboral de mujeres y hombres en la Universidad, desde una perspectiva comparada. El artículo invita a reflexionar sobre la situación laboral de las mujeres dentro de la Universidad, a partir de datos concretos desglosados por sexo, edad, categoría y escolaridad.

El segundo artículo denominado *“La transversalidad de la problemática de Género en la docencia y la investigación universitarias: una experiencia realizada desde el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) y desde la cátedra de Sociología Sistemática de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR”* pertenece a la profesora e investigadora **Lic. María de los Ángeles Di Capua**. En este caso se reflexiona sobre la necesidad de trabajar los estereotipos de género que existen en el ámbito de la docencia e investigación relacionando dicho debate con el análisis de caso que se da en la Facultad de Ciencia Política a partir de la incorporación de la problemática de género en la asignatura Sociología Sistemática. El estudio destaca la necesidad y la importancia de incorporar la perspectiva de género en las currículas universitarias.

6

El tercer trabajo que aporta la UNR pertenece a la **Lic. Anahí Lovato**, docente y Coordinadora de contenidos multimedia, Secretaría de Comunicación y Medios UNR. *“Periodismo en clave de género. Hombres y mujeres en los medios de comunicación de Rosario”* artículo que, a partir de las recomendaciones propuestas en el Manual de Género para Periodistas (PNUD), asume el desafío de tomarle el pulso a los medios de comunicación de la ciudad de Rosario apropiándose de ese espacio. Tiene por objetivo explorar las asimetrías en la participación de hombres y mujeres en el periodismo, circulando desde una mirada histórica y global hacia una perspectiva local.

Por último, contamos con el aporte de una graduada, **Lic. Matilde Luna** quien realiza un análisis sobre *“Trabajadoras de la economía del cuidado: el caso de las empleadas de casas particulares”*. Luna se aboca al estudio de las ocupaciones relacionadas al cuidado, haciendo particular referencia a las empleadas de casas particulares de la ciudad de Rosario. Observa una situación de precariedad y examina el rol de dicho empleo como articulador de la compleja relación entre el ámbito productivo y el reproductivo. Identifica y analiza las características culturales del trabajo de empleada doméstica que coadyuvaron a su desvalorización social y económica a lo largo de los años.

Desde la Universidad de Alicante UA, España, contamos con el aporte de **Dra. María José Rodríguez Jaume**, Directora de la Unidad de Igualdad UA y **Mg. Victoria López Padilla**, miembro de la Unidad de Igualdad. Las autoras trabajan sobre *“Liderazgo y Empodera-*

miento en Entornos Universitarios” destacando la importancia que ha cobrado el liderazgo femenino en las agendas de la política europea y española y reflejando como este fenómeno no le es ajeno a las universidades de España. Explican que el liderazgo mantiene una estrecha y compleja relación con procesos y realidades afines tales como la concepción del poder y la legitimidad, autoridad y el prestigio con el que se identifica a quien lidera. En esa compleja relación identifican elementos idiosincráticos del proceso de empoderamiento de las mujeres universitarias. Consideran para el análisis, los avances, retos, ambigüedades y tensiones que introduce el desarrollo de políticas de igualdad en entornos universitarios en relación con el proceso de empoderamiento.

“Liderazgo y posicionamiento femenino en las instituciones: una visión desde México” es un estudio de caso realizado por **Mg. Arnoldo Guajardo Díaz** del Instituto Tecnológico de Monterrey, donde se desempeña profesionalmente como coordinador de contenidos de mercadotecnia y comunicación organizacional. El autor, analiza el liderazgo femenino y las barreras que las mujeres enfrentan para poder crecer profesionalmente en las instituciones mexicanas. Desde la perspectiva de la cultura organizacional, incluye un estudio de caso realizado en una universidad privada del noreste de México, que consistió en la realización de una serie de entrevistas a profundidad a directoras de carrera y de departamento académico para conocer cómo ha sido su trayectoria hasta el momento de convertirse en líderes. Los resultados advierten una serie de obstáculos que las mujeres deben atravesar para crecer profesionalmente.

Por último contamos con el trabajo *“Educación Superior y Trabajo: una perspectiva de género”* perteneciente a **Norma López** Periodista, Concejala y Vicepresidenta 1ra del Concejo Municipal de Rosario, Santa fe, Argentina. López realiza un análisis de datos en relación a la educación superior y al mundo del trabajo desde una perspectiva de género. Su objetivo es dar visibilidad a las formas en que se manifiesta la desigualdad entre varones y mujeres en el marco de una estructura social sin equidad. Con el objetivo de establecer comparaciones de paridad de género con respecto a la Educación Superior se analiza el ámbito laboral público y privado de la provincia de Santa Fe y de Rosario con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC) y por el Instituto Provincial de Estadística y Censos (IPEC).

Luego de la presentación, quedan todos invitados a sumergirse en esta compilación de artículos que abordan una multiplicidad de situaciones en las que se pone de manifiesto los niveles de desigualdad existentes entre mujeres y hombres. Es nuestra intención, que los aportes que aquí se hacen sean multiplicadores de voces y manos que contribuyan a disminuir las brechas que surgen de un mundo estructurado bajo una concepción patriarcal difícil de desarticular pero no por ello imposible.

Mg. Patricia Rojo, Mg. Sabrina Benedetto y Lic. Maricruz Scotta



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



LIDERAZGO Y
EMPODERAMIENTO FEMENINO
EN LAS INSTITUCIONES

MUJERES U.N.R.

DRA. LILIANA CONFORTTI



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



LIDERAZGO Y
EMPODERAMIENTO FEMENINO
EN LAS INSTITUCIONES

Mujeres U.N.R.

Dra. Liliana Confortti

Psicóloga, Egresada de la Universidad Nacional de Rosario. Post-Grados/ Especialidades: Psicología Clínica, de las Organizaciones y Laboral. Doctorado Multidisciplinario, Universidad Nacional de Rosario. Desde 1994 y actualmente está a cargo de la Secretaría de Acción Social y Gremial de la Universidad Nacional de Rosario

Correo electrónico: sasyg@unr.edu.ar / privadasasyg@hotmail.com

Resumen:

Es una mirada en CIFRAS para dar cuenta de las mujeres en una institución particular y compleja, de larga tradición.

Es una mirada en CIFRAS que pretende repetir esta actividad con efecto multiplicador en otras universidades argentinas y de latinoamerica.

Es una mirada en CIFRAS que tiene como objetivo documentar en periodos la situación laboral comparada de mujeres y hombres de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) específicamente en los ámbitos de Rectorado y la Facultad de Derecho. Se apunta a visibilizar a través de las cifras, a la mujer en su puesto de trabajo a través de la compilación de datos desglosados por sexo, edad, categoría y escolaridad.

Palabras claves:

Universidad, Género, Cifras, Visibilizar.

INTRODUCCIÓN

Constituidos como equipo de trabajo, desde la Secretaría de Acción Social y Gremial realizamos una investigación sobre: "Políticas Internacionales de Seguridad Social en el Empleo". Esto nos permitió tomar conocimiento y recopilar datos emanados de diversas organizaciones como: Naciones Unidas (UN), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer (CEDAW), Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y Concejo Nacional de la Mujer (CNM). Los cuales trabajan sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Toda la información recabada nos sirvió de base y nos amplió el panorama de estudio en pos de observar la dinámica del trabajo de la mujer en la Universidad.

Así, esta investigación surge con el objetivo de analizar la situación de la Mujer en el Ámbito laboral de la Administración Pública Nacional (U.N.R.) y conocer su ubicación en cargos de nivel de decisión. Nos pareció pertinente la posibilidad de estudiar la situación de la Mujer en el Ámbito Público con una perspectiva de género ya que la temática ha sido vista desde diferentes enfoques en el Ámbito Privado.

12

A través de las cifras obtenidas se apunta documentar por periodos la situación laboral comparada de mujeres y hombres de la Universidad Nacional de Rosario. En este sentido incluye datos sobre: Docentes, No Docentes, Autoridades, diferenciada en Mujeres y Hombres, Activos-Pasivos, Edades y Nivel de Educación.

La investigación está dirigida a estudiantes de nivel terciario y universitario, personal docente y no docente, profesionales, empresarios y a toda la población en general

DESARROLLO

Para llevar a cabo el Sistema de Objetivos seguimos la línea de Relevamientos y Análisis por Género, en el Período identificado hasta 2005, realizados por la Secretaría de Acción Social y Gremial y su Unidad de Gestión de Contenidos: Imagen y Sonido. Se seleccionó el universo de Rectorado y la Facultad de Derecho a partir de la información disponible, producida por ámbitos específicos de la organización, señalando las limitaciones que se presenten.

Consideramos interesante conocer la opinión de hombres y mujeres, personal de planta permanente de la Facultad de Derecho y de hombres y mujeres de lo que se denomina Rectorado. Dos ámbitos ubicados espacialmente en lugares distantes, con personal de planta permanente, de ambos sexos, diversas categorías y edades.

El relevamiento de datos desde lo particular y sectorizado nos permite un punto de comparación con los periodos 2007/2011 y 2011 hasta 2014

Uno de los objetivos se centra en analizar el acceso a cargos de alto nivel de decisión que poseen las mujeres en la Administración Pública Nacional organismo UNR. A partir de los fundamentos técnicos y del análisis de la información obtenida a través de estudios realizados anteriormente, se llegó a una serie de primeros resultados:

>| Del total de la población – 12.166

Un 81.87% son personal Docente
Un 18.13% son personal No Docente Planta Permanente

>| Del total de la población No Docente Planta Permanente

Un 50.45% son de sexo femenino
Un 49.55% son de sexo masculino

Si analizamos el perfil de esta estructura desde las categorías que poseen:

>| Del total de mujeres 1.113 _____ 16 mujeres poseen categoría 11
>| Del total de hombres 1.093 _____ 17 hombres poseen categoría 11

A partir del análisis de estos datos y para abordar el trabajo de campo nos proponemos

- Indagar si esta situación se repite en los distintos institutos
- Comparar la información recabada.
- Analizar lo comparado y concluir en base al problema presentado.

1. Categorización de las variables

- *Acceso a niveles superiores:* Posibilidad que se les presenta al personal no docente de planta permanente de ascender de un rango inferior hacia uno superior el que implica mayor poder decisorio.
- *Poder decisorio:* Capacidad que posee una persona que proviene de la autoridad que le otorga la organización para influir sobre quienes están a su cargo.

- *Niveles superiores o de decisión:* Es el máximo nivel donde se toman decisiones estratégicas de la Organización (UNR) a largo o mediano plazo.
- *Categoría:* Son cada uno de los escalafones jerárquicos de un agrupamiento. Dentro de cada categoría existen distintos niveles a los que se puede aspirar en base a la antigüedad al que se denominan grados.
- *Antigüedad:* Periodo mínimo de 3 años de permanencia inicial en la categoría o en el grado inmediato anterior.
- *Escalafón:* Comprende a las personas que en virtud del nombramiento emanado de autoridad competente, presten servicios no docentes remunerados en las universidades nacionales, con carácter permanente. El Escalafón está constituido por siete agrupamientos, subdivididos en tramos y grados, con un total de once categorías.
- *Agrupamiento:* Es el conjunto de categorías, generalmente divididos en tramos.
- *Tramo:* Es cada una de las partes en que se divide un agrupamiento.
- *Tramo básico:* Constituida por las categorías 4-3-2 en donde se incluye al personal que desarrolla tareas de carácter técnico conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad.
- *Tramo medio:* Incluye al personal que desempeñan funciones de colaboración y apoyo técnico al personal de tramo superior, Este tramo está constituido por las categorías 7-6-5.
- *Tramo superior:* Constituido por las categorías 11-10-9-8, incluye al personal que cumple tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización, control o asesoramiento, destinados a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar aquellas.
- *Grado:* Es cada uno de los sucesivos niveles retributivos a los que puede aspirar el agente.
- *Cargo:* Es el conjunto de funciones, atribuciones y responsabilidades que corresponde a cada agente según su categoría.

Variables:

- *Independientes*: El acceso de la mujer, en el ámbito UNR a categorías de nivel de decisión.

- *Dependientes*: Por qué las mujeres acceden en menor medida a categorías de nivel de decisión, siendo en número mayor a los hombres.

2. Operacionalización de las variables

Del total de mujeres 1.113_____ el 0.72 % posee categoría 11

Del total de hombres 1.093_____ el 0.77 % posee categoría 11

Representando un mayor porcentaje al de las mujeres.

3. Población y muestra

POBLACIÓN: Rectorado, 12 Facultades y 3 Institutos de Enseñanza Media dependientes de la UNR.

MUESTRA: Relevada la información, la muestra recaerá en la Facultad de Derecho y Rectorado.

4. Recolección de datos

El muestreo es de carácter probabilístico, la información se recogerá sobre un 18% del total de la población que posee la misma probabilidad de acceso a cargos de nivel de decisión

5. Diseño de instrumentos de recolección de datos

Instrumento utilizado para la recolección de datos: Sondeo de opinión.

Se elaboraron 10 preguntas, dirigidas al personal de planta permanente, 10 hombres y mujeres de la Facultad de Derecho y 10 hombres y mujeres de Rectorado, de diferentes edades y categorías.

Las respuestas obtenidas se sintetizaron en los siguientes cuadros:

- Cuadro I *Facultad de Derecho*
- Cuadro II *Rectorado*
- Cuadro III *Comparaciones mujeres y hombres –Facultad de Derecho*
- Cuadro IV *Comparaciones mujeres y hombres- Rectorado*

RECTORADO

Del total de personas encuestadas en Rectorado, un 60% son mujeres y 40% son hombres. Se eligieron 4 preguntas del sondeo de opinión para analizar (preguntas 4-8-9-10)

La opinión referida a si en la institución a la que pertenecen los cargos de mayor jerarquía lo ocupan hombres – mujeres (pregunta 4) es:

16

Mujeres:

- 20% responde que los hombres ocupan los cargos de mayor jerarquía
- 40% responde que las mujeres ocupan los cargos de mayor jerarquía

Síntesis: Las mujeres en Rectorado opinan que las mujeres ocupan cargos de mayor jerarquía.

Hombres:

- 40% opina que los hombres ocupan cargos de mayor jerarquía

Síntesis:

Los hombres en Rectorado opinan, en su totalidad, que los hombres ocupan cargos de mayor jerarquía.

La opinión referida a porque los puestos de mayor jerarquía lo ocupan hombres- mujeres según antigüedad -idoneidad -otros(pregunta 8) son:

Mujeres:

- 30% respondió otros
- 20% no contestó
- 10% respondió idoneidad - antigüedad

Síntesis:

Las mujeres en Rectorado en un mínimo porcentaje afirman que se accede por idoneidad.

Hombres:

- 10% no contesta
- 10% otros
- 10% respondió antigüedad
- 10% respondió idoneidad – antigüedad

Síntesis:

Los hombres de Rectorado tienen una opinión variada del porque dichas personas ocupan esos cargos.

La opinión referida a si en la Administración Pública Nacional las posibilidades de acceder a cargos con poder de decisión son equitativas para el hombre y para la mujer (pregunta 9) es:

Mujeres:

- 30% no contesta
- 30% respondió NO

Síntesis: Las mujeres de Rectorado solo en un 30% opinan.

Hombres:

- 20% respondió NO
- 20% respondió SI

Síntesis:

Los hombres de Rectorado tienen el mismo porcentaje de opinión para afirmar o negar el acceso.

La opinión referida a si en la Actividad Privada las posibilidades de acceder a cargos con poder de decisión son equitativas para el hombre y para la mujer (pregunta 10) es:

Mujeres:

- 30% no contesta
- 30% respondió NO

Síntesis:

Las mujeres de Rectorado solo en un 30% opinan.

Hombres:

- 20% respondió NO
- 20% respondió SI

Síntesis:

Los hombres de Rectorado tienen el mismo porcentaje de opinión para afirmar o negar el acceso.

FACULTAD DE DERECHO

Del total de personas encuestadas en la Facultad de Derecho, un 40% son mujeres y 60% son hombres. Se eligieron 4 preguntas del sondeo de opinión para analizar (preguntas 4-8-9-10)

La opinión referida a si en la institución a la que pertenecen los cargos de mayor jerarquía lo ocupan hombres – mujeres (pregunta 4) es:

Mujeres:

- 20% responde que los hombres ocupan los cargos de mayor jerarquía
- 20% responde que las mujeres ocupan los cargos de mayor jerarquía

Síntesis:

Las mujeres en la Facultad de Derecho opinan de manera polarizada.

Hombres:

- 20% opina que los hombres ocupan cargos de mayor jerarquía
- 40% opina que las mujeres ocupan cargos de mayor jerarquía

Síntesis:

Los hombres en la Facultad de Derecho opinan, en un mayor porcentaje que las Mujeres ocupan cargos de mayor jerarquía.

La opinión referida a porque los puestos de mayor jerarquía lo ocupan hombres- mujeres según antigüedad -idoneidad -otros(pregunta 8) es:

Mujeres:

- 30% respondió idoneidad
- 10% respondió otros

Síntesis:

Las mujeres en la Facultad de Derecho casi en su totalidad afirman que se accede por idoneidad.

Hombres:

- 10% otros
- 50% respondió idoneidad

Síntesis:

Los hombres de la Facultad de Derecho casi en su totalidad afirman que se accede por idoneidad.

La opinión referida a si en la Administración Pública Nacional las posibilidades de acceder a cargos con poder de decisión son equitativas para el hombre y para la mujer (pregunta 9) es:

Mujeres:

- 40% respondió SI

Síntesis:

Las mujeres de la Facultad de Derecho en su totalidad opinan que las posibilidades de acceder a cargos con poder de decisión son equitativas para el hombre y para la mujer.

Hombres:

- 50% respondió NO
- 10% respondió SI

Síntesis:

Los hombres de la Facultad de Derecho casi en su totalidad opinan que las posibilidades de acceder a cargos con poder de decisión son equitativas para el hombre y para la mujer.

La opinión referida a si en la Actividad Privada las posibilidades de acceder a cargos con poder de decisión son equitativas para el hombre y para la mujer (pregunta 10) es:

Mujeres:

- 20% respondió SI
- 20% respondió NO

Síntesis:

Las mujeres de la Facultad de Derecho responden de manera polarizada.

Hombres:

- 30% respondió NO
- 30% respondió SI

Síntesis:

Los hombres de La Facultad de Derecho tienen el mismo porcentaje de opinión para afirmar o negar el acceso.

RECTORADO**Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 4 respondieron:**

- 40% Mujer
- 60% Hombre

Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 8 respondieron:

- 40% Otros
- 30% no contestó
- 30% Idoneidad – Antigüedad

Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 9 respondieron:

- 30% no contestó
- 50% NO
- 20% SI

Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 10 respondieron:

- 30% no contestó
- 50% NO
- 20% SI

FACULTAD DE DERECHO

Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 4 respondieron:

- 60% Mujer
- 40% Hombre

Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 8 respondieron:

- 20% Otros
- 80% Idoneidad

Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 9 respondieron:

- 50% NO
- 50% SI

Sobre el total de personas encuestadas en la pregunta 10 respondieron:

- 50% NO
- 50% SI

CONCLUSIÓN

Las opiniones registradas nos permiten observar que los ámbitos elegidos: Facultad de Derecho y Rectorado que pertenecen al ámbito U.N.R, ante iguales preguntas responden diferenciadamente, como muestran los cuadros.

Posteriormente describimos y realizamos síntesis desde la perspectiva de Mujeres – Hombres y del total de la población en cada uno de los Institutos que a continuación se describe:

La población de la Facultad de Derecho opina en su mayoría (60%) que las Mujeres ocupan cargos de mayor jerarquía. Mientras que en Rectorado opinan en su mayoría (60%) que los Hombres ocupan cargos de mayor jerarquía. (pregunta 4)

La población de la Facultad de Derecho opina en su mayoría (80%) que se accede por idoneidad a cargos de mayor jerarquía. Mientras que en Rectorado la mayoría (40%) no revela el porque y pocos (30%) opina que se accede por idoneidad a cargos de mayor jerarquía. (pregunta 8)

La población de la Facultad de Derecho opina la mitad que SI son equitativas las posibilidades de acceder a cargos de mayor jerarquía en la Administración Pública Nacional, y la otra mitad que NO. Mientras que en Rectorado opinan la mitad que NO son equitativas las posibilidades de acceder a cargos de mayor jerarquía en la Administración Pública Nacional y en menor porcentaje (20%) opinan que SI. (pregunta 9).

La población de la Facultad de Derecho opina la mitad que SI son equitativas las posibilidades de acceder a cargos de mayor jerarquía en la Actividad Privada, y la otra mitad que NO. Mientras que en Rectorado opinan la mitad que NO son equitativas las posibilidades de acceder a cargos de mayor jerarquía en la Actividad Privada y en menor porcentaje (20%) opinan que SI. (pregunta 10)

Observamos que es significativo que en las respuestas 4-8-9-10, en la Facultad de Derecho aparecen polarizadas las opiniones.

Mientras, en Rectorado se distribuyen, siendo los porcentajes mayores el de los NO y No Contesta.

Notamos también que en la respuesta nº 8 hay una significativa diferenciación. La mayoría (80%) en la Facultad de Derecho, refiere la idoneidad como acceso a los cargos de alto nivel de decisión y en Rectorado el 30% No contesta, el 40% no expresa el porque y solo el 30% opina que se accede a cargos de nivel de decisión por idoneidad.

Finalmente, consideramos a dicho análisis como una herramienta válida para diagnosticar la situación de mujeres y hombres, y las diferencias existentes con respecto a su labor, condiciones de acceso a cargos directivos, actividades específicas, etc. En este contexto, concebimos al análisis por género como el punto de partida en una planificación sensible a las cuestiones sobre la temática, para promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.

“LA TRANSVERSALIDAD DE LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIAS:

UNA EXPERIENCIA REALIZADA DESDE EL CENTRO DE
INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DEL TRABAJO (CIET) Y
DESDE LA CÁTEDRA DE SOCIOLOGÍA SISTEMÁTICA DE LA
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RR.II. UNR.”

LIC. MARÍA DE LOS ÁNGELES DICAPUA

“La transversalidad de la problemática de Género en la docencia y la investigación universitarias: una experiencia realizada desde el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) y desde la cátedra de Sociología Sistemática de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR.”

Lic. María de los Ángeles Dicapua.

Profesora titular de la cátedra Sociología Sistemática de la carrera de Ciencia Política y de Relaciones Internacionales (UNR). Ha dirigido diversos proyectos de investigación sobre la temática del trabajo y el género. Actualmente es directora del Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencia Política y RR.II (UNR).

Contacto: angelesdicapua@yahoo.com.ar.

Resumen:

Una de las asignaturas pendientes en nuestras universidades ha sido lograr la imbricación de la investigación con la docencia. En una problemática tan sensible como la de género, esta relación debe ser rescatada para contribuir a la desnaturalización del sentido común que sostiene los estereotipos de género y las formas de dominación. A partir del Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. de la Universidad Nacional de Rosario y específicamente de un proyecto de investigación radicado en el mismo, se trabajó en la incorporación de la problemática de género, al programa de la materia Sociología Sistemática de las carreras de Ciencia Política y RR.II. Esta experiencia parte de reconocer la ausencia de un abordaje de las problemáticas sociales desde esta perspectiva y la necesidad de incorporar el enfoque de género en el ámbito académico. Justamente se reestructuró el programa desde su introducción, planteando un rastreo histórico de los estudios de mujeres y de género; y del movimiento feminista, para encuadrar el enfoque epistemológico desde estas perspectivas y el abordaje de la realidad social desde los autores que componen los contenidos curriculares de esta materia, transversalizando para el trabajo en las clases prácticas, los resultados de la investigación asociada a esta asignatura.

Palabras claves:

Género – universidad – docencia - investigación

Introducción:

Una de las asignaturas pendientes en nuestras universidades públicas ha sido lograr la imbricación de la investigación con la docencia de grado. En una problemática tan sensible como la de género, esta relación, a través de la ruptura epistémica, debe ser rescatada para contribuir a la desnaturalización del sentido común que sostiene los estereotipos de género y las formas de dominación. Por esto mismo, a partir del Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), y particularmente dentro de éste del Área de Género -que tiene como finalidad la formación, investigación y divulgación de la perspectiva de género desde los estudios del trabajo- se preparó la incorporación del abordaje propio de la problemática de género, al programa de la materia Sociología Sistemática del segundo año de las carreras de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de dicha facultad.

Dentro de este área se desarrolló en el período (2009-2012) un proyecto de investigación titulado "Nuevas identidades y precarización laboral: mujeres y varones redefiniendo sus relaciones de género. Estudio de casos." Su objetivo era comprender el complejo proceso de modificación de las formas identitarias de género heredadas de un modelo patriarcal estructurado sobre una sociedad salarial, a partir de las nuevas condiciones en las que se establece el contrato laboral y por ende la división sexual del trabajo. Dicho estudio se circunscribió a las mujeres y varones en situación laboral de riesgo (precarización) que habían participado de procesos de cambio muy profundos en su identidad laboral y de género, producidos en los últimos años; a través del estudio de casos relevados de diferentes áreas del mercado de trabajo del Gran Rosario.

Esta investigación se constituyó en el antecedente inmediato para encarar la reflexión crítica de teoría pertinente y la elaboración de trabajos prácticos por parte de los alumnos para la unidad 4 de la materia Sociología Sistemática, en relación a las problemáticas centrales que aparecen en los resultados de la investigación mencionada sobre género y trabajo, que habían sido desarrollados por los investigadores del Centro siendo además, algunos de ellos, docentes de la cátedra. Esta experiencia parte de reconocer la ausencia de un abordaje de las problemáticas sociales desde esta perspectiva y la necesidad de incorporar el enfoque de género en el ámbito académico.

El resultado de esta primera etapa, se registró en un interés inusitado por los alumnos y las alumnas de la cátedra, quienes sumados a los investigadores y docentes, iniciaron a partir del 2013 un nuevo proyecto de investigación denominado "La construcción de las relaciones de género en la universidad nacional de rosario: relevamiento de prácticas uni-

versitarias que reproducen o interpelan al modelo societal de dominación patriarcal (2007-2011)". El objetivo central de esta investigación es "explicar las tensiones que surgen en la confrontación entre el contexto de socialización propia de una sociedad patriarcal en donde se constituyeron los contenidos de la masculinidad y la feminidad como diferencia genérica en la sociedad occidental moderna y el proceso de reconfiguración de relaciones de género dentro Universidad Nacional de Rosario a partir de la interpretación de las prácticas generadas en su interior como reproductoras o interpeladoras de estos estereotipos de género". Cabe destacar que este objetivo general implica trabajar conjuntamente en el plano de la investigación, formando a los alumnos en esta experiencia particular y en la cátedra, utilizando como insumo para los trabajos prácticos los resultados de la investigación por un lado e incorporando los núcleos teóricos necesarios para la reflexión crítica sobre los datos empíricos.

En esta ponencia expondremos cómo hemos abordado esta imbricación entre docencia e investigación. Para esto, hemos dividido la ponencia en cinco apartados. En primer lugar, presentaremos un estado de la cuestión sobre la problemática de género. En segundo lugar, pasaremos revista a algunos de los autores y conceptos claves utilizados tanto en el proyecto de investigación como en la asignatura Sociología Sistemática. En tercer lugar, explicaremos cómo se ha dado el trabajo en la cátedra para la incorporación de la problemática de género. En cuarto lugar, expondremos la fundamentación y los objetivos del proyecto de investigación. Y por último, haremos hincapié en la relación investigación-docencia.

Estado de la cuestión sobre la problemática de género:

Desde nuestra perspectiva consideramos a los estudios de género deben pensarse como la articulación constante de teoría y praxis. La Escuela de Frankfurt describía a la teoría como la posibilidad reflexiva de iluminar desde la razón la comprensión de la vida del mundo social. Reflexión que impregna la práctica desde el escenario político hasta los avatares coyunturales de la vida cotidiana.

Desde una revisión histórica y en relación con la problemática de género, la definición de este concepto ha recibido variados embates epistemológicos, desde sus conceptualizaciones más clásicas hasta su cuestionamiento desde la idea de performatividad (Butler, 2007). El debate teórico acerca de este concepto ha definido además, en muchas ocasiones, las representaciones que desde el campo militante se han estructurado sobre el feminismo (Masson, 2007).

El concepto de género es usado por primera vez en la década del '50, por John Money (1962) refiriéndose al término papel de género (gender role) como el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres. El sexo como propiedad de diferenciación entre ambos, sigue teniendo protagonismo en esa época. Recién una década más tarde se establecerá una distinción conceptualmente clara entre sexo y género, con las investigaciones de Robert Stoller (1968) sobre la configuración de las subjetividades durante el proceso de socialización de niños y niñas con problemas anatómicos congénitos. Expuesto de manera reduccionista, a partir de aquí se identifica el concepto de sexo con las diferencias que la naturaleza inscribe en el cuerpo; mientras que género corresponde al conjunto de significados que cada sociedad atribuye a la diferencia sexual. El campo, de los estudios de género queda circunscripto al "segmento de la producción de conocimientos que se han ocupado de las significaciones atribuidas al hecho de ser varón o ser mujer en cada cultura y en cada sujeto" (Burin y Meler, 2000: 22).

Esta perspectiva original de los Estudios de Género se nutrió fundamentalmente de considerar que los atributos culturales asignados al género implican, necesariamente, que las diferencias entre lo masculino y lo femenino constituyen desigualdades y jerarquías entre ambos términos, basados en relaciones de poder que sostienen la existencia de lo uno y lo otro. Lo uno jerarquizado y lo otro subordinado a lo uno. La importancia de los Estudios de Género reside, justamente, en hacer visibles y subrayar que esas relaciones de poder no se sostienen sobre bases "naturales" sino sobre un largo proceso histórico-social.

Este rasgo central de los Estudios de Género hizo que los Estudios de las Mujeres hegemonezaran este campo, especialmente en relación al estudio y la denuncia militante de las condiciones de vida (opresivas, de exclusión y discriminación) de las mujeres en el escenario social, político y económico.

Es interesante, desde este punto de vista, el exhaustivo recorrido que realiza Gomariz (1992) en relación con el desarrollo histórico de la reflexión sobre las condiciones de vida de las mujeres, mencionando como el antecedente más antiguo los escritos de Platón y Aristóteles donde se insiste en la condición de inferioridad de las mujeres.

En los siglos posteriores, la teoría no quedó exenta de la práctica militante, tanto en el siglo XIX con el protagonismo de las mujeres en las luchas obreras, como en el siglo XX con las luchas de las sufragistas (Perrot, 2008).

El eje de la década del '60, desde la llamada "segunda ola del movimiento feminista", apuntó a la ruptura de la reducción de la sexualidad femenina a la función reproductora de las mujeres, que era sostenida desde el modelo patriarcal como factor fundamental de

la estabilidad familiar, y a la división sexual del trabajo capitalista como arreglo histórico cultural de dependencia entre los sexos. En este sentido, el desarrollo de los anticonceptivos y su posibilidad de desatar estas consignas, como el acceso a estructuras educativas antes vedadas a las mujeres, permitieron mejores oportunidades en el mercado laboral para ellas.

En la década del '80, cambia la perspectiva de análisis de los estudios sobre mujeres. Su meta se traslada de la construcción de una teoría general sobre la condición de vida de las mujeres, a la institucionalización de investigaciones más puntuales y concretas sobre esas condiciones, particularmente a partir de las demandas de ciertas minorías que reclamaban la consideración de sus problemáticas específicas. De esta forma, grupos lésbicos, mujeres de color con una doble discriminación (de género y racial), mujeres de sectores populares que veían cambiar la división sexual del trabajo por las nuevas condiciones de precariedad del mercado laboral, han criticado a las corrientes feministas que no consideraban ni atendían sus problemas particulares, y han reclamado puntualmente su incorporación en la agenda de los estudios de género.

La producción teórica a partir de este momento¹ trata de adaptar los estudios de género al nuevo contexto estructural en que las sociedades parecen debatirse. Ese conjunto de cambios sociales, económicos, políticos, culturales, identitarios, que se entrecruzan en lo que muchos insisten en nombrar como postmodernismo, parece marcar los estudios de género. Se introduce así una mayor flexibilidad en la consideración de los grandes relatos, en particular los que referían a las identidades de género, para desde un debate crítico, interpelarse sobre ciertos conceptos y producir nuevas herramientas teórico-metodológicas para el análisis de las nuevas problemáticas de género.

Una línea fundamental en la teoría de género es la corriente francesa del psicoanálisis. Tubert (1988) considera al género como una diferencia sexual que implica una construcción simbólica de la diferencia adaptada al contexto histórico social. Evidentemente en la lectura que el autor hace desde la perspectiva psicoanalítica, aparece una revalorización del componente histórico de estas estructuras simbólicas de masculinidad y femineidad. Esto significa que en esta estructuración se cristalizan relaciones de poder y dominación.

Siguiendo esta línea, Ana María Fernández (1993), denuncia la invisibilidad histórica que se opera en relación con la perspectiva de las mujeres o de grupos subalternos dentro de un mismo género, a partir de la universalización de la mirada androcéntrica cristalizando un orden simbólico hegemónico que se conserva y refuerza en las relaciones de poder inter e intra género.

1- Podríamos mencionar en este sentido autoras como Fraser (1992), Butler (2007), Benhabid y Cornell (1992), entre otros.

La configuración que permite analizar la producción teórica dentro de los Estudios de Género, no siempre se ha correspondido con la dinámica que las prácticas han seguido dentro del campo del feminismo. De hecho, en algunos aspectos surgen oposiciones sospechas e incluso contradicciones irresolubles entre ambas dimensiones.

Justamente, Laura Masson (2007), describe las divergencias internas dentro del llamado feminismo y de la relación de éste -como práctica militante- y la producción académica en relación a los Estudios de Género. “En el caso de las feministas no existe ninguna ‘versión auténtica’ de qué es el feminismo en la que todas estén de acuerdo, sino cierto número de historias que se ocupan más o menos del mismo conjunto de elementos, utilizan el mismo lenguaje y la misma clase de simbolismos, pero difieren unas de otras en detalles de crucial importancia según quién relate los hechos” (Masson, 2007: 114).

Siguiendo a esta autora, estas contradicciones dentro del campo feminista pueden resumirse con relación a dos ejes que se entrecruzan marcando nuevas oposiciones y síntesis: por un lado, el eje feminismo autónomo-feminismo institucionalizado, y por otro lado, el eje feminismo político-feminismo académico.

Sin embargo, a pesar de estas oposiciones, podemos pensar en aquello que nuclea las prácticas de este campo: la construcción de una identidad colectiva. Desde su forma como desde su contenido, esas prácticas se sustentan, por un lado, en la noción de “igualdad” en el sentido de pertenencia a una misma categoría (igualdad de equivalencia), y por otro lado, en la forma horizontal de organización (igualdad de orden) (Masson, 2007).

Las oposiciones mencionadas, las contradicciones que se marcan por confrontación o por ausencias en los foros de discusión en este campo², ponen en evidencia que el conflicto es también inherente a la igualdad porque permite la confrontación desde la horizontalidad y no desde las jerarquías.

Desde nuestra experiencia académica, tratando de articular la docencia y la investigación, intentamos contribuir a la producción de conocimiento desde los Estudios de Género y desde la práctica militante en la elección de los temas abordados y respetando el estatuto concedido a la “palabra” de los entrevistados. Con respecto a este punto, optamos por considerar la palabra del entrevistado como fuente de información, es decir como “reveladora de sujetos que viven y expresan convicciones y puntos de vista que son habilitados por las estructuras donde se producen” (Giddens, 1995), pero, que a su vez, estructuran “definiciones de situaciones vividas” que por definición son también las nuestras como mujeres.

2- Es el caso en nuestro país, por ejemplo, del Encuentro Nacional de Mujeres.

En el apartado siguiente desarrollaremos algunos de los conceptos que han guiado el trabajo de investigación y que intentan ser trabajados y rescatados en la práctica docente desde la cátedra de Sociología Sistemática.

Algunos conceptos claves:

En este apartado pasaremos revista de algunos de los autores y conceptos claves que utilizamos en el trabajo desde la cátedra y en el proyecto de investigación. Los autores son:

Georg Simmel, Erving Goffman, Pierre Bourdieu, Claude Dubar y Helena Hirata y Danièle Keorgat.

Los conceptos en los cuáles ponemos el eje y que son claves para nuestro proyecto de investigación son: cultura femenina (Simmel), identidad (Goffman); habitus, violencia simbólica y dominación masculina (Bourdieu); identidades sexuadas e identidades de procuración (Dubar); división sexual del trabajo (Hirata y Keorgat).

Simmel, autor que constituye parte de los contenidos curriculares de la materia nos permite reflexionar desde este ensayo acerca de las condiciones de producción de la ciencia occidental y de cómo la matriz de observación y validación de la verdad científica conlleva intrínsecamente los atributos asignados a la masculinidad como condiciones innatas de este género. Justamente por eso surge en Simmel, la pregunta de si es posible llevar adelante por parte de los movimientos feministas, una postura crítica y reveladora de esas condiciones como históricas y arbitrarias, ya que las variables puestas en juego son construidas desde ese marco de dominación masculina implícito. Esto permite trabajar al autor y a esta reflexión de época en relación con el esclarecedor texto de Moreno Sardá, (Moreno Sardá, 1986) " El arquetipo viril: protagonista de la historia".

En lo atinente a Goffman, y a partir del intento de imbricación del trabajo en la cátedra y en el proyecto, hicimos fuerte hincapié en su noción de identidad. Para el autor (Goffman, 1998) hay dos formas de identidad: la identidad social y la identidad personal. Las mismas forman parte de las expectativas y definiciones que tienen otras personas respecto del individuo cuya identidad se cuestiona. En el caso de la identidad personal, estas expectativas y definiciones pueden surgir aún antes de que el individuo nazca, y continuar después de su muerte, es decir que existen en momentos en que el individuo carece totalmente de sensaciones de identidad.

La identidad personal se relaciona con el supuesto de que el individuo puede diferenciarse de todos los demás y que alrededor de este medio de diferenciación se adhieren y entrelazan los hechos sociales de una única historia continua. La identidad personal desempeña un rol estructurado, rutinario y estandarizado en la organización social, a causa de su unicidad" (Goffman, 1998: 73).

Por otro lado, el autor realiza una diferenciación entre las categorías identidad social virtual e identidad social real. Con la primera noción, denomina a las demandas enunciadas en esencia y al carácter que atribuimos al individuo. Con la segunda categoría, se refiere a los atributos que, de hecho, le pertenecen al individuo. Puede existir una discrepancia entre la identidad virtual y la real de un individuo. "Cuando es conocida o manifiesta, esta discrepancia daña su identidad social; lo aísla de la sociedad y de sí mismo, de modo que pasa por ser una persona desacreditada frente a un mundo que no lo acepta" (1998: 31).

Cuando un extraño está frente a nosotros, nos dice Goffman, puede demostrar ser dueño de un atributo que lo vuelve diferente de los demás y lo convierte en alguien menos apetecible. De este modo, dejamos de verlo como una persona total y corriente para reducirlo a un ser infecto y menospreciado. Un atributo de esa naturaleza es un estigma, en especial cuando él produce en los demás un descrédito amplio. Este estigma se produce cuando existe una discrepancia especial entre la identidad social virtual y la identidad social real.

En relación a Bourdieu, y tal como dijimos anteriormente, en este apartado haremos hincapié en las nociones de habitus, violencia simbólica y dominación masculina.

Para Bourdieu, el "yo" es un habitus que comprende en la práctica el espacio físico y social. El yo está comprendido, implicado, en este espacio y ocupa en él una posición que está asociada a cierta toma de posición acerca del mundo físico y social. Este cuerpo funciona como un principio de individuación, se halla sometido a un proceso de socialización cuyo fruto es la propia individualización, ya que la singularidad del "yo" se forja en las relaciones sociales y por medio de ellas. "Los agentes sociales están dotados de habitus, incorporados a los cuerpos a través de las experiencias acumuladas: estos sistemas de esquemas de percepción, apreciación y acción permiten llevar a cabo actos de conocimiento práctico, basados en la identificación y el reconocimiento de los estímulos condicionales, y convencionales a los que están dispuestos a reaccionar, así como engendrar, sin posición explícita de fines ni cálculo racional de los medios, unas estrategias adaptadas y renovadas sin cesar, pero dentro de los límites de las imposiciones estructurales de las que son producto y que los definen" (Bourdieu, 1999: 183).

Los esquemas de habitus -manera particular de entablar relaciones con el mundo- permiten adaptarse sin cesar a contextos parcialmente modificados y elaborar la situación como un conjunto dotado de sentido. Expuesto al mundo, a la sensación, el sentimiento, el sufrimiento, implicado en el mundo, el cuerpo está dispuesto respecto al mundo, orientado hacia el mundo.

El agente conoce el mundo, lo comprende, lo habita como si fuera un hábitat familiar. Está dentro del mundo en forma de habitus. El habitus engendra prácticas ajustadas a este orden, y percibidas como justas, correctas, adecuadas, sin ser consecuencia de la obediencia a un orden en el sentido imperativo. El habitus elabora al mundo mediante una manera concreta de orientarse hacia él. "El habitus como sistema de disposiciones a ser y hacer es una potencialidad, un deseo de ser que, en cierto modo, trata de crear las condiciones de su realización, y, por lo tanto, de imponer las condiciones más favorables para lo que es. (...) el agente hace lo que está en su mano para posibilitar la actualización de las potencialidades de que está dotado su cuerpo en forma de capacidades y disposiciones moldeadas por unas condiciones de existencia. Y muchos comportamientos pueden comprenderse como esfuerzos para mantener o producir un estado de mundo social" (Bourdieu, 1999: 197).

A propósito de la percepción del mundo, Bourdieu (1984) nos dice que se dan luchas simbólicas por el poder de producir y de imponer la visión del mundo legítima. Y esas luchas pueden tomar dos formas diferentes: en el aspecto objetivo, "se puede actuar por acciones de representaciones, individuales o colectivas, destinadas a hacer ver y hacer valer ciertas realidades." En el aspecto subjetivo, "se puede actuar tratando de cambiar las categorías de percepción y de apreciación del mundo social, las estructuras cognitivas y evaluativas: las categorías de percepción, los sistemas de clasificación, es decir, en lo esencial, las palabras, los nombres que construyen la realidad social tanto como la expresan, son la apuesta por excelencia de la lucha política, lucha por la imposición del principio de visión y de división legítimo, es decir por el ejercicio legítimo del efecto de teoría" (1984: 137).

Y en esta lucha por la imposición del principio de visión y división, una de las divisiones más importante es la división biológica y del trabajo. Para el autor (1994), las diferencias biológicas y sobre todo las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción "es la más fundada de las ilusiones colectivas".

En su libro "La dominación masculina" (2000), el concepto de género, a partir de ser definido como un conjunto de referencias que estructura concreta y simbólicamente la percepción y la organización de la vida social, es el principal instrumento que establece la

distribución de poder, en el sentido de un control diferenciado sobre los recursos materiales y simbólicos o de acceso a los mismos. Así, la función legitimadora del género actúa cotidianamente y de diversas maneras dentro y fuera del ámbito de la familia.

Bourdieu (2000) subraya la importancia de la experiencia que abarca el mundo social y sus divisiones arbitrarias, como fundante para el proceso de naturalización de la división socialmente construida entre los sexos y como principal herramienta de legitimación de ésta.

La dominación masculina, indica Bourdieu (2000: 12), es consecuencia directa de la violencia simbólica. "Violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento." Esta relación muestra la lógica de dominación ejercido en nombre de un principio simbólico conocido y admitido por el dominador, peor también por el dominado. Este proceso convierte lo histórico en natural.

Es por esto que el aprendizaje de la masculinidad y la feminidad se inscriben en los cuerpos. Los ritos institucionalizados incorporados en el cuerpo (formas-de-ser-en-el-mundo), naturaliza como una inscripción indeleble en el cuerpo, las clasificaciones sociales, fundamentalmente la división masculino/femenino, tanto en la acción pedagógica diaria, como en los ritos de institucionalización. Esta acción psicosomática se ejerce a menudo mediante la emoción y el sufrimiento (Bourdieu, 1999: 187).

En un sentido complementario, Claude Dubar (2002), sociólogo laboral francés dedicado al estudio de las identidades, nos va a hablar de la dominación sexuada. "La cuestión de la identidad femenina es inseparable de la de las relaciones de dominación sexuadas. En tanto que permanezcan atadas a sus tareas domésticas, y sobre todo a las tareas hogareñas no reconocidas económicamente, las mujeres no pueden acceder más que a una identidad de procuración (hija de, mujer de, madre de). Mientras que la identidad masculina se construye alrededor del trabajo productivo y las luchas por su reconocimiento (no sería más que monetaria), la identidad femenina no puede acceder más que a formas privadas, privativas, de reconocimiento". La división socio-sexuada del trabajo (hombre igual a trabajo y mujer igual a familia) encierra a la mujer en una situación de doble dependencia, económica e identitaria (Dubar, 2002:77).

Estas formas identitarias incluye y desborda la vida familiar. Son inseparables de las relaciones personales y colectivas de los sexos (relaciones de poder), que varían históricamente (Dubar, 2002: 71).

Estas identidades sexuadas han sido socializadas en un modelo dicotómico femenino/masculino donde la identidad femenina se asocia al ámbito privado y es fuente de naturalización para una identidad de procuración (hija de, esposa de, etc.). A partir de esto se puede entender la doble situación de dependencia (económica e identitaria) que el modelo capitalista patriarcal gesta en los hábitos (Bourdieu, 1999) de las mujeres y de los hombres.

Por último, nos centramos en el concepto de división sexual del trabajo, desde la perspectiva de Danièle Keorgat y Helena Hirata. Para las autoras, la explotación del trabajo asalariado y la opresión de sexo son indisociables. “La esfera de la explotación económica es simultánea a aquella donde se ejerce el poder machista sobre las mujeres” (Hirata y Keorgat, 1997: 55).

La división sexual del trabajo forma parte de la división social del trabajo. La estructuración de la división sexual del trabajo (trabajo asalariado/trabajo doméstico) apareció simultáneamente con el capitalismo. La relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico. La división sexual del trabajo atraviesa y es atravesada por las demás modalidades de la división social del trabajo. Las relaciones de clase y de sexo son coextensivas. Esta división no puede ser considerada sólo a las mujeres, sino que se trata de una problemática que atraviesa el conjunto de las relaciones sociales. (Hirata y Keorgat, 1997: 161)

El trabajo desde la cátedra de Sociología Sistemática:

El objetivo de la asignatura Sociología sistemática³, es presentar a los alumnos el debate actual acerca de los procesos de individualización-subjetivación en las sociedades contemporáneas. La mayoría de las corrientes teóricas actuales coinciden en remarcar el carácter específico que esta dinámica adquiere en la actual perspectiva estructural, problematizando la visión que de la integración social exponía la teoría social clásica.

El concepto de integración fue central en las distintas corrientes del pensamiento social, como el producto de la socialización de los individuos en los valores sociales, garantizando así la cohesión social, reforzando la alienación del individuo y su explotación como clase social, o permitiendo la sublimación de los deseos e impulsos en pos de la racionalización creciente de la vida moderna, según recurriéramos a uno u otro clásico de la teoría social. En cualquier caso, la integración era el producto de un proceso de articulación entre las dimensiones objetivas y las subjetivas; entre la posición en la estructura social y las percepciones subjetivas; entre los valores y las normas.

3- Esta materia corresponde al segundo año del ciclo común de las carreras de Ciencia Política y de Relaciones Internacionales.

Así, y desde distintas perspectivas y con distintos marcos teóricos metodológicos, todas las corrientes actuales coinciden en subrayar la existencia de un proceso de desinstitucionalización de los marcos colectivos que estructuraban la identidad individual y social, y cuya consecuencia inmediata parece ser el surgimiento de un proceso de fragmentación de identidades.

Dicho en otros términos, la no correspondencia entre las posiciones objetivas y las actitudes subjetivas jalona los procesos de socialización desde las transformaciones institucionales de la familia, la escuela, las tradiciones, la religión y el trabajo. Este proceso de anomia -diría Durkheim- con características propias para el siglo XXI, marca el distanciamiento del sujeto con respecto a las normas y los roles sociales tradicionales.

Los nuevos cánones de constitución de la sociedad civil, en su relación con el Estado y con sus miembros, ponen en cuestión la concepción de ciudadanía, participación y democracia, y muestra la aparición y convivencia de múltiples grupos étnicos, religiosos, de identidad sexual, en el seno de una misma sociedad. A su vez, renueva la problemática de los derechos humanos y sociales diferenciados para las minorías.

De esta forma surge un escenario nuevo que problematiza estos procesos de subjetivación en la sociedad contemporánea y que abre el debate y el cuestionamiento de las antiguas categorías de análisis.

Atendiendo a este encuadre, el programa de nuestra materia, consta de una introducción y cuatro unidades temáticas. En primer lugar, la introducción presenta una mirada panorámica acerca de los principales debates de la Sociología actual, profundizando en las corrientes que constituyeron la contracara de la sociología parsoniana hegemónica desde la segunda mitad del siglo XX (Escuela de Chicago y Teoría Crítica) y una breve perspectiva sobre la constitución de las Ciencias Sociales en Argentina. A partir de la reestructuración del programa en relación al proyecto de investigación, se incorporaron a la introducción un artículo de autoría de la cátedra que intenta realizar un rastreo histórico de los estudios de mujeres y de género; y del movimiento feminista, para encuadrar el enfoque epistemológico desde estas perspectivas e integrar el desarrollo de la teoría de género en las corrientes de pensamiento contemporáneas.

A través de las cuatro unidades restantes realizamos una presentación de diversos enfoques teóricos contemporáneos centrados en la problemática de los procesos de subjetivación y construcción social de identidades. Se profundiza en los distintos paradigmas de la interacción, que integrando corrientes teóricas diferentes, se han propuesto integrar las nociones de acción y estructura social en la explicación de los procesos de subjetivación.

La aprehensión de dichas visiones se hace principalmente a través de algunas de sus figuras más representativas y tomando como eje de la reflexión, a la modernidad tardía: G. Simmel (Unidad 1); la sociología de la vida cotidiana de E. Goffman (Unidad 2); N. Elias y su sociología procesual (Unidad 3); y la teoría estructural-genética de P. Bourdieu (Unidad 4).

Así desde la primera unidad con G. Simmel, se debate la existencia de una “cultura femenina” en contraposición a una “masculina”, donde el autor sugiere repreguntarse sobre las condiciones de producción de la ciencia en Occidente, teniendo en cuenta que los criterios de neutralidad y racionalidad que constituyen su fundamento, son inherentes a las características asignadas justamente a la cultura masculina.

En el caso de la unidad II, y desde los conceptos de identidad y estigma, trabajados por Goffman, se reinterpretan las imágenes, símbolos y signos en los cuales se naturalizan ritualizaciones de lo femenino, consagrando estereotipos de género arraigados a la aceptación de identidades sexuales que eviten el estigma en un lenguaje de relaciones sociales.

En la última unidad se intenta poner en común con los alumnos una caja de herramienta para la “desnaturalización” de los estructurantes de los habitus de clase y de género. En la elección de la bibliografía de este autor privilegiamos su texto “La dominación masculina”. Debe destacarse que en relación al trabajo práctico organizado para esta unidad, analizamos material empírico en relación a los procesos de construcción de las identidades de género y su relación con el mundo del trabajo. Material que se obtuvo de medios gráficos, audiovisuales y procedentes de los resultados del trabajo de campo del primer proyecto de investigación mencionado “Nuevas identidades y precarización laboral: mujeres y varones redefiniendo sus relaciones de género. Estudio de casos” y de los resultados provisorios del proyecto de investigación en curso “La construcción de las relaciones de género en la universidad nacional de rosario: relevamiento de prácticas universitarias que reproducen o interpelan al modelo societal de dominación patriarcal (2007-2011)”

Resta trabajar, lo cual se realiza durante el año en curso (2014) en reuniones de cátedra y con la participación de miembros del proyecto de investigación, la reestructuración de la unidad III correspondiente a la Sociología procesual de Norbert Elías, en el sentido antes mencionado y ya realizado sobre los otros autores.

Consideramos oportuno remarcar que los contenidos conceptuales seleccionados para la integración al programa se realizaron en relación con el criterio de la función que los mismos debían cumplir en la formación del futuro profesional. En primer lugar suministrar

información que se asimile reflexiva y críticamente y que apunte a la transmisión metódica de la “tecnología del trabajo intelectual” -Bourdieu- en este caso, del profesional de Ciencia Política o de Relaciones Internacionales.

Es por eso que los objetivos generales de la cátedra son facilitar al alumno el acceso más amplio posible a los autores, escuelas y corrientes del pensamiento social, evitando todo dogmatismos, y que tomen conciencia de que la práctica profesional implica siempre compromiso con la realidad. Esto implica subrayar la problemática de los sectores más vulnerables, entre ellos los que sufren las consecuencias de la desigualdad de género.

Nuestro Proyecto de Investigación:

El actual proyecto, tal como se ha mencionado, tuvo como antecedente uno anterior denominado “Nuevas identidades y precarización laboral: mujeres y varones redefiniendo sus relaciones de género. Estudio de casos”. Este era un proyecto cuatrienal que comenzó en el año 2009 y en el cual intervienen investigadores de diferentes áreas: Comunicación Social, Ciencia Política, Trabajo Social, Sociología y Economía.

40

El mismo fue radicado en el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) de la Facultad de Ciencia Política y RR.II. de la UNR, que fue creado en el año 1996 y está integrado por investigadores, docentes, graduados, becarios y alumnos de disciplinas relacionadas con la problemática del trabajo. Entre sus objetivos está la formulación de proyectos de investigación de interés teórico y aplicado, la realización de seminarios de reflexión y discusión, la realización de convenios con instituciones afines y la participación en redes plurisectoriales, la divulgación de su producción y el intercambio de avances con instituciones involucradas en la temáticas, entre otros.

Una de sus áreas más importantes es el Área de Género que tiene como finalidad la formación, divulgación e investigación de la perspectiva de género en los estudios del trabajo. El desarrollo de la misma responde a reconocer la ausencia de un abordaje de las problemáticas sociales desde esta perspectiva y la necesidad de incorporar el enfoque de género en el ámbito académico.

Dentro de esta área se está desarrollando el actual proyecto de investigación “La construcción de las relaciones de género en la universidad nacional de rosario: relevamiento de prácticas universitarias que reproducen o interpelan al modelo societal de dominación patriarcal (2007-2011)”, cuyo objetivo es comprender el complejo proceso de modificación de las formas identitarias de género (Dubar, 2002), heredadas de un modelo patriarcal

estructurado sobre una sociedad salarial, a partir de las nuevas condiciones en las que se establecen relaciones sociales en el ámbito de una institución educativa superior (la Universidad Nacional de Rosario), donde la producción de conocimiento y la reflexión sobre la realidad marcan sus objetivos centrales.

Nuestra pregunta central es si el contexto de socialización propia de una sociedad patriarcal en donde se constituyeron los contenidos de la masculinidad y la femineidad como diferencia genérica en la sociedad occidental moderna; entra en tensión con el proceso de reconfiguración de relaciones de género dentro de la institución estudiada; y si en este sentido, las prácticas generadas en su interior colaboran u obturan la reproducción de estos estereotipos de género.

Nuestra investigación intenta realizar una revisión teórica sobre las problemáticas de identidad y de género y su reflexión en el plano empírico, en base al trabajo de campo, como ya hemos mencionado en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario en el periodo 2007/2011. El recorte elegido para el estudio empírico hará hincapié en las prácticas universitarias referidas por un lado a la participación de varones y mujeres de los distintos claustros, en las diferentes esferas que conforman la vida universitaria (Consejos Directivos, Superior, centros de estudiantes, gremios, etc.) y por otro, a la reflexión sobre la temática de género en las curriculas universitarias, en la práctica de investigación y en las tareas y programas de extensión.

En este sentido, nos preguntamos si la relación femenino/masculino se ha transformado y cómo se produjeron estas transformaciones que englobamos bajo la denominación de lógica de la multiplicidad (Fernandez, 2007) .

Nuestro objetivo central es dar cuenta de la intertextualidad de mundos de vida en el plano empírico, para analizar la experiencia de las mujeres y los varones a partir de la construcción de modelos de representación y prácticas donde determinados registros de la vida privada parecen marcar la configuración del espacio público –en este caso el de la institución universitaria-, escenario del proceso de constitución de su identidad de género (Douglas). El lugar de intersección entre estos dos aspectos no está suficientemente trabajado y es donde surge como desafío el relevamiento de datos que nos permitan responder a nuestra pregunta central.

Es precisamente aquí donde consideramos que podemos aportar un enfoque novedoso del problema, a través de una metodología cualitativa -entrevistas en profundidad, historias de

vida, focus group, etc- para la recolección de datos, y la triangulación teórica y de datos para la etapa de análisis

La relación docencia-investigación:

El recorrido realizado hasta aquí ha tratado de contextualizar el trabajo desarrollado por la cátedra y el proyecto de investigación en la combinación de las producciones de conocimiento académico y de las prácticas militantes, en el ámbito de los llamados Estudios de Género, o desde otra perspectiva, desde el espacio social del feminismo (Masson, 2007).

La descripción y la reflexión de este espacio del feminismo, intenta poner sobre el tapete su carácter fragmentado y heterogéneo como productor de subjetividades y, donde la construcción de identidades sociales puede establecerse en diversas formas de hacer política y de producir conocimiento (teoría-praxis). Este es el marco dentro del cual se moldean, en una inestable balanza de poder, los modos interaccionales de aquellos que conviven en los diversos campos que conforman el espacio social y que circunstancialmente puede identificarse con el llamado movimiento feminista.

42

Nuestra propuesta es poner en cuestionamiento, dentro de la cátedra, situaciones naturalizadas. Llevarlas así al plano de la reflexividad crítica que permitan constituir prácticas de subversión de las categorías cognitivas y que se traduzcan en la posibilidad de estructurar formas de hacer política que impacten sobre las acciones colectivas, no sólo institucionalizadas, sino también en actores sociales autónomos que reproduzcan estas lógicas subversivas para la nominación oficial, en sus diversos espacios de inserción cotidiana.

Por eso, y como estrategia pedagógica, se propone la utilización del material empírico para la reflexión teórica en el marco de las prácticas investigativas y en el trabajo docente en el aula.

Durante el año 2012 se incorporaron a la cátedra catorce ayudantes alumnos en su mayoría cursantes de la materia en el año inmediato anterior, quienes, movilizados por estas temáticas, se acercaron a la cátedra. La propuesta de trabajo con ellos se desarrolló a partir de la organización de un seminario de reflexión y discusión bibliográfica en relación con los autores de la materia y de las producciones de los llamados Estudios de Género, que dio como resultado final la estructuración del tema, los objetivos, las hipótesis y la metodología de trabajo del actual proyecto de investigación en relación a las representaciones y al imaginario social instituido sobre las formas de dominación masculina. Estos ayudantes alumnos fueron incorporados al proyecto como becarios del mismo. Al final

del presente semestre del 2014, hemos recibido la petición de diez nuevos estudiantes de incorporarse en este programa, que deberán ser evaluados en los próximos meses para su integración definitiva a la cátedra como ayudantes alumnos y al proyecto de investigación como becarios. Lo cual da cuenta del efecto multiplicador que ha tenido esta experiencia en los dos años que lleva de práctica.

Esta línea de trabajo intenta aportar algunos matices nuevos a experiencias ya existentes dentro de la academia como los pioneros centros universitarios de la década del '90. Baste mencionar y, sin intentar ser exhaustivos, al Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer (AIEM) de la Universidad Nacional de Lujan, el Programa Permanente de Estudios de la Mujer (PPEM) de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, el Centro de Estudios Históricos e Interdisciplinarios sobre las Mujeres (CEHIM) de la Universidad Nacional de Tucumán, el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de la UBA, el Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer de la Universidad de la Pampa, el Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad Nacional de la Patagonia, entre otros.

También han crecido las experiencias de cátedras y postgrados en relación con esta problemática: el programa de Psicoanálisis y Género de la Universidad Nacional de San Luis, la Maestría en Ciencias de la Familia de la Universidad Nacional General San Martín, la Cátedra Libre de la Mujer en la UNLP, las Cátedras de teorías feministas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Cátedra de Introducción a los Estudios de Género de la carrera de Psicología de la UBA, etc.

Dentro de la Universidad Nacional de Rosario, nos interesa remarcar, particularmente, el camino que abrió la Maestría "Poder y la sociedad desde la Problemática de Género" de la Facultad de Humanidades y Artes, con el trabajo de la profesora Hilda Habichayn, y más recientemente y ya dentro de nuestra facultad, la constitución del Núcleo de Género y la conformación del Área de Género dentro del Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) donde radicamos nuestro trabajo.

Comentarios finales:

Nuestro objetivo, tanto desde la cátedra como desde el Proyecto de Investigación, es que, desde sus propias prácticas como agentes en el espacio social o desde las prácticas profesionales, nuestros alumnos puedan, en un escenario de tensiones, desarrollar luchas políticas y simbólicas por la construcción del sentido.

Particularmente en relación con las problemáticas de género, el cuestionamiento a los sentidos construidos sobre modelos patriarcales verticalistas y de exclusión de las mujeres, nos permite esperar que su deconstrucción logre la emergencia de nuevas redes simbólicas.

Estas enmarcarán e interpretarán relaciones más horizontales, igualitarias, autogestivas y participativas que reconfiguren identidades colectivas de género desde otras formas de ciudadanía más amplias, inclusivas, dinámicas y democráticas.

En cuanto a las proyecciones concretas pueden mencionarse talleres de discusión sobre esta problemática que se desarrollaron por parte de docentes e investigadores de nuestra área en diversos sindicatos de trabajadoras del Gran Rosario y el proyecto de constitución de redes entre universidades de Latinoamérica presentado al PROGRAMA DE PROMOCION A LA UNIVERSIDAD ARGENTINA PPUA denominado "Construyendo redes estratégicas para la visualización de la problemática de género en la economía social y para el empoderamiento de las trabajadoras del sector.", siendo la Universidad Nacional de Rosario, la institución convocante y participando la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), la Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam), la universidad de Buenos Aires (UBA), la Universidad de la República de Uruguay (UDELAR) y la Universidad Central de Ecuador (UCE).

Consideramos la experiencia descrita en este artículo como un pequeño aporte en la construcción de este nuevo sentido en la articulación de los ejes de docencia, investigación y extensión.

Bibliografía:

- BENHABID, S. y CORNELL, D. (1992). Teoría feminista y teoría crítica. Valencia: Alfons el Magnanim.
- BOURDIEU, P. (1984) "Espacio social y poder simbólico." en Cosas Dichas. Barcelona: Gedisa.
- BOURDIEU, P. (1994) Razones prácticas. Barcelona: Anagrama.
- BOURDIEU, P. (1999) Meditaciones pascalianas. Barcelona: Editorial Anagrama.
- BOURDIEU, P. (2000) La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.

- BURÍN, M. y MELER, I. (2000). Varones. Género y subjetividad masculina. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- BUTLER; J. (2007). El género en disputa. Barcelona: Paidós.
- GOFFMAN, E. (1998). Estigma. La identidad deteriorada. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- DUBAR, C. (2002) La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- FERNÁNDEZ, A.M. (1993). La mujer de la ilusión. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- FRASER, N. (1992) Repensando la esfera pública: una contribución a la crítica de la democracia actualmente existente. En Craig Calhoun (comp.) Habermas y la esfera pública. The MIT Press.
- GIDDENS, A. (1995). La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración. Amorrortu editores.
- GOMARIZ, E. (1992). "Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas. Periodización y perspectivas" en ISIS Internacional N° 17, Santiago de Chile.
- HIRATA, H. y KEORGAT, D. (1997) La división sexual del trabajo: permanencia y cambio. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad PIETTE/CONICET.
- MASSON, L. (2007) Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- MORENO SARDÁ,A. (1986) El arquetipo viril: protagonista de la historia. Barcelona: Ed. Lasal
- PERROT, M. (2008). Mi historia de las mujeres. FCE.
- TUBERT, S. (1988). La sexualidad femenina y su construcción imaginaria. Madrid: El arquero.

PERIODISMO EN CLAVE DE GÉNERO. HOMBRES Y MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE ROSARIO

LIC. ANAHÍ LOVATO

PERIODISMO EN CLAVE DE GÉNERO. HOMBRES Y MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE ROSARIO.

Lic. Anahí Lovato

Licenciada en Comunicación Social (UNR). Maestranda en Comunicación Digital Interactiva (UNR) . Actualmente se desempeña como Coordinadora de contenidos multimedia (Secretaría de Comunicación y Medios. UNR). Docente Universidad Nacional de Rosario, Argentina

Contacto: lovatoanahi@gmail.com | @anahilo.

RESUMEN

A partir de las recomendaciones propuestas en el Manual de Género para Periodistas (PNUD), el presente artículo intenta asumir el desafío de tomarle el pulso a los medios de comunicación de la ciudad de Rosario en clave de género. Tiene por objetivo explorar las asimetrías en la participación de hombres y mujeres en el periodismo, circulando desde una mirada histórica y global hacia una perspectiva local. A lo largo del análisis, se constatan situaciones de inequidad en el acceso de las mujeres al mercado laboral profesional del periodismo. Además, se observa la configuración de escenarios de empoderamiento restringido en los medios estudiados. Por otra parte, las condiciones de acceso no guardan relación con la profesionalización creciente del género femenino en el campo del periodismo, donde se observa un incremento sostenido de las mujeres estudiantes y graduadas en comunicación.

PALABRAS CLAVE

Género, medios de comunicación, mujeres, periodismo, acceso, equidad, participación, Rosario.

A MODO DE INTRODUCCIÓN: IDEAS DISPARADORAS

En marzo de 2014 el Área Práctica de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en América Latina y el Caribe (PNUD) hizo público un Manual de Género para Periodistas donde se incluyen recomendaciones básicas para el ejercicio del periodismo con enfoque de género. Se trata de un documento en el que trabajaron profesionales del campo periodístico, de diferentes países de la región.

En el segundo apartado del Manual, los autores se cuestionan si mujeres y hombres periodistas transmiten en su trabajo los roles sociales aprendidos. ¿En qué medida la construcción social del género incide en el trabajo periodístico?, se preguntan. Bajo la pretensión de neutralidad, ¿domina, acaso, la cosmovisión de género masculino en las redacciones periodísticas?

“El mundo del periodismo es un mundo masculino”, afirman. Sobre la base de indicadores latinoamericanos, sostienen que –aún cuando son mayoría las mujeres que se forman profesionalmente en el periodismo e ingresan en el mercado- el número de mujeres productoras, ejecutivas, redactoras-jefe y editoras es verdaderamente bajo (2014:20).

En el texto del Manual se plantea, entonces, una primera tarea para tomarle el pulso al género: revisar las relaciones de trabajo y jerarquías en el interior de los medios de comunicación.

El desafío planteado en el documento del PNUD encuentra eco en el presente artículo como disparador y motivador. Aquí, la propuesta es explorar la situación de los medios rosarinos en relación a la equidad de género y analizar el contexto que da lugar a la conformación de dicho escenario.

MEDIOS, CONTENIDOS Y PRODUCTORES DE CONTENIDOS

Los medios masivos de comunicación construyen realidad. Sus discursos tienen efectos performativos en un sentido amplio: impactan sobre la producción de nuestras subjetividades. En esos discursos nos reconocemos, nos pensamos, construimos nociones sobre nuestro entorno y actuamos.

Por supuesto: el discurso de los medios –como todo discurso- no es inocente. Vehiculiza ideologías. Tiene objetivos explícitos e implícitos, guarda intencionalidades. Las agendas de los medios intervienen en nuestras agendas interpersonales. En mayor o menor medida,

los medios influyen sobre nuestras percepciones. Transforman nuestros modos de ser y estar en el mundo. En esos procesos complejos de producción de sentido, los contenidos emitidos por los medios de comunicación pueden favorecer, instalar y apuntalar determinadas nociones de género, asociando significaciones específicas a las categorías femenino y masculino.

De hecho, el reconocimiento de los efectos sociales de los medios sobre la equidad de género es uno de los argumentos centrales que sirven como sustento al texto de la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26.522. Allí se destaca el inciso m), donde la Ley traza como claro objetivo “promover la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual”.

Más adelante, en el Artículo 81, dedicado a la emisión de publicidad, sostiene en su inciso i): “Los avisos publicitarios no importarán discriminaciones de raza, etnia, género, orientación sexual, ideológicos, socio-económicos o nacionalidad, entre otros; no menoscabarán la dignidad humana, no ofenderán convicciones morales o religiosas, no inducirán a comportamientos perjudiciales para el ambiente o la salud física y moral de los niños, niñas y adolescentes”.

Los objetivos de la Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual se ubican en la misma línea de las declaraciones internacionales de derechos humanos, en particular aquellas vinculadas a la libertad de expresión.

Así, por ejemplo, la Declaración de Principios de la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información (Ginebra, 2003), sostiene: “Nuestro desafío es encauzar el potencial de la tecnología de la información y la comunicación para promover los objetivos de desarrollo de la Declaración del Milenio, a saber, erradicar la pobreza extrema y el hambre, instaurar la enseñanza primaria universal, promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer”.

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, desarrollada en Belém do Pará, Brasil, declara en su artículo 8, inciso g) el propósito de “alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer”.

Asimismo, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, efectuada en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, reconoce: “En los últimos 20 años el mun-

do ha sido testigo de una explosión en el campo de las comunicaciones. En virtud de los avances en la tecnología de las computadoras y televisión por satélite y cable, el acceso mundial a la información sigue aumentando y expandiéndose, con lo que se crean nuevas oportunidades para la participación de la mujer en las comunicaciones y en los medios de difusión, así como para la divulgación de información sobre la mujer.

Sin embargo, las redes mundiales de comunicación se han utilizado para difundir imágenes estereotipadas y degradantes de la mujer con estrechos fines comerciales y de consumismo. Mientras la mujer no participe equitativamente en las esferas técnicas y de adopción de decisiones dentro del contexto de las comunicaciones y los medios de difusión, incluidas las artes, seguirá siendo objeto de representaciones falsas y se seguirá desconociendo cómo es en realidad su vida.

Los medios de difusión tienen muchas posibilidades de promover el adelanto de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres mostrando a las mujeres y los hombres sin estereotipos, de modo diverso y equilibrado, y respetando la dignidad y el valor de la persona humana”.

Entre otras cosas, la declaración de Beijing exhorta a los gobiernos a adoptar medidas estratégicas en esferas decisivas “de especial preocupación”. Se destaca el problema de los “estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión”.

Además, los actores sociales reunidos en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer interpretaron que la mujer “ha demostrado una considerable capacidad de liderazgo en organizaciones comunitarias y no oficiales, así como en cargos públicos. Sin embargo, los estereotipos sociales negativos en cuanto a las funciones de la mujer y el hombre, incluidos los estereotipos fomentados por los medios de difusión, refuerzan la tendencia a que las decisiones políticas sigan siendo predominantemente una función de los hombres. Asimismo, la escasa representación de la mujer en puestos directivos en el campo de las artes, la cultura, los deportes, los medios de comunicación, la educación, la religión y el derecho, ha impedido que la mujer pueda ejercer suficiente influencia en muchas instituciones clave”.

Es evidente que los estereotipos de índole sexual y los mensajes que resultan violentos y/u ofensivos hacia las mujeres están en el centro de las preocupaciones de nuestra legislación nacional y declaraciones internacionales. No obstante, también reviste interés el acceso equitativo de hombres y mujeres a medios de comunicación donde expresar y difundir sus ideas.

Los medios y la labor periodística son agentes de socialización de la información. Por ello, la Conferencia de Beijing consideró “objetivo estratégico” al propósito de “aumentar el grado de participación y de acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones, de debate y exposición de ideas de los medios de comunicación, y a través de ellos, a las nuevas tecnologías de la información”.

Analizar contenidos y preguntarse por la circulación y el consumo de noticias es clave para identificar procesos de construcción de sentido en torno a los roles de género. A través de observatorios de medios e investigaciones sociales, muchas instituciones llevan adelante una tarea sistemática de monitoreo sobre qué y cómo se comunica. Sin embargo, poco sabemos acerca de las cuotas de participación de hombres y mujeres en los medios que consumimos. En este contexto, entonces, resulta preciso dirigir la mirada hacia quienes se ocupan de producir y hacer pública la información.

RADIOGRAFÍA DE LA SITUACIÓN LATINOAMERICANA

El Proyecto de Monitoreo Global de Medios (GMMP) es la investigación más amplia y significativa sobre género y medios noticiosos a escala mundial. Monitorea un total de 1281 medios en 108 países. En relación a los sujetos productores de noticias, su informe 2010 destaca:

- Las notas a cargo de reporteras, aparecidas en TV, radio y prensa gráfica, constituyen el 37% de los casos monitoreados.
- Desde el año 2000, el porcentaje de notas reportadas por mujeres comparadas con las reportadas por hombres se ha incrementado en todos los temas principales excepto en “ciencia/salud”. No obstante, las notas de los hombres reporteros siguen superando a las publicadas por mujeres reporteras en todos los temas.
- Las notas a cargo de reporteras contienen más sujetos femeninos protagonistas de las noticias en comparación con las notas que reportan sus homólogos hombres.
- Los mayores índices de participación de reporteros hombres se observan en publicaciones sobre economía, política y gobierno, crimen y violencia.

Por su parte, el informe para América Latina (2010) indica que, en nuestra región, el mundo de las noticias es un mundo masculino. “Existe mayor presencia de hombres que de mujeres tanto como sujetos de la noticia cuanto como periodistas. Es bajo el porcentaje de

noticias que cuestionan los estereotipos de género. Los hombres son la voz experta en los noticieros. Las mujeres están presentes en temas y roles asumidos socialmente como propios de mujeres. El sexo de los periodistas incide al momento de seleccionar a los sujetos de las noticias”, son algunas de las conclusiones a las que arriba el estudio.

Las asimetrías en las cuotas de participación son más profundas en Latinoamérica. Aquí, el porcentaje de notas presentadas por mujeres es del 36%, en tanto que las notas presentadas por hombres ascienden al 64%. A las mujeres corresponden reportajes sobre temas sociales, legales, de ciencia y salud. Nuevamente, política y economía quedan reservadas a las esferas masculinas.

En cuanto a la presencia de hombres y mujeres en puestos de mayor jerarquía en la producción de noticias, “en 2002 el informe de la Asociación Canadiense de Diarios afirmaba que solo el 8% de los redactores-jefe y el 12% de los editores eran mujeres. La Asociación de Periodistas del Este de África (EAJA por sus siglas en inglés) aseguraba en 2008 que menos del 20% de los puestos de edición estaban ocupados por mujeres en la región” (UNESCO, 2009:4)

POR CASA, CÓMO ANDAMOS. HOMBRES Y MUJERES EN LOS MEDIOS ROSARINOS.

Hasta el momento, la situación de los medios de la ciudad de Rosario ha quedado fuera de la órbita de observación propuesta por los estudios académicos locales. Si bien es posible detectar, por un lado, trabajos y artículos donde los investigadores se ocupan de analizar, desde una perspectiva semiolingüística, los discursos producidos por los medios rosarinos; por otra parte, resulta evidente la inexistencia de estudios y elaboraciones teóricas en torno a la presencia de hombres y mujeres en las estructuras productivas de los medios de la ciudad.

Entre los trabajos de análisis de discurso se destaca, en particular, el estudio desarrollado por Ana Clara Borsani (2013), donde se analizan las representaciones discursivas de género en informaciones publicadas por los diarios La Capital y El Ciudadano y la gente. Dicha investigación da cuenta de que los diarios analizados sostienen “una mirada androcéntrica (sexista, racista, clasista) que enfoca positivamente a los varones (adultos, blancos, heterosexuales, de clase dominante), y margina a otros sectores de la población (la mayoría de las mujeres, otros varones con menos recursos y personas con sexualidades disidentes) y, por tanto, deja fuera de su enfoque a la pluralidad social que compone el conjunto de la ciudadanía”.

Por otra parte, vale la pena destacar también que el Sindicato de Prensa de Rosario y el Programa Género y Universidad radicado en la UNR han realizado esfuerzos conjuntos

para problematizar el discurso de los medios desde una perspectiva de género. En ese marco, fue organizada una charla para periodistas y estudiantes de comunicación social, bajo el título “La desigualdad de género construida desde los medios de comunicación”. Marta Dillon y Liliana López Foresi, dos periodistas de reconocida trayectoria en periódicos y radios nacionales, fueron las responsables de llevar adelante la charla, efectuada en el mes de junio de 2013. En esa oportunidad, las profesionales examinaron profundamente las imágenes femeninas estigmatizadas y estereotipadas que vehiculizan los medios de comunicación, y se ocuparon de dejar en claro que la palabra en los medios “todavía es propiedad del varón”. Para las periodistas invitadas al evento, estas problemáticas afectan a colectivos sociales que, aunque no son minoría, suelen ser tratados como tales.

Sin embargo, en la actualidad prevalece la ausencia de información sistematizada acerca de quiénes producen las noticias en los medios locales. Reconociendo esta falencia, procuraremos ahora adentrarnos en la observación de lo que acontece en el interior de las empresas de comunicación de la ciudad.

Gracias al aporte de periodistas locales –reconocidos como fuentes primarias de información en el marco del presente artículo- fue posible acceder a datos cuantitativos sobre trabajadores de prensa en dos grandes medios gráficos y digitales editados en la ciudad de Rosario. Cabe aclarar que, considerando que la razón social de las empresas mediáticas tomadas como casos de estudio no resulta relevante a los resultados del análisis, para esta publicación se ha decidido reservar la identidad de los medios.

Una primera aproximación, de carácter global, a los datos provistos por los informantes permite constatar que la presencia de varones en ambos medios es absolutamente mayoritaria: las mujeres constituyen apenas el 22% de la nómina de periodistas que trabajan en estos medios.

La información desagregada por caso da cuenta de una situación de inequidad que se acentúa en el Caso 1, donde los varones representan el 83% de la lista. Por su parte, el panorama expuesto por el Caso 2 mantiene las diferencias. Hablamos del 71% de periodistas varones en la redacción, frente a un minoritario 29% de periodistas mujeres.

El desequilibrio se enfatiza todavía más cuando ponemos el foco sobre la distribución de los cargos en los medios¹. Se observa entonces que únicamente el 6% de las mujeres

¹ Los datos sobre distribución de cargos corresponden al Caso 1. No fue posible acceder a información similar respecto del Caso 2.

accede a puestos de jerarquía en las redacciones. Los puestos de jefe de redacción, jefe de sección y director de contenidos en cada área son ocupados, casi en su totalidad, por varones. Ciertamente, tales cargos implican mayor grado de responsabilidad y mejores ingresos para quienes los ostentan.

Si observamos la distribución de género en la producción de las diferentes secciones temáticas de ambos diarios, nos encontramos con algunos casos cercanos a la equidad. Se trata de las secciones que concentran temas policiales y locales (acontecimientos ocurridos en la ciudad o la región). En contrapartida, áreas temáticas como economía, política y espectáculos muestran una marcada presencia masculina. Finalmente, las secciones de deportes e información general (donde se ubican noticias del ámbito nacional e internacional) son ocupadas por periodistas varones en cifras cercanas al 100%.

Considerando, en el mismo sentido, los medios individualizados, encontramos en el Caso 2 un escenario particularmente interesante: allí se exhibe la única sección (Policiales) donde las periodistas mujeres se posicionan como mayoría. Además, se observa en el mismo medio la existencia de dos secciones compuestas absolutamente por periodistas varones: Información general y Deportes.

MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

En el apartado anterior fue posible constatar que el mundo del periodismo rosarino, representado por los casos analizados, es abrumadoramente masculino. Extraordinariamente, las cuotas de presencia de varones y mujeres en las redacciones no encuentran relación con el número de profesionales por género que se gradúan en Comunicación Social en la Universidad Nacional de Rosario, la casa de estudios superiores más importante de la región.

A excepción de las carreras dictadas en las Facultades de Ciencias Exactas y Agrarias, las mujeres predominan en los ciclos universitarios de grado de la Universidad Nacional de Rosario. Para el año 2012, la UNR registró un total de 74726 estudiantes. La población de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales era de 5855 alumnos. Las mujeres constituían el 64% del estudiantado. Durante ese año, 1934 alumnos se encontraban estudiando la Licenciatura en Comunicación Social. 76 se graduaron en 2011.

Sin embargo, mientras que las mujeres han logrado equiparar a los hombres en el acceso a estudios universitarios en Rosario y la región, el volumen de mujeres graduadas no se traduce posteriormente como acceso al mercado laboral profesional, donde las mejores oportunidades continúan reservándose al género masculino.

En “Comunicación periodística. Notas desde una perspectiva de género” (2008), Juan-Francisco Torregrosa Carmona constata que en España el periodismo es una profesión donde todavía impera la presencia de un techo de cristal para las mujeres en los medios de comunicación. Llamamos techo de cristal a la “barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por hombres que impide que las mujeres accedan a puestos importantes y de toma de decisiones”. (ÁREA PRÁCTICA DE GÉNERO DEL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE; 2014:173)

Globalmente, la situación de las mujeres periodistas en los medios de comunicación dista mucho de ser equilibrada. No obstante, para Torregrosa Carmona, “donde la situación de la mujer periodista es mejor, tanto en presencia de primera línea como en calidad del empleo, es en la comunicación institucional y corporativa (gabinetes de Prensa, direcciones de Comunicación e Imagen, departamentos de Relaciones Externas, etcétera). En estos puestos que existen en empresas, instituciones, organismos, universidades, hay muchas mujeres trabajando desde hace años, y cada vez más la profesión cuenta con Jefas de Prensa y Directoras de Comunicación, lo cual sin duda entraña una mejora” (TORREGROSA CARMONA; 2008:129).

Pues bien, en la Universidad Nacional de Rosario existe un área dedicada específicamente a la comunicación institucional. Bajo la denominación de Secretaría de Comunicación y Medios, comprende una Dirección de Prensa y una Dirección de Comunicación Multimedial, espacios responsables de producir contenidos periodísticos para el portal digital de la Universidad y difundir noticias universitarias en los medios de comunicación regionales.

Si revisamos la composición de género entre quienes trabajan en esta Secretaría, encontramos que la situación –aunque aún no equilibrada- resulta más favorable al acceso de las mujeres. El género femenino constituye el 35% de los profesionales que se desempeñan en el área de comunicación de la Universidad.

Para la planificación, producción y publicación de contenidos, el equipo de la Secretaría de Comunicación y Medios se compone de un conjunto de profesionales de diferentes disciplinas. Periodistas, diseñadores, fotógrafos, realizadores audiovisuales y programadores son los encargados de llevar adelante las tareas de comunicación de la institución.

Si centramos la mirada en el trabajo eminentemente periodístico, revelaremos aquí que la distribución de género invierte las proporciones tradicionales. En la Secretaría de Comunicación y Medios de la Universidad son las mujeres quienes ejercen el periodismo, representando un 67% del total de profesionales periodistas en el medio.

RECUPERANDO EVIDENCIAS: A MODO DE CONCLUSIÓN

En ocasiones, los números globales generan la impresión de situaciones de equidad de género en las empresas de medios. No obstante, el desequilibrio se revela cuando ponemos el foco sobre el porcentaje de mujeres que tienen un cargo de responsabilidad dentro del organigrama del medio.

En “Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género”, Marisol Gómez Aguilar sostiene: “El panorama de la situación laboral/profesional de la mujer en los medios de comunicación, presenta una serie de características definitorias que reflejan en primer lugar, la creciente feminización del periodismo, representado por la existencia de un mayor número de mujeres licenciadas en periodismo que hombres (en 2008 el 70 por ciento de nuevos periodistas fueron mujeres). En segundo lugar, la existencia de una situación de paridad entre ambos sexos en la profesión periodística, 52,5 por ciento de hombres y 47,5 por ciento de mujeres, una proporción que aumenta progresivamente año tras año a favor de las mujeres. Y, en tercer lugar, destaca que esta feminización del periodismo no viene acompañada de una igualdad de oportunidades” (Gómez Aguilar; 2009:2).

58

Este escenario -signado por la profesionalización femenina sin su correlato en condiciones igualitarias de acceso al mundo laboral de los medios de comunicación- se constata en el panorama latinoamericano.

Quienes se han ocupado de observar el objeto desde una perspectiva histórica, diacrónica, evidencian un crecimiento sostenido en la participación de las mujeres en los medios de comunicación, reduciendo la brecha de género históricamente arraigada en la esfera profesional. Sin embargo, una mirada sincrónica, en tiempo presente, revela otra fotografía de la situación local: en los medios rosarinos estudiados, las mujeres son minoría. Encuentran espacio en secciones temáticas consideradas afines a los intereses de las mujeres. Las relaciones se vuelven particularmente asimétricas en temas de economía y política, y es prácticamente inexistente la presencia de mujeres como periodistas en temas de deportes. La actividad deportiva de la región y el mundo parece una cuestión reservada casi exclusivamente a la esfera masculina. En cuanto al acceso a puestos de mayor jerarquía en la pirámide organizacional de los medios, el género femenino se encuentra en inferioridad de condiciones puesto que muy minoritaria la presencia de mujeres en cargos de jefe de sección o dirección de contenidos. Así, pues, resulta evidente que el crecimiento histórico del empleo femenino en el periodismo no es equivalente a la reducción de las desigualdades entre géneros.

Para analizar este estado de las cosas, Rosa María Valles Ruiz (2006) propone la idea de un empoderamiento restringido. En la labor periodística, el empoderamiento se verifica, en primer lugar, en el ingreso al medio y, luego, en el ejercicio de la toma de decisiones al interior del mismo. No obstante, la labor de potenciar la presencia y el liderazgo de las mujeres en la prensa se encuentra lejos de ser concluida en los medios latinoamericanos, en general, y locales, en particular.

Para el caso de la comunicación institucional en la Universidad Nacional de Rosario, la situación parece encaminarse hacia un reparto de posiciones más equilibrado, aunque se observa también que, más allá de las favorables condiciones de acceso, todavía resulta escabroso el camino de las mujeres hacia puestos de poder y toma de decisiones. Cabe recordar que el Área Práctica de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en América Latina y El Caribe considera participación equilibrada al escenario de reparto de posiciones por sexo comprendido entre un 40% y 60%, en todas las esferas de la vida.

Pues bien, aunque la cuota de participación de hombres y mujeres en los medios de comunicación fue suficientemente analizada en este trabajo, el presente artículo deja abierta la posibilidad (y, por qué no, la necesidad) de llevar a cabo otro tipo de estudio: una investigación cualitativa más profunda que pueda dar cuenta de dónde se ubican y en qué consisten las barreras que restringen el efectivo empoderamiento de las mujeres en los medios locales.

A mediano y largo plazo, es probable que la participación equilibrada de hombres y mujeres en los medios masivos de comunicación contribuya a mejorar la calidad de las producciones periodísticas desde una perspectiva de género. Es decir: puedan evitarse los estereotipos, el uso de lenguaje sexista y la omisión deliberada de grupos sociales como protagonistas de las noticias, a fin de modificar los imaginarios sociales que tradicionalmente pesan sobre los roles femeninos y masculinos y encontrar formas de comunicar que favorezcan la equidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁREA PRÁCTICA DE GÉNERO DEL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2014): "Manual de Género para Periodistas". [en línea http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Folleto_ManualdeGenero.pdf]

- BORSANI, A. (2013): "El Androcentrismo en los medios gráficos de Rosario". Jornadas Internacionales «Actualidad de la Teoría Crítica», Universidad Nacional de Rosario [en línea http://www.teoriacritica.com.ar/?page_id=519]

- CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (1995) - Beijing- [en línea: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>]

- CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (2006) – Belém do Pará, Brasil [en línea: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf]

60

- CUMBRE MUNDIAL DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (2003) – Ginebra – [en línea: <http://www.itu.int/wsis/docs/geneva/official/dop-es.html>]

- GMMP. PROYECTO DE MONITOREO GLOBAL DE MEDIOS (2010): "¿Quién figura en las noticias? Informe regional para América Latina". [en línea http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2010/regional/America_latina.pdf]

- GÓMEZ AGUILAR, M. (2009); "Análisis de la situación laboral/profesional en el periodismo desde una perspectiva de género", Revista Latina de Comunicación Social. [en línea: <http://www.revistalatinacs.org/09/Sociedad/actas/109marisol.pdf>]

- LEY DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL N.º 26.522 (2009) – Argentina [en línea <http://www.afsca.gob.ar/ley-de-servicios-de-comunicacion-audiovisual-26-522/>]

- TORREGROSA CARMONA, J. F. (2008): "Comunicación periodística. Notas desde una perspectiva de género". [en línea: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9002/1/Feminismos_11_08.pdf]

- UFARTE RUIZ, M. J. (2007): "Las mujeres en el seno de la profesión periodística: de la discriminación a la inserción", Revista Ámbitos N.º 16. [en línea: http://grupo.us.es/grehcco/ambitos_16/23ufarte.pdf]

- UNESCO (2009): "Instalar el equilibrio: igualdad de género en el periodismo". [en línea: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001807/180740s.pdf>]
- VALLES RUIZ, R. M. (2006): "Mujeres periodistas: Empoderamiento restringido". Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. [en línea: <http://www.journals.unam.mx/index.php/rmspys/article/download/42533/38641>]

TRABAJADORAS DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO:

EL CASO DE LAS EMPLEADAS DE CASAS PARTICULARES

LIC. MATILDE LUNA

TRABAJADORAS DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO: EL CASO DE LAS EMPLEADAS DE CASAS PARTICULARES

Lic. Matilde Luna

Licenciada en Ciencia Política. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario. Diplomado Superior en Desarrollo y Políticas Locales con Enfoque de Género y Derechos Humanos. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Argentina.

Contacto: matildeluna87@gmail.com

Resumen

El presente artículo problematiza, dentro del marco general de las condiciones desfavorables de las ocupaciones de cuidado, la situación precaria de las empleadas de casas particulares¹. En esta línea se examinará el rol, en las últimas décadas, del empleo de casas particulares como articulador de la compleja relación entre el ámbito productivo y el reproductivo. Desde el análisis del componente cultural se identificarán las características que asume esta ocupación que coadyuvaron a su desvalorización social y económica, lo cual posibilitará comprender la ausencia por décadas de políticas en la Argentina dirigidas a equiparar los derechos de estas trabajadoras.

Por otro lado, se pondrá un especial acento en las características que presenta el sector en el Gran Rosario, en donde esta actividad constituye la principal ocupación femenina con mayor índice de precariedad laboral. Asimismo, se describirán las políticas aplicadas con el objetivo de trabajar en pos de una visibilización de esta ocupación a nivel local.

El empleo de casas particulares, si bien durante años pasó inadvertido por la literatura académica, constituye un área de estudio relevante para las ciencias sociales ya que el mismo se encuentra atravesado por distintas jerarquías sociales tales como clase, género, etnicidad, las cuales permiten dar cuenta de la estrecha relación entre pobreza, nivel de instrucción, tipo de inserción laboral femenina y ausencia o ineficacia de las políticas públicas.

PALABRAS CLAVE:

Empleadas de casas particulares, género, ámbito reproductivo, precariedad laboral, mercado de trabajo femenino, ocupaciones de cuidado.

¹- En la actualidad existe un debate acerca de la denominación del empleo de casa particulares que fuera conocido históricamente como servicio doméstico y que corresponde al trabajo reproductivo remunerado. Existen diversas maneras de nombrar este empleo, cada una con connotaciones distintas. Utilizar la denominación empleo de casas particulares responde a la necesidad de profesionalizar y jerarquizar la actividad, diferenciándola del trabajo doméstico realizado por el ama de casa para los miembros de su familia, puesto que lo central en esta ocupación es la prestación de un servicio remunerado.

PUNTO DE PARTIDA

Con el desarrollo del sistema capitalista se consolida la escisión entre el ámbito mercantil y el doméstico, de ese modo se generaliza una división sexual del trabajo que asigna responsabilidades diferentes -con valores desiguales- entre hombres y mujeres en una y otra esfera. Esa construcción es la que convierte a las mujeres en sujetos femeninos orientados centralmente hacia el trabajo de la reproducción, y a los hombres en sujetos masculinos centrados básicamente en el trabajo de la producción. En esta división lo jerarquizado es lo que se desarrolla dentro de esta última, es decir en la esfera pública vinculada al trabajo productivo. Es así que se intentó presentar la dedicación femenina al trabajo reproductivo (no remunerado, privado) como resultado de un innatismo biológico, ocultando que la misma es fruto de una construcción social de las diferencias de género (Benería, 1984). Esta socialización diferencial posiciona a las mujeres en situación de subordinación respecto a los hombres.

Con la expulsión de las funciones de la reproducción de la esfera productiva se da origen a su desvalorización social, cultural y económica -al no ser consideradas trabajo- transformándose la producción doméstica en una producción invisible. En definitiva, la sociedad capitalista-mercantilista se basa desde sus orígenes en una mercantilización incompleta de la capacidad de trabajo humano y su mantenimiento depende del aporte encubierto que se realiza en la esfera reproductiva, lo cual hace posible el funcionamiento del mundo público.

En los últimos años, desde la economía feminista, se ha intentado dar cuenta de la necesidad de valorizar la esfera reproductiva, en este contexto se puso énfasis en el estudio de la llamada "Economía del Cuidado" que refiere justamente al espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, incluyendo todas aquellas actividades que involucran las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de las niñas, niños, enfermos y las personas con discapacidad (Rodríguez Enríquez, 2007). Uno de los ejes que aborda la Economía del Cuidado tiene que ver justamente con las ocupaciones del cuidado y sus condiciones laborales. En este marco, generar oportunidades de trabajo social y económicamente valorizadas en este sector son condiciones esenciales para desarrollar y consolidar un sistema remunerado que provea servicios de calidad (Pereyra, 2011).

La problemática de la adscripción excluyentemente femenina al trabajo doméstico, asociado con la falta de corresponsabilidad en la Economía del Cuidado, queda expuesta con la inserción laboral de las mujeres -sobre todo- de clase media. Así, la disminución de la

disponibilidad de mano de obra femenina para cubrir las tareas domésticas y familiares -por su mayor participación en el mercado de trabajo- no se vio compensada por una reasignación de este trabajo entre los miembros del núcleo familiar ni tampoco, de forma suficientemente notoria, entre las instituciones públicas. Hecho que, bajo una división sexual del trabajo, comporta para estas mujeres afrontar una “doble presencia” o bien inclinarse por la mercantilización de ciertas actividades domésticas y de cuidado. En este sentido, por lo general, la transición a un modelo de familia de dos adultos proveedores económicos se hizo recurriendo a los servicios ofrecido por el mercado. Es decir que la conciliación debió ser mayormente resuelta en el ámbito privado. Consecuencia de ello, en las últimas décadas, las empleadas de casas particulares han pasado a constituir el principal mecanismo de conciliación entre trabajo y familia para las mujeres de sectores socioeconómicos superiores.

UN EMPLEO PARTICULAR

Cuando el ama de casa delega parte de las responsabilidades domésticas, generalmente en una mujer que busca una remuneración por su trabajo en casa ajena, haciendo las mismas labores de reproducción de la fuerza de trabajo pero para una familia diferente a la propia, el trabajo doméstico se convierte en trabajo asalariado (León, 1991).

No hace mucho tiempo atrás el empleo de casas particulares era visto como una ocupación que iba a tender a desaparecer como resultado inevitable del proceso de modernización, pero dichos pronósticos quedaron obsoletos ya que en la actualidad figura entre los subsectores del sector terciario que ha experimentado un crecimiento inusitado. Al respecto Fraisse señala “lejos de constituir una imagen costumbrista de una tradición feudal y luego burguesa, el empleo de servicio aparece ahora como una necesidad pública y privada a la vista de la evolución económica y social” (Fraisse, 2000:229). Este empleo se erige entonces como un paliativo de las carencias del Estado y como solución frente a la falta de conciliación del trabajo al interior de los hogares, poniendo en evidencia la compleja realidad en la que se ubica en el entramado de la organización del trabajo.

El empleo de casas particulares consiste así en una actividad remunerada desempeñada al interior de los hogares, destinada a satisfacer las necesidades de las personas y las familias. Algunos de los servicios que brinda esta ocupación están vinculados al cuidado de personas (niñas, niños, ancianos y enfermos) y otros a la esfera propiamente doméstica (limpiar, cocinar, lavar, planchar, trabajos de jardinería, entre otros). Este empleo se encuadra, como se mencionó, dentro del sector terciario de la economía, con la particularidad de tratarse de una actividad feminizada presentando, a su vez, altos índices de informalidad

y precariedad laboral².

El contexto en el cual se desarrolla esta ocupación presenta una serie de características que permiten explicar las altas tasas de no registro que históricamente ha presentado este empleo (Méndez, 2013):

- A diferencia de gran parte de las ocupaciones laborales que intervienen directamente en la producción del capital, el empleo de casas particulares participa de las actividades de cuidado para la reproducción de la fuerza de trabajo.
- La unidad de prestación del trabajo es la vivienda del empleador y no una unidad productiva que busca obtener una ganancia, producto de ello no se encuentra sujeta a la política de inspección laboral típica del Ministerio de Trabajo.
- Constituye un tipo de relación laboral marcadamente genérica, que se concentra en actividades reproductivas, y donde el vínculo laboral se establece generalmente entre una mujer empleadora y una mujer empleada, cuyo servicio sin embargo beneficia al conjunto de los miembros del hogar.
- Es desempeñado tradicionalmente por mujeres con baja calificación, provenientes de hogares en situación de pobreza, quienes con ese empleo esperan encontrar una solución a su situación personal y laboral debido a que tienen social y personalmente internalizado que se trata de un trabajo de y para mujeres, y que están capacitadas para realizarlo porque está inscripto en su "naturaleza" femenina.
- Es un trabajo aislado, lo que reduce su poder de organización y acción colectiva, es por ello que constituye un sector que presenta una baja sindicalización.

Al observar las particularidades mencionadas, se evidencian las ambigüedades que atraviesan este empleo puesto que se sitúa en los bordes de las economías mercantil y no mercantil, en un dominio entre lógicas económicas y prácticas sociales con racionalidades distintas, producto de ese lugar indefinido entre lo privado y lo público, lo familiar y lo laboral, la falta de regulación cierta y las órdenes a cumplir en el que se mueven estas trabajadoras (Zurita, 1997). Además en este empleo varias ecuaciones se entrecruzan (género, clase social, etnicidad, nacionalidad, educación, edad, etc.) que hacen necesario tomar en cuenta las relaciones de poder económico y social entre diferentes segmentos de la sociedad para comprender la situación que deben afrontar las empleadas de este sector.

2- A los fines de este artículo se define la informalidad laboral como aquellas situaciones en las cuales no se registra a los trabajadores en las instituciones de protección laboral y seguridad social, constituyendo una actividad laboral desarrollada por fuera del marco normativo legal (Novik 2007). Por su parte, el empleo precario es aquel que se aparta de las formas típicas del empleo asalariado, de tiempo completo, con un vínculo contractual por tiempo indefinido y realizado en el establecimiento o el domicilio del empleador (Neffa, 2008).

Por otra parte, la presencia de la empleada en el hogar impone barreras para la liberación femenina (León, 1991). Si bien es cierto que facilita a la mujer salir a la esfera pública para cumplir con un trabajo remunerado, lo hace sometida a una doble jornada de trabajo, ya que la presencia del servicio de casas particulares impide a la mujer resolver sus reivindicaciones de compartir las responsabilidades domésticas con otros miembros del núcleo familiar. Resulta llamativo que las relaciones laborales, donde podrían darse más duramente los antagonismos de clase, se entrecruzan y oscurecen mediante la mutua identidad de empleada y empleadora en cuanto a aceptar la adscripción sexual de la mujer a las tareas del hogar. Esto puede ser producto de que la presencia de la trabajadora de casas particulares refuerza la identidad de su empleadora como gerenciera del hogar, es por ello que no constituye un espejo donde se reflejan los trabajos domésticos de ambas, sino una oposición que permite la diferenciación sustentada en estereotipos (León, 1991).

Asimismo, existe una falta de reconocimiento del valor agregado de este empleo y de las personas que lo realizan, “la ausencia de valor que se le atribuye a un trabajo que no es reconocido y legitimado en tanto tal, produce una desvalorización que marca también la condición de aquellas que trabajan, sin ser plenamente reconocidas como trabajadoras” (Tizziani, 2011:312). Esto se debe a que el trabajo de la empleada de casas particulares hereda socialmente la subvaloración social del trabajo doméstico realizado por la mujer para su familia. En este sentido, empleadora y empleada participan de la misma relación de identidad influida por la subvaloración de su rol social. La transferencia de las lógicas domésticas del trabajo gratuito al cuadro del servicio de casas particulares explica por qué se le atribuye poca importancia mercantil (OIT, 2009). A ello contribuye también el hecho que se considere que este trabajo no requiere calificación, pues se trata de un trabajo “natural” para las mujeres, por ende para su realización no se necesita de un nivel educativo alto, ni calificación especial, situación que coadyuva a su bajo nivel remunerativo.

No obstante tratarse de un trabajo desvalorizado, se espera que las trabajadoras asalariadas de casas particulares sean multifuncionales, idóneas en todas las tareas que desempeñan, y en todo han de ser de responsables, eficaces, eficientes, competentes, hábiles, debido a que socialmente se considera que todas esas competencias están inscritas en su “esencia” femenina (CTIO, 2010). En relación a ello, tampoco existe un reconocimiento positivo de las habilidades, conocimientos, experiencias y destrezas acumuladas por estas mujeres y transmitidas de mujer a mujer como parte de su construcción identitaria como trabajadoras y cuidadoras, lo cual como se mencionó se pone de manifiesto en la baja valorización social y económica de esta actividad.

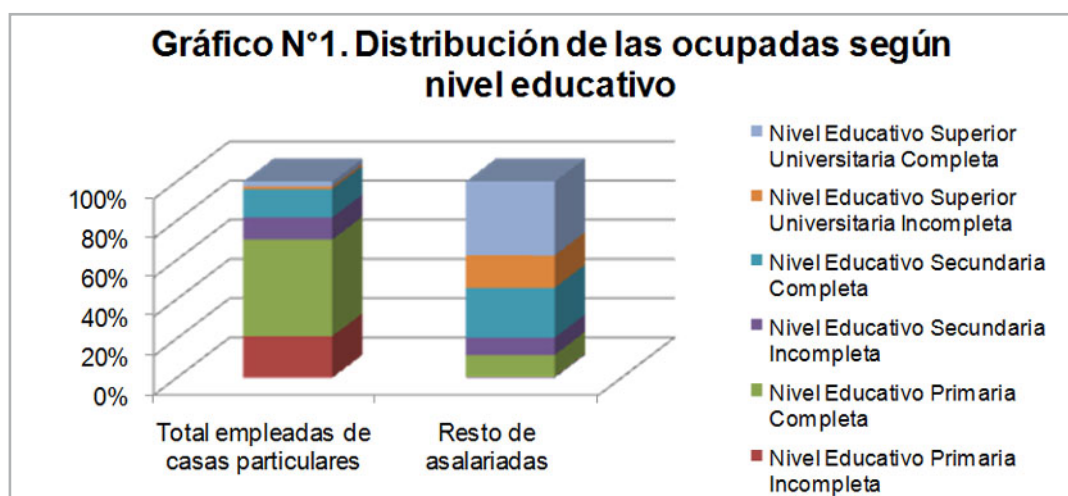
EL EMPLEO DE CASAS PARTICULARES EN EL GRAN ROSARIO, EVIDENCIAS ESTADÍSTICAS

Al situarnos en el análisis de este empleo en el Gran Rosario observamos que constituye la principal ocupación femenina con mayor índice de precariedad laboral. La radiografía del sector evidencia que la tasa de informalidad es más del doble respecto del resto de las asalariadas. Por este motivo a continuación se expondrá un análisis descriptivo de las principales características que presenta la fuerza de trabajo ocupada en el empleo de casas particulares, y las particularidades que presenta el sector. La información obtenida es producto de un procesamiento en base a los microdatos obtenidos del relevamiento de la EPH (INDEC) para el aglomerado Gran Rosario, durante el IV trimestre de 2011.

Situándonos en el perfil socio-demográfico es posible afirmar que el empleo de casas particulares representa una de las actividades más importantes entre las mujeres en el Gran Rosario, comprendiendo -en el IV trimestre del 2011- al 15,05% del total de mujeres ocupadas y al 19,33% del total de asalariadas. Para la fecha indicada las empleadas de casas particulares eran aproximadamente 33.359.

70

Al igual que la tendencia a nivel nacional en el Gran Rosario el perfil característico de estas trabajadoras es el de mujeres adultas, con bajo nivel educativo (el 81,8% cuenta sólo con estudios "hasta secundaria incompleta"). Los bajos niveles de educación formal alcanzados inciden en delinear un horizonte en el que se visualiza como dificultosa la posibilidad de conseguir otro tipo de trabajo o aun manteniéndose en éste hacerlo en mejores condiciones laborales. En este sentido, la consideración de que este es un empleo de y para mujeres, y que no se necesita calificación debido a que las tareas que se desarrollan son innatas del ser mujer, contribuyen a su desvalorización.

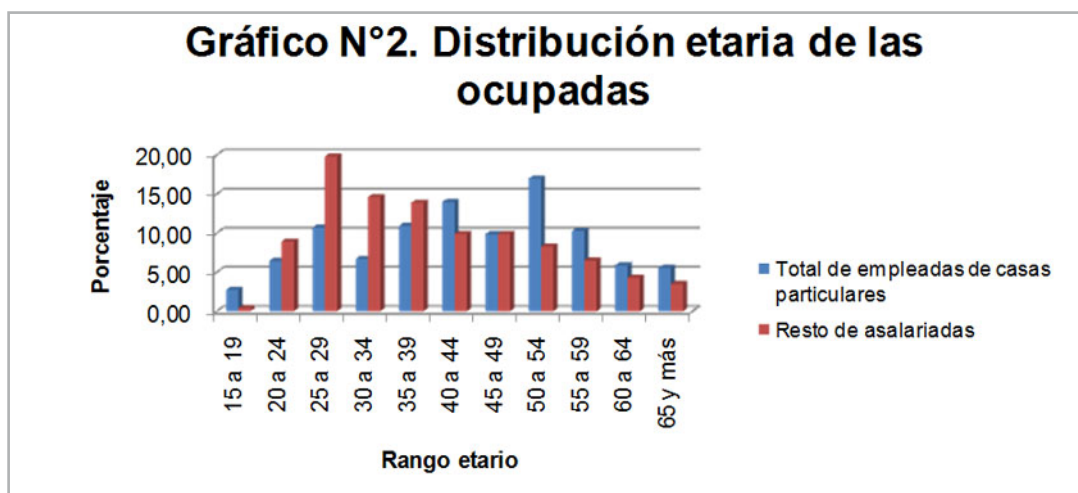


Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH IV-Trim-2011

En su mayoría las empleadas de casas particulares ocupan la posición de cónyuges en el hogar (58%), lo cual en muchos casos puede deberse a la necesidad de complementar el ingreso de sus parejas. Asimismo casi un 30% son jefas de hogar, en estos casos se puede estimar que los ingresos percibidos en esta actividad suelen ser el principal aporte dentro del hogar.

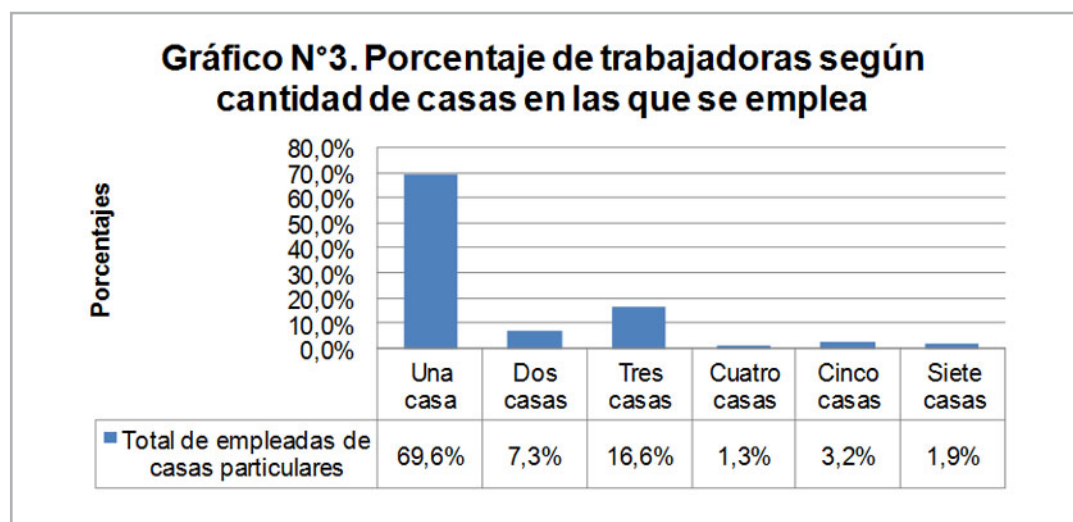
En referencia al lugar de nacimiento el 42,2% de las empleadas de casas particulares en el Gran Rosario es migrante: el 13,7% proviene de otra localidad, el 23,1% de otra provincia y el 5,4% de un país limítrofe. Para el resto de las asalariadas el componente migratorio se reduce a 27,4%. Al observar el lugar de residencia de los últimos 5 años, es posible afirmar que si bien una parte considerable de las mismas no nacieron en el lugar en el que residen actualmente, la presencia de migrantes recientes es relativamente marginal. En este sentido, podemos estimar que el aporte migratorio a la fuerza de trabajo del sector -que pudo tener relevancia con anterioridad- estaría perdiendo significación en la actualidad

Otro tema no menor es la distribución etaria de esta población, se observa que la presencia en el mercado de trabajo en las edades centrales tiende a disminuir, aumentando su incorporación a partir de los cuarenta años. Hecho que refleja las dificultades para estas mujeres de contar con una conciliación al interior de sus hogares. En el otro extremo se evidencia que el resto de las asalariadas mantienen su presencia en el mercado laboral a lo largo de todo su ciclo vital, y comienza a disminuir a medida que se acercan a la edad jubilatoria; para las trabajadoras de casas particulares en cambio la realidad es otra, puesto que en muchos casos no pueden acceder a redes públicas de cuidado, ni tampoco sus ingresos les permiten solventar el costo que supone la contratación de servicios privados, por ello un gran porcentaje debe interrumpir su trabajo en la esfera productiva para ocuparse de sus obligaciones en el ámbito reproductivo.



Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH IV-Trim-2011

Por otro lado, al vislumbrar las particularidades en la contratación podemos aseverar que el pluriempleo, es decir el trabajo en varias casas y para más de un empleador, es reducido ya que casi el 70% lo hace para un solo empleador en una sola vivienda.

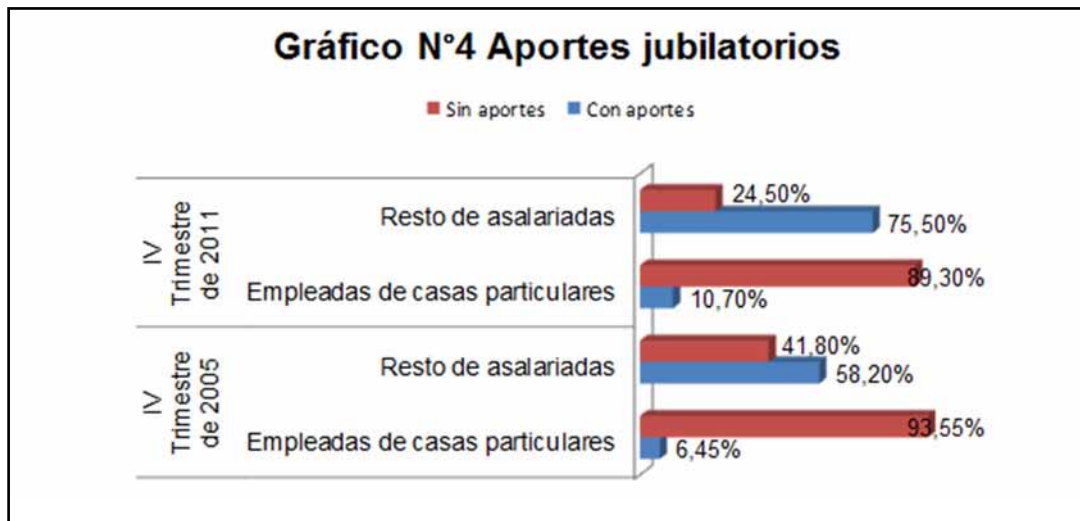


Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH IV-Trim-2011

Es posible observar, también, que en el servicio de casas particulares los niveles de jornada reducida son mayores en comparación al resto de las asalariadas, ya que el 86,4% trabaja menos de 35 horas semanales, mientras que en el resto de las asalariadas la jornada reducida agrupa al 51,4%.

En cuanto al ingreso, se evidencia que el salario mensual promedio de este sector representa un 29,15% del percibido por el resto de las asalariadas, siendo de \$897,63 para las primeras y \$3079,09 para las segundas. Con respecto a las brechas salariales, el salario horario promedio del servicio de casas particulares es un 56,98% del salario horario promedio del resto de las asalariadas mujeres. En lo relativo a las horas promedio de trabajo en la semana en la ocupación principal, las empleadas alcanzan 21,4 hs promedio, frente a las 32,67 hs promedio del resto de las asalariadas.

Al examinar la protección y beneficios sociales, resulta evidente que la precariedad y la informalidad laboral caracteriza las condiciones en que se desarrolla esta ocupación. En el IV Trimestre de 2011, el 89,30% del total de las empleadas de casa particulares no tiene aportes jubilatorios, dando cuenta de los bajos niveles de registración en la seguridad social. Esto nos permite afirmar que sólo un porcentaje muy reducido cuenta con otros beneficios sociales, tales como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad u obra social.



Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EPH IV-Trim-2011

Datos recientes de la EPH (primer trimestre del 2014)³ nos permiten observar que los valores de no registro en el Gran Rosario disminuyeron siendo: 23,9% las empleadas de casas particulares con aportes, frente al 76,1% sin descuentos jubilatorios. Es decir que en aproximadamente tres años aumenta en un 13,2% la cantidad de empleadas registradas en la seguridad social, lo cual puede ser explicado por la implementación de políticas que se mencionarán en los próximos apartados.

A partir de la exposición de estos resultados surgidos de la EPH, se evidencian las características generales de este empleo y las desigualdades en comparación con el resto de las asalariadas mujeres en el Gran Rosario.

EL EMPLEO DE CASAS PARTICULARES COMO OBJETO DIRECTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

En relación a la problemática que rodea al empleo de casa particulares en Argentina, durante décadas este sector constituyó una población ignorada como objeto directo de políticas públicas. Como afirma Tizziani (2011) las iniciativas estatales en materia de regulación de las condiciones de trabajo y salariales de un sector de actividad no son ajenas al grado de organización de los trabajadores y su capacidad de negociación frente al Estado y a otros sectores. Es decir, “la capacidad de una categoría de trabajadores para constituirse en tanto actor organizado en la escena pública, juega un rol particularmente importante en el acceso y las características de las políticas de protección social del sector” (Tizziani, 2011:90).

3- Información obtenida de la página de gobierno de la provincia de Santa Fe. Disponible en www.santafe.gov.ar.

En lo concerniente al empleo de casas particulares la ausencia de políticas dirigidas a esta ocupación durante más de cincuenta años, es producto de varios factores relacionados: el hecho de tratarse de un trabajo precario, con baja sindicalización, en donde predominan mujeres de estratos bajos, con escasa educación; en suma, no constituye un sector con poder para posicionarse y colocar la problemática que lo caracteriza como una cuestión dentro de la agenda de los poderes públicos, que permita la materialización de políticas dirigidas a equiparar los derechos de este conjunto de trabajadoras. Por ello, pese al importante rol que este trabajo desempeña en la organización social la reivindicación de sus derechos pasó durante años inadvertida, incluso por el movimiento obrero y la literatura académica, lo que en última instancia refleja el limitado apoyo -a lo largo de la historia- del Estado y las políticas públicas a las labores de cuidado.

El Decreto-Ley 326 denominado Estatuto del Servicio Doméstico, y su Decreto Reglamentario N°7979, sancionado en el año 1956⁴ durante el gobierno de facto de Aramburu constituyó el marco jurídico que reguló esta actividad durante más de cincuenta y siete años, estableciendo para esos trabajadores derechos inferiores a los que se les reconocía a los demás. Este marco legal constituyó un claro límite al ejercicio de derechos básicos de las empleadas de casas particulares, siendo el mismo texto legal discriminatorio, prueba de ello es la exclusión del derecho a la licencia por maternidad la cual es especialmente relevante en una actividad ejercida casi exclusivamente por mujeres⁵.

En el año 2013, luego de avances y retrocesos, se deroga el Decreto Ley N°326/56 para reemplazarlo por la nueva Ley 26.844 (reglamentada en abril de 2014). El nuevo Régimen Laboral para el Personal de Casas Particulares amplía los derechos laborales y brinda mejores condiciones de empleo para el sector. Entre los puntos sobresalientes de la nueva Ley podemos mencionar: protección de la maternidad, protección del trabajo infantil y adolescente, vacaciones pagas, licencias especiales, acceso a la seguridad social, protección de accidentes y enfermedades inculpables, sueldo anual complementario, jornada de trabajo limitada, indemnización por despido injustificado, la percepción de Asignaciones Familiares, la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, entre otras⁶.

En este sentido, la aprobación y reglamentación de esta nueva Ley, que confiere un marco normativo más igualitario para el sector, resulta auspiciosa en tanto manifiesta voluntad política sobre un sector históricamente relegado.

4- Durante las dos primeras presidencias de Perón, distintos bloques habían presentado proyectos de regulación de este empleo, pero es finalmente el proyecto presentado por la legisladora del partido peronista Delia Degliuomini de Parodi el que será tratado y aprobado por la Cámara de Diputados de la Nación. El golpe de estado de 1955 impedirá que el proyecto siga su curso institucional. Sin embargo, el gobierno de facto retoma la iniciativa y dicta el Decreto-Ley que constituyó durante más de cincuenta años el marco regulatorio del servicio de casas particulares (Tizziani, 2013).

5- Otras exclusiones importantes de las que eran objeto las mujeres empleadas de casas particulares por el Decreto-Ley N° 326/56: quedaban excluidas de la Ley de Asignaciones Familiares y de la Ley de Riesgos de Trabajo, no se les pagaba remuneración por horas extras, no podían acceder a un seguro de desempleo, entre otras.

6- Para mayor información sobre la nueva Ley 26.844 dirigirse al texto de GENTILE, E. (2013) "Régimen Laboral para el Personal de Casas Particulares". Rosario. Nova Tesis, Editorial Jurídica. A través de la página www.infoleg.gov.ar se podrá acceder al texto completo de la nueva legislación.

ACCIONES POLÍTICAS SOBRE EL SECTOR DE EMPLEO DE CASAS PARTICULARES EN EL GRAN ROSARIO

Luego de describir cuantitativamente las particularidades que presentan las empleadas de casas particulares en el Gran Rosario y mencionar los avances alcanzados a partir de la nueva legislación, se examinarán sintéticamente las políticas implementadas en el territorio que intentaron abordar la problemática que rodea a esta ocupación. Todas las medidas parten de iniciativas a nivel nacional que se implementan localmente a través de distintas instituciones.

- Medidas para incrementar la inscripción en la seguridad social

Las primeras acciones políticas sobre el sector fueron implementadas desde la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Es así que en diciembre de 1999 se aprueba la Ley 25.239, la cual buscó incrementar los niveles de registro de estas trabajadoras por medio de dos herramientas: por un lado la simplificación de los procedimientos para su registro, y por el otro introdujo una modificación importante que fue la obligatoriedad de realizar aportes patronales para todas las empleadas que trabajen al menos 6 horas semanales para un mismo empleador, graduando el valor de la contribución patronal de acuerdo a la dedicación horaria de la empleada. El decreto que regulaba hasta ese entonces la actividad establecía que la relación de dependencia se daba a partir de las 16 horas semanales para un mismo empleador, situación que excluía a una gran proporción de estas trabajadoras. Los aportes establecidos estipularon la contribución al sistema previsional (a fin de poder acceder a una jubilación en el futuro) y el acceso a la cobertura de salud a través del sistema de Obras Sociales, garantizando así la cobertura del Plan Médico Obligatorio.

Seis años más tarde, en diciembre de 2005, el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Nación y AFIP reforzó su intento de incrementar el registro de estas trabajadoras a partir de la implementación de la Ley 26.063. Con esta Ley se actualizaron los montos de los aportes, se reformuló el Formulario Virtual de Registro N°102 y, como incentivo para los empleadores, permitió desgravar del impuesto a las ganancias prácticamente el total del monto de la remuneración otorgada al empleado (salario y cargas sociales).

- Campañas de concientización

Si bien con intermitencias desde la implementación de la iniciativa de AFIP a fines del año 2005, se desarrollaron campañas de sensibilización a través de las cuales se brindó información a la población sobre las ventajas de cumplir con las obligaciones laborales

y tributarias, y la consecuente protección social que esto deriva para las trabajadoras de casas particulares.

Bajo el lema “Pongamos en blanco el trabajo doméstico” el Ministerio de Trabajo Nación llevó adelante distintas campañas. La modalidad de las mismas en el Gran Rosario consistió en ubicar stands en los grandes supermercados con el objetivo de brindar información acerca de cómo registrar al personal de casas particulares. El foco estuvo puesto en los empleadores con el fin de informar sobre los beneficios de la registración de sus empleados, además de concientizar acerca de las posibles sanciones para aquellos que tengan trabajadores sin registrar.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Fe lanzó en el año 2010 la primera campaña provincial “Trabajo Decente para las Trabajadoras Domésticas”. El principal objetivo fue promover la registración del personal de casas particulares. La campaña contó con la colaboración del sindicato Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP) en sus respectivas sedes (Venado Tuerto, Rosario y Santa Fe), quienes participaron en la difusión de información en vecinales, barrios e incluso en el Consejo de Ciencias Económicas (debido a que en muchos casos los contadores son quienes se presentan en el sindicato y en la AFIP en representación de los empleadores).

Desde el Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Fe, con colaboración de la AFIP, se realizó un análisis del impacto de la campaña en la registración mediante un procesamiento especial de los formularios de registro⁷. Particularmente en el Gran Rosario, inmediatamente después de las campañas realizadas existió una mayor registración y aumentaron las consultas en los organismos encargados de llevarlas a cabo, pero se pudo evidenciar que los efectos de las mismas no permanecen en el tiempo de manera significativa. Pese a ello, las campañas son consideradas como una herramienta fundamental para combatir el empleo no registrado del sector.

- Capacitaciones laborales para el personal de casas particulares

Una de las herramientas clave en la mejora de la empleabilidad⁸ de las trabajadoras de cara a mejorar su situación actual y futura de empleo e ingresos es la formación. Como toda actividad profesional, el empleo de casas particulares requiere del manejo de competencias, habilidades y destrezas que, en general, no son reconocidas como tales por las propias trabajadoras, ni por la sociedad en general, a raíz de un histórico proceso de descalificación

7- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA FE (2010) “Trabajo doméstico registrado en la provincia de Santa Fe”. Procesamiento especial de AFIP para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de Santa Fe. Disponible en www.santafe.gov.ar.

8- Para la OIT la empleabilidad es definida como aquellas competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presentan con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en un empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Es decir, la empleabilidad hace referencia a la noción de adquirir las habilidades para obtener y conservar un empleo (Atucha y Labrunee, 2011; Scarfó, Hopp y Highton, 2009).

de los saberes “aprendidos” por las mujeres dentro de la socialización de género. Desde los inicios, los cursos de formación de las trabajadoras del sector se orientaron a profesionalizar y jerarquizar su actividad, de manera que sea reconocida como un oficio por quien la realiza y quien lo contrata.

En el año 2006 el Ministerio de trabajo de Nación lanza, en el marco del Programa Formación Continua, las capacitaciones para el sector de empleo de casas particulares conjuntamente con los cambios en el Régimen Simplificado de Seguridad Social bajo la jurisdicción de la AFIP.

Particularmente en Rosario ya se había iniciado en el año 2005 el dictado de capacitaciones desde el sindicato local ATACP con coordinación de la Oficina de Empleo Municipal. En sus inicios, los primeros cursos de capacitaciones en la ciudad de Rosario se realizaron a través del Municipio, como parte de la oferta territorial, pero luego se logra agrupar al servicio de casas particulares como sector y pasa a formar parte de los acuerdos sectoriales bajo la órbita de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de Nación (GECAL).

En la actualidad las capacitaciones son cofinanciadas por el Ministerio de Trabajo de Nación y por el sindicato. Los cursos ofrecidos para el sector son: “cuidado de niñas y niños” y “servicio de casa particulares generales”⁹. Al presente, se dictan ocho cursos anuales, cuatro la primer mitad del año y los cuatro restantes en la segunda. Los cupos por cada curso son de veinte personas, una parte de los mismos son administrados por el sindicato pero un porcentaje -cinco lugares por curso- se reserva a las derivaciones de la Oficina Municipal de Empleo, para aquellas personas beneficiarias del Plan Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y el Seguro de Capacitación y Empleo.

Los cursos de capacitación constituyen una iniciativa central para el sindicato ya que le ha dado mayor visibilidad a la entidad gremial y ha facilitado el contacto con sus potenciales afiliadas. Desde el sindicato entienden que el rol de la capacitación se vuelve central. Se trata de revalorizar los saberes asociados al empleo de casas particulares, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones salariales y de trabajo dentro esta actividad. Asimismo, las capacitaciones promueven también la movilidad hacia otro tipo de empleos, en sectores cercanos o afines, ya que abren nuevas posibilidades de inserción laboral. Por otro lado, las capacitaciones como ámbito de encuentro permite la construcción colectiva de un espacio propio, que puede sentar las bases para el desarrollo de un sentido de pertenencia a una categoría colectiva de trabajadoras, lo cual se torna difícil debido a la dispersión y aislamiento que presenta el sector (Tizziani, 2011).

9- Para mayor información sobre las capacitaciones dirigirse a la página del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

- *Asignación Universal por Hijo y Asignaciones por Embarazo*

Si bien en un inicio este subsistema no contributivo no incluyó como beneficiarias a las empleadas de casas particulares, los reclamos desde los sindicatos vinculados al sector en Buenos Aires y también en Rosario lograron la extensión de la Asignación Universal por Hijo (AUH) a dichas empleadas, siempre y cuando la percepción de su remuneración sea inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil.

La inclusión como beneficiarias de la AUH a las mujeres que trabajan en el servicio de casas particulares fue muy importante ya que este sector se encontraba excluido de la Ley de Asignaciones Familiares. Por su parte, la Asignación por Embarazo constituyó un apoyo económico para aquellas mujeres que se desempeñan en el sector ya que el Decreto-Ley que -hasta principio de año- lo regía no contemplaba la licencia por maternidad, siendo muchos los casos de despido o renuncia obligada para las trabajadoras que quedaban embarazadas.

Un tema común vinculado al cobro de la AUH es la desinformación, lo que constituye uno de los escollos más importantes, puesto que es muy común el desconocimiento tanto de las empleadas como de los empleadores lo que lleva a la no registración del personal por el miedo a perder la asignación.

- *Nuevo Registro Especial de Seguridad Social*¹⁰

En el año 2013, al aprobarse la Ley 26.844, la AFIP creó el nuevo Registro Especial de Seguridad Social¹¹, inaugurando el nuevo Servicio de Simplificación Registral que funciona a partir del manejo de Clave Fiscal. Uno de los puntos destacados es que con la nueva Ley no hace falta cumplir una determinada cantidad de horas para efectuar la registración en el Régimen de Seguridad Social¹², lo cual da cuenta de una significativa ampliación de derechos. Por su parte, los aportes patronales sólo cubren la totalidad del acceso a contribuciones jubilatorias y obra social para las empleadas que trabajan 16 horas o más; en este sentido aquéllas empleadas que trabajen menos de 15 horas semanales pueden completar los aportes patronales con aportes voluntarios para acceder a estos beneficios. Asimismo, con la implementación de la nueva legislación se establece la figura del empleador para el servicio de casas particulares, creando la necesidad de registrar la relación entre el trabajador y el empleador ante AFIP.

10- Resolución General N°3491, AFIP, año 2013.

11- Publicado en el Boletín Oficial el 30 de Abril de 2013. Información disponible en www.afip.gov.ar

12- El Régimen anterior preveía la registración de aquellos empleados que trabajaran seis horas y más, en cambio con el nuevo Régimen hay que registrar a todos los empleados sin importar las horas trabajadas.

Una cuestión que generó grandes críticas fue que al cambiar el Régimen el sistema no permitió cargar los años anteriores de relación laboral. Hubiese resultado interesante el reconocimiento de los años previos trabajados, con la posibilidad de pagar una moratoria por los años no registrados, pudiendo así regularizar situaciones de no inscripción previas y evitar futuros conflictos por el reconocimiento de los años trabajados al momento de tramitar la jubilación.

En definitiva las medidas mencionadas fueron las principales acciones implementadas sobre el sector de empleo de casas particulares a lo largo de la historia. Algunas de estas fueron aplicadas hace muy poco tiempo, por ello no es posible estimar aún su impacto real. La nueva Ley reglamentada en abril de 2014 sin lugar a dudas constituye un paso en el reconocimiento de derechos de este sector. Sin embargo, es importante remarcar que aún se mantiene excluido al sector de la Ley de Contrato de Trabajo que rige para la mayoría de los trabajadores. En este sentido, la posibilidad de incorporar a estas trabajadoras dentro de los regímenes generales de trabajo (incluyendo artículos especiales donde la especificidad de la ocupación lo demande) debería constituir una opción a considerar en lo que hace a la generación de mayores garantías de equidad con respecto al resto de los trabajadores (Pereyra, 2011).

Como quedó demostrado la totalidad de las medidas presentadas parten de iniciativas a nivel nacional. Las políticas del Estado nacional resultan fundamentales para atacar problemáticas complejas y heterogéneas como son la informalidad y precariedad laboral, sin embargo las condiciones están dadas para plantear mejoras locales que profundicen las políticas implementadas en los últimos años. Continuar con campañas de sensibilización de la población, fortalecer las capacitaciones que se dictan desde el sindicato local y ampliar la oferta de sistemas estatales de cuidados (que les permitan a estas trabajadoras insertarse, mantenerse y desarrollarse en el mercado de trabajo de forma más equitativa en relación al resto de las asalariadas) son sin dudas líneas que permitirán avanzar hacia un mayor reconocimiento de la problemática que rodea a este empleo.

A MODO DE CIERRE

Para finalizar, y en términos más amplios, resulta claro que aún existen fuertes asimetrías en torno al empleo de casas particulares. Las condiciones precarias en las que se desenvuelve este empleo son posibles en sociedades, como la nuestra, con altos niveles de desigualdad social. En este sentido, todos los logros mencionados en materia de reducción de la desigualdad, que amplíen los derechos de este segmento de la población, permitirán

llevar a cabo acciones complementarias cuyos resultados deberán reflejar la contribución de estas mujeres a la organización social y económica de nuestra sociedad.

Resulta preciso, en este sentido, que el servicio de casas particulares se desprenda de su negativo imaginario social, de modo que la sociedad en su conjunto sea capaz de hacer visible la importancia del trabajo reproductivo, así como los conocimientos, actitudes y aptitudes que su realización exige, de lo contrario los trabajos remunerados que se creen en torno a este empleo -y, por extensión, las personas que lo realizan- seguirán siendo exclusivamente femeninos y permanecerán en el escalafón más bajo de la estructura ocupacional (Parella Rubio, 2002). Sólo garantizando mejores condiciones laborales para el conjunto del sector podrán superarse las desigualdades existentes. Sin embargo, la efectiva disminución de las asimetrías dependerá de los modos en que la legislación se articule con las prácticas de las y los actores involucrados.

Por último, frente a este nuevo contexto de incorporación del tema en la agenda, debe aprovecharse la oportunidad que esta cuestión plantea para repensar una sociedad que hasta ahora se ha configurado únicamente en torno a la centralidad del trabajo productivo. Se trata de trabajar en pos de lograr un término medio, que incorpore el trabajo reproductivo como patrimonio de la vida pública y reestructure el tiempo de trabajo productivo, sólo así se logrará alcanzar una igualdad real.

BIBLIOGRAFÍA

-ATUCHA A. y LABRUNEÉ, M. E. (2011) "La empleabilidad y los beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo en Mar del Plata". Santiago del Estero. Trabajo y Sociedad, N° 17, vol. XV.

-BENERÍA, L. (1984). "Reproducción, Producción y División Sexual del Trabajo". Ediciones Populares Feministas.

-COMISIÓN TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL, CITIO (2010). "Trabajo doméstico ¿responsabilidad de mujeres?" Buenos Aires. Igualdad de oportunidades N°4.

-FRAISSE, G. (2000) "Servidumbre, empleos de servicio y democracia" en Maruani, M. Rogerat, C. y Torns, T. (eds.), Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Barcelona. Editorial Icaria.

-LEÓN, M. (1991) "Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico". LUNA, Lola (comp.) Género, clase y raza en América Latina. Algunas aportaciones, Seminario Interdisciplinar Mujeres y Sociedad, Universidad de Barcelona.

-MÉNDEZ, F. (2013) "Las empleadas de casas particulares: Un marco de análisis para abordar los determinantes de su precariedad e informalidad laboral estructural". Proyecto PICT 2010-FONCYT, equipo de trabajo Rodríguez Enríquez y Giosa ZuaZúa. Buenos Aires. Ponencia presentada en las VII Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Disponible en http://jornadasjovenesiigg.sociales.uba.ar/files/2013/10/eje12_mendez.pdf

-MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN. (2013) "Trabajo no registrado: Avances y Desafíos para una Argentina inclusiva". Buenos Aires. Disponible en www.trabajo.gov.ar.

-MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA FE (2010) "Situación del trabajo doméstico - Provincia de Santa Fe - Marzo de 2010". Santa Fe. Disponible www.santafe.gov.ar.

-MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA FE (2010) "Trabajo doméstico registrado en la provincia de Santa Fe". Santa Fe. Procesamiento especial de AFIP para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno de Santa Fe. Disponible en www.santafe.gov.ar.

-NEFFA, J. (2008) "La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires". Buenos Aires. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, CEILL - PIETTE CONICET.

-NEFFA, J. (2008) "Revisando enfoques teóricos institucionalistas sobre el mercado de trabajo". En Neffa, Julio Cesar: Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: análisis institucionalista. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

-NOVICK, M. (2007) "Recuperando políticas públicas para enfrentar la informalidad laboral, el caso argentino 2003-2007". Buenos Aires. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. ISIE. Disponible en www.trabajo.gov.ar.

-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009) "Trabajo Decente para los Traba-

jadores Domésticos". Ginebra. Informe IV (1).

-PARELLA RUBIO, S. (2002) "La internacionalización de la reproducción. La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad". España. Universidad Autónoma de Barcelona.

-PERYRA, F. (2012) "Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado". En la regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina: situación actual y perspectivas. Buenos Aires. Editorial IDES.

-RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2007) "Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional". Buenos Aires. En publicación: Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente. Giron, Alicia; Correa, Eugenia. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Disponible en: <http://biblioteca-virtual.clacso.org.ar>.

-SCARFÓ, G., HOPP, M. y HIGHTON, C. (2009) "Reflexiones sobre el concepto de empleabilidad". Tandil, Buenos Aires. Plaza Pública, N° 2, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

-TIZIANI, A. (2011) "De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires". Santiago del Estero. Trabajo y Sociedad, Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas CONICET.

-TIZIANI, A. (2013) "El Estatuto del Servicio Doméstico y sus antecedentes: debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina". Buenos Aires. Nuevo Mundo, Mundos Nuevos [En línea], Cuestiones del tiempo presente. Disponible en <http://nuevomundo.revues.org/65153>.

-TIZIANI, A. (2011) "Estrategias sindicales e iniciativas estatales en el sector del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires: el impulso y sus límites". Buenos Aires. Sociedade e Cultura, Goiânia, v. 14, n. 1.

-ZURITA, C. (1997) "Trabajo, servidumbre y situaciones de género, algunas acotaciones sobre el servicio doméstico en Santiago del Estero". Santiago del Estero. Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Sociedad (PROIT) del Instituto de Desarrollo Social (INDES) de la Universidad Nacional de Santiago del Estero). Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/lasa97/zurita.pdf>.

LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS

DRA. MARÍA JOSÉ RODRIGUEZ JAUME
MG. VICTORIA LÓPEZ PADILLA

LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS

Dra. María José Rodríguez Jaume

Doctora en Sociología por la Universidad de Alicante. Profesora Titular en el Departamento de Sociología I de la Universidad de Alicante. Experiencia en elaboración, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Alicante. Desde septiembre de 2010 se desempeña como delegada del Rector para políticas de género de la Universidad de Alicante, asumiendo la dirección de la Unidad de Igualdad y del Observatorio para la Igualdad de la UA

Contacto: mj.rodriguez@ua.es

Mg. Victoria López Padilla

Licenciada en Filología Hispánica por la Universidad de Alicante. Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado, especialidad profesional en Políticas Públicas de Igualdad por la Universidad Jaume I de Castellón. Experiencia en elaboración, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Alicante. Desde 2008 ejerce el cargo de Secretaria de la Unidad de Igualdad - Universidad de Alicante, España.

Contacto: victoria.lopez@ua.es

RESUMEN

El liderazgo y el empoderamiento ocupan, desde la década de los noventa, un lugar destacado y transversal en la agenda política no solo de la Unión Europea y España, sino también en la política universitaria española. Sin embargo, diferentes informes sobre la posición de las mujeres en la Universidad ponen de manifiesto la persistencia de desigualdades y desequilibrios en el acceso, en la trayectoria profesional y en su presencia en los órganos de representación. En el plano de la realidad, el liderazgo mantiene una estrecha y compleja relación con procesos y realidades afines tales como la concepción del poder y la legitimidad, autoridad y el prestigio con el que se identifica a quien lidera. En esta compleja relación podemos identificar algunos elementos idiosincráticos del proceso de empoderamiento de las mujeres universitarias desde su consideración de 'recién llegadas'. Los avances, retos, ambigüedades y tensiones que introduce el desarrollo de políticas de igualdad en los entornos universitarios en relación con los procesos de liderazgo y empode-

ramiento (individual y colectivo) se ejemplifican tomando en consideración los hallazgos arrojados por la investigación desarrollada en la universidad española, en concreto, en las universidades valencianas (Escolano, 2006) y, más recientemente, en la Universidad de Alicante (Rodríguez, González y Albert, 2014).

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, empoderamiento, políticas de igualdad, entornos universitarios.

1. EL EMPODERAMIENTO Y EL LIDERAZGO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

El género

La Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Pekín en 1995 representa el “decisivo tránsito de la mujer al género” (Tur, 2008: 274). Se asume que la desigualdad entre mujeres y hombres es un problema estructural de la sociedad que va mucho más allá de las diferencias basadas en el estatus biológico que nos define como varones o como mujeres. El género incide en el aspecto cultural, construido, en el estereotipo o el rol específico que se asigna a cada persona en función de su sexo. Según la teoría del género, “las diferencias entre hombres y mujeres que se manifiestan como antagónicas, no dependen de la naturaleza biológica o social de cada sexo, sino que son el resultado de procesos de construcción social mediante los cuales se adjudican simbólicamente las expectativas y los valores que cada cultura atribuye a sus varones y hembras” (Bergalli y Bodelón, 1992: 53).

El modo concreto en que el género opera en la sociedad dependerá en gran medida de las particularidades culturales de cada país, pero existe una fundamental coincidencia en todas las culturas: los roles asignados a las mujeres en el seno de la familia y la sociedad en general las sitúa en una posición de inferioridad frente a los varones. Por esta razón es acertado plantear estrategias que son aplicables en todos los países, más allá de las particularidades de cada cultura, de cada sociedad.

A la luz de este nuevo concepto, el alcance de la discriminación adquiere también dimensiones nuevas: si la discriminación es el resultado de una determinada configuración de la estructura social y del papel que se asigna en ella a mujeres y hombres, será necesario remover las estructuras mismas de la sociedades para acabar con los mecanismos que producen, en su seno, la desigualdad.

En este sentido, la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Pekín '95), en su Declaración, rompe el enfoque, en cierto modo, “coyuntural” y “reduccionista” que se apreciaba en la CEDAW¹, –

1-La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como la CEDAW, fue adoptada por Naciones Unidas en 1979, convirtiéndose en el principal instrumento jurídico de carácter internacional para la igualdad entre mujeres y hombres.

centrado en la reparación de situaciones legal o formalmente discriminatorias,— para abrirse a una perspectiva mucho más integral, que obliga a plantearse cambios, no sólo en las parcelas directamente relacionadas con la vida de las mujeres, sino en el conjunto de la sociedad; es decir, en el conjunto de las relaciones (de poder) que se establecen entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Este enfoque supone una importante novedad, en la medida en que amplía el punto de mira, situando la necesidad de cambio en la sociedad en su conjunto y no sólo en aquellos ámbitos que se venían considerando específicamente femeninos; de manera que el problema de la igualdad entre sexos se aborda desde su dimensión estructural.

Nuevas estrategias: Mainstreaming y Empowerment

El nuevo enfoque conceptual que representa el género requiere de nuevas estrategias para la implementación de la igualdad. El mainstreaming o transversalidad, —definido por el Grupo de expertos del Consejo de Europa como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1999: 26)— y el empowerment o empoderamiento —con el que se alude a la necesidad de empoderar a las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada— son dos conceptos, estrategias, complementarios que ya empezaron a perfilarse en Conferencias anteriores y que se impondrán claramente en la IV Conferencia de Pekín. Conseguir el empoderamiento de la mujer constituye un objetivo fundamental ya que la presencia de las mujeres en los niveles de decisión política, económica y, en definitiva, en los lugares de poder real, favorecerá la aplicación de la perspectiva de género en las políticas concretas, al tiempo que contribuirá a normalizar la situación de desequilibrio existente entre mujeres y hombres en los ámbitos de decisión.

El empoderamiento se relaciona, no tanto con las condiciones materiales en que viven las mujeres sino con la posición que ocupan con respecto a los varones en la sociedad. Se trata de pasar de la posición del no poder a otra en la que el poder se comparte, en igualdad, con los hombres. En este sentido, el empoderamiento se conceptualiza como un proceso. Para Jo Rowlands el empoderamiento es “un conjunto de procesos psicológicos que cuando se desarrollan, capacitan al individuo o al grupo para actuar e interactuar con su entorno de tal forma que incrementa su acceso al poder y su uso en varias formas” (1997: 224). El empoderamiento se desarrolla en dos dimensiones, la personal y la colectiva. Si bien en un primer momento es necesario un cambio interno, personal, de toma de conciencia de la desigualdad, ese proceso desemboca en una segunda fase en la que lo personal se torna colectivo, y el empoderamiento se convierte en una herramienta para la transformación

de las estructuras de discriminación de género (Naila Kabeer, 1997). En el contexto de desigualdad en que nos encontramos, el liderazgo femenino se construye, ineludiblemente, a partir de la interrelación de estas dos dimensiones del empoderamiento. Y, en este sentido, es fundamental la aportación de las disposiciones legales que establecen cuotas de presencia de las mujeres en ámbitos donde se hallan infrarrepresentadas.

La Plataforma de Acción de Pekín recomienda a los Gobiernos un compromiso para “establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública”² y se fija una directriz a los Estados para que impulsen la paridad de ambos sexos en instituciones y organismos.

En definitiva, la mayor aportación de Pekín ‘95 al avance de la igualdad de género es la consolidación de dos estrategias —mainstreaming y empowerment— que se interrelacionan, que constituyen una importante herramienta para la implementación de las políticas de igualdad y que buscan promover un ‘cambio en la estructura’.

El empowerment en la Unión Europea

La Estrategia 2020 para el crecimiento de la Unión Europea tiene en cuenta la necesidad de promover eficazmente la igualdad de género. La Comisión aprobó en 2010 la “Carta de la Mujer”³, una declaración política que refuerza su compromiso en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, y también en el resto del mundo. La Carta propone varios ámbitos de actuación específicos entre los que ocupa lugar destacado la independencia económica, a través de una distribución equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral y un aumento de la calidad de empleo para las mujeres; la igualdad de salarios, haciendo uso de los mecanismos legislativos disponibles; y la igualdad en la toma de decisiones, adoptando iniciativas para aumentar la representación de las mujeres en los ámbitos de decisión (parlamentos, gobiernos regionales, dirección de grandes empresas). Estas iniciativas, que se engloban en la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, suponen un avance con respecto al Plan de Trabajo 2006-2010 pues se propone objetivos más ambiciosos, y representan un cambio cualitativo importante con respecto a la Estrategia marco comunitaria (2001-2005), que se limitaba a actuaciones de formación y concienciación.

2- Plataforma de Acción de Beijing. Objetivo estratégico G.1. Acción 190.

3- Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010: «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres - Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer».

La Comisión Europea asume, por tanto, la necesidad de impulsar políticas públicas para el empoderamiento de las mujeres, estableciendo objetivos que se concretan en porcentaje de participación y de presencia de las mujeres en los ámbitos de poder político, económico y también en el área de la investigación. En este sentido, cabe señalar que la Estrategia 2010-2015 otorga un lugar destacado a la supervisión de los progresos en el sector de la investigación para el objetivo del 25% de mujeres en puestos directivos en el sector público.

2. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y UNIVERSIDAD: EL CASO ESPAÑOL.

En los años 90 proliferan en las universidades españolas Centros de Estudio de la Mujer e Institutos de Investigaciones Feministas. Sin embargo, este esfuerzo por descubrir, visibilizar y analizar las causas de la desigualdad, y el sesgo de género de los conocimientos oficiales, no se detiene a observar la desigualdad existente en el seno mismo de la comunidad científica y universitaria hasta la primera década del siglo XXI. Como afirma María Jesús Izquierdo, –pionera en España en el estudio del sexismo en la universidad, a partir de sus trabajos sobre las universidades catalanas– la nula atención a la desigualdad en el seno de la propia universidad es el síntoma de que esta permanece invisible (2004: 36).

La necesidad de dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 1, 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978, en relación con la igualdad y el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía, obliga a articular medidas y políticas específicas que garanticen, no sólo la igualdad formal (igualdad en el punto de partida) sino también la igualdad material (igualdad como resultado final o igualdad en el punto de llegada). Se hace necesario, por tanto, desarrollar la Constitución a través de leyes que permitan adoptar medidas para compensar esas diferencias que de facto se producen entre mujeres y hombres, y que tienen como resultado, entre otras muchas circunstancias desfavorables, la escasa representación femenina en los espacios de poder.

El año 2007 fue decisivo en cuanto al desarrollo legislativo del principio de igualdad de género en España. Es en ese año cuando se aprueban dos leyes orgánicas que marcan un punto de inflexión en lo relativo a la consideración del género en las políticas públicas y, en particular, en la política universitaria: la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) y la Ley Orgánica 4/2007 de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de universidades (LOM-LOU) que, en lo que a la educación superior se refiere, introduce importantes consideraciones sobre la igualdad de género.

La LOIEMH, introduce las políticas de igualdad articulando normativamente la estrategia de transversalidad de género. Con su aprobación el principio de igualdad y la prevención de

la discriminación por sexo debe contemplarse en todos los ámbitos de la realidad social, cultural, política, económica y artística. Por su parte, la LOM-LOU establece en su preámbulo una inequívoca declaración a favor de impulsar la equidad de género en la universidad⁴.

Tanto la Ley de Igualdad (3/2007) como la Ley Orgánica de Universidades (4/2007) introducen en su articulado diversas disposiciones dirigidas a promover el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y representación. Dada la estructura y naturaleza heterogénea de los órganos de gobierno y representación universitarios, las medidas que se introduzcan, en algunos casos, solo podrán ser de fomento y, en otros, conllevarán medidas obligatorias. Entre estas últimas cabe destacar la aprobación en las universidades de Reglamentos Electorales que, con distintas fórmulas de democracia paritaria (elección o escrutinio paralelo por sexo), introducen medidas con las que garantizar la presencia mínima del 40% y máxima del 60% de cualquiera de los dos sexos.

Paulatinamente, las universidades públicas españolas han ido adaptando sus Estatutos a la LOM-LOU. En la Universidad de Alicante, la adaptación estatutaria culmina en 2012. El vigente estatuto introduce en su articulado los requerimientos que en materia de igualdad exige la ley. Así, en su art. 33, recoge a la Unidad de Igualdad entre sus estructuras de organización encomendándole la función de desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres⁵. Las consideraciones relativas a la representación en los órganos colegiados y desempeño de cargos unipersonales, quedan en el art. 40.3 estableciendo que “La Universidad promoverá la participación de las mujeres en todos los niveles de representación y dirección, con el objetivo de conseguir la representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación, para lo que se establecerán las normas necesarias en los procedimientos electorales regulación de los procesos electorales”. Este principio se ha incorporado en el recién aprobado Reglamento Electoral⁶, estableciendo en su art. 46.2 que “A efectos de promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres, en las elecciones para cubrir más de dos puestos, cada elector o electora podrá votar como máximo un 60% de candidatos de un mismo sexo”.

La Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación constituye otro importante

4- “Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad” (Preámbulo, LOM-LOU, 2007).

5- La Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante fue creada, por acuerdo de Consejo de Gobierno, en enero de 2008, cuatro años antes de que ‘formalmente’ fuera reconocida como estructura organizativa en su Estatuto. Este hecho, da cuenta de la relevancia que las políticas de igualdad han tenido, y tienen, en la Universidad de Alicante.

6- Reglamento Electoral de la Universidad de Alicante, aprobado por Claustro Universitario el 3 de diciembre de 2013 (en: <http://www.boua.ua.es/pdf.asp?pdf=2658.pdf>. Consulta: 15/06/2014).

avance en relación con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación –uno de los pilares, junto con la docencia, de la actividad que se desarrolla en las universidades– ya que introduce un conjunto de medidas novedosas entre las que se encuentra “la incorporación del enfoque de género con carácter transversal” estableciendo, además, medidas para promover la composición y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (artículo 2. Objetivos generales).

3. LIDERAZGO DE LAS MUJERES EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS ESPAÑOLES.

Diferentes informes sobre la posición de las mujeres en la Universidad ponen de manifiesto la persistencia de desigualdades y desequilibrios en el acceso, en la trayectoria profesional y en su presencia en órganos de representación. Los datos, –corroborados en los informes diagnósticos universitarios–, evidencian la existencia en la institución universitaria de dinámicas que contribuyen a generar desigualdad entre mujeres y hombres. Existe, por tanto, una realidad sobre la que se aconseja actuar, y para ello las universidades españolas vienen articulando planes de igualdad con los que contribuir a reducir las brechas entre mujeres y hombres en el ámbito universitario⁷.

Uno de los objetivos perseguidos por las universidades españolas a través de sus políticas de igualdad ha sido, y continúa siendo, potenciar el incremento de las mujeres en el ámbito académico y de dirección. Esto es, contar con el liderazgo de las académicas en la producción científica y en la toma de poder. Sorprendentemente, disponer de datos desagregados por sexo en estas dos esferas no es tarea fácil. Solo recientemente, y fundamentalmente a partir de la necesidad –y requerimiento legal– de elaborar informes diagnósticos que reflejen la situación de las mujeres y hombres en la universidad, se ha podido empezar a disponer de indicadores sistematizados para el conjunto de universidades⁸. Ejemplificamos la presencia de las mujeres en las universidades españolas a partir de los datos, en perspectiva diacrónica, que disponemos sobre su situación en la Universidad de Alicante.

7- La LOIEMH presenta a los Planes de Igualdad como la herramienta a través de la cual las empresas, de más de doscientos cincuenta trabajadores, articularán medidas de igualdad (art. 45). Los planes de igualdad presentan un conjunto ordenado de medidas (acciones) tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas medidas se establecerán después de haber realizado un diagnóstico de situación (art. 46). La Universidad de Alicante ha aprobado dos Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El primero se implementó durante 2010 y 2013; el segundo, está vigente y su periodo de implementación es 2014-2016. A ambos planes les precedió un Informe diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en los tres colectivos universitarios: personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes.

8- En este sentido resulta ilustrativo las ausencias y el modo de recoger la presencia de las mujeres que realiza el Instituto Valenciano de Estadística (IVE). El IVE, en las estadísticas del área de ‘Poder’, considera la distribución por sexo en cuatro ámbitos: (1) Distribución de los miembros del Consell de la Generalitat; (2) Porcentaje de feminidad en las Cortes Valencianas; (3) Profesionales Sanitarios colegiados; (4) Profesorado por clase de enseñanza; y (5) Profesorado en enseñanza universitaria según titularidad del centro. Las áreas 3, 4 y 5 no recogen, estrictamente indicadores de toma de poder desagregados por sexo. Recogen, en términos porcentuales, la presencia de las mujeres desde una perspectiva temporal. Esto es, no existen estadísticas que recojan la presencia de mujeres en sus respectivos órganos de dirección y de representación. Así, por ejemplo, en el ámbito universitario debería incluirse la composición por sexo del equipo de dirección (rector/a y vicerrectores/as), del Consejo de Gobierno, del Claustro universitario y del Consejo Social. Estos órganos son los que, en sentido estricto, estarían vinculados con la medición de la representación de las mujeres en cargos de responsabilidad y en los órganos de toma de decisión.

Estos datos podrían inferirse, en cierto modo, al conjunto de las universidades españolas.

Para alcanzar los objetivos perseguidos en este artículo, resulta pertinente diferenciar entre la presencia de las mujeres en la excelencia académica y en los espacios de toma de decisiones, esto es, diferenciamos entre liderazgo científico y liderazgo político. Si bien ambos aparecen estrechamente relacionados, interesa ahora abordarlos de forma independiente para, posteriormente, analizarlos de forma conjunta y en relación a la concepción diferencial que mujeres y hombres hacen del 'poder'. Esta relación se torna fundamental para entender el particular proceso de empoderamiento por el que transitamos las mujeres académicas.

Liderazgo académico en la Universidad de Alicante.

La excelencia académica, en el sistema universitario español, se mide a partir del porcentaje del profesorado universitario que alcanza la máxima categoría profesional del cuerpo del personal docente e investigador funcional: catedrático o catedrática. La evolución de las mujeres catedráticas, en el conjunto de las universidades públicas españolas, muestra un incremento en algo más de cinco puntos porcentuales: en el curso 2004-2005 representaban el 13,8% y en el curso 2011-2012 (último dato disponible) alcanzaba el 19,5% (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013). En la Universidad de Alicante, el incremento porcentual ha sido de ocho puntos para el periodo 2008-2012, pasando de un 11% en 2008 a un 19,1% en 2012. En términos absolutos este incremento ha significado que mientras las catedráticas se han visto incrementadas en un 105%, los catedráticos los han hecho en un 7,4%.

Este incremento notable es consecuencia, fundamentalmente, del modelo de acreditación del profesorado universitario (RD 1312/2007) que introduce la LOM-LOU. Este establece que para el acceso y promoción docente será necesario que la Agencia Nacional de Acreditación certifique la calidad docente e investigadora evaluando, a partir de unos criterios comunes, los méritos y competencias de las y los candidatos. Estar en posesión de la acreditación es el requisito que permite el acceso y la promoción del cuerpo de profesorado universitario. Este nuevo sistema de valoración curricular, descentralizado ahora de las propias universidades, elude el sistema de cooptación con el tradicionalmente se venía produciendo el reclutamiento y promoción del profesorado universitario y del que, mayoritariamente, se beneficiaban los profesores.

A pesar de la exitosa evolución de este indicador, conviene matizarlo, pues la investigación llevada a cabo por Rodríguez, González y Albert en la Universidad de Alicante ha desvelado dos aspectos que señalan el camino que deberá recorrer el liderazgo de las mujeres aca-

démicas. En primer lugar, las investigadoras han apreciado asimetrías en el tiempo que profesores y profesoras dedican en alcanzar la máxima categoría. Así, mientras que los primeros invierten una media de 13,1 años en alcanzar la cátedra, las segundas ocupan 16,2 años de su carrera académica. En segundo lugar, la investigación ha identificado, como un aspecto particular de la segregación vertical universitaria, la mayor dedicación de las profesoras a tareas vinculadas con la docencia inclusive entre las catedráticas. Estas dedican, por término medio respecto a sus homólogos, casi 14 horas más a labores de docencia y 6,3 horas más a la dirección de trabajos de investigación o tesis. En contra, destinan 4 horas menos que los catedráticos a tareas directamente vinculadas con la investigación. La menor dedicación de las mujeres PDI en tareas de investigación se refleja en su menor presencia en proyectos competitivos de investigación: solo el 27% de los investigadores principales de proyectos I+D+i nacionales son liderados por mujeres, porcentaje que se reduce al 7,4% en los proyectos I+D+i Europeos (2014: 75). Estos datos dibujan la brecha de género en el ámbito de la investigación, aspecto determinante en la carrera académica dado que la investigación es la dimensión más valorada en la promoción profesional.

Liderazgo político de las universitarias.

La representación por sexo en los distintos órganos colegiados de la Universidad⁹ –Claustro, Consejo de Gobierno y Consejo Social- no mantiene una estructura equilibrada. La presencia de las mujeres en todos ellos es inferior al peso que tienen en el conjunto de la Universidad y en ninguno de estos órganos se alcanza la composición equilibrada entre los sexos.

En el Claustro y en el Consejo de Gobierno se ha incrementado la presencia de mujeres, continuando una tendencia al alza que se inició en 2002. No obstante, en 2012 se produjo un descenso de la participación femenina en el Consejo de Gobierno pasando de un 40,9% en 2011 a un 36,6% en 2012. También la composición del Consejo Social ha sufrido un retroceso en la evolución hacia la composición equilibrada pasando de un 29,2% en 2010 a un 25% en 2012.

Sin embargo, la presencia de mujeres en el Consejo de Dirección se ha incrementado notablemente a partir de 2008, alcanzándose en la actualidad el equilibrio paritario en el Equipo de Gobierno de la UA, no sólo entre los vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General, sino

9- El gobierno, la representación y la administración de la Universidad se articulan a través de los siguientes órganos: a) colegiados: el Consejo Social, el Claustro Universitario, el Consejo de Dirección, los claustros y las juntas de facultad y de escuela, los consejos de departamento, de instituto universitario de investigación y de otros centros o estructuras que, en su caso, se constituyan conforme al presente Estatuto; b) Unipersonales: la rectora o rector, las vicerrectoras o vicerrectores, la secretaria o secretario general, la vicesecretaria o vicesecretario general, en su caso, las decanas o decanos y las vicedecanas o vicedecanos de facultad, las directoras o directores de departamento, instituto universitario de investigación y de los centros y estructuras que puedan constituirse, las secretarías o secretarios de facultad, escuela, deparato e instituto universitario de investigación, las subdirectoras o subdirectores de departamento e instituto universitario de investigación, en su caso. (Artículo 39 de Estatuto de la Universidad de Alicante).

también en las Direcciones de Secretariado, que, desde 2012 son ocupadas por mujeres en un 50%.

Los equipos de dirección de centro (Decanatos y Dirección de la Escuela Politécnica Superior) mantienen, considerados en conjunto, una estructura equilibrada por sexo. Sin embargo, al considerar a los equipos de dirección de los centros de manera individual, aparecen algunas diferencias en la composición de cada uno de ellos. La composición es equilibrada solo en dos centros: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y Facultad de Ciencias. La Escuela Politécnica Superior continúa la tendencia de años anteriores en cuanto a la estructura masculinizada y se suma a esta tendencia la Facultad de Educación. Por el contrario, en la Facultad de Ciencias de la Salud la composición está claramente feminizada (las mujeres representan el 83,3% de integrantes del equipo de dirección). También las facultades de Filosofía y Letras y de Derecho presentan más mujeres en sus equipos decanales.

La Dirección de Departamentos y de Institutos de Investigación está ocupada por mujeres tan solo en un 15,8% y un 12,5% respectivamente. Sin embargo, en las Secretarías y las Subdirecciones de los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación se ha incrementado la presencia de mujeres durante los últimos años hasta alcanzar la paridad, con un 33,3% y un 33,9%, respectivamente.

4. PODER Y EMPODERAMIENTO EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS.

En los dos primeros apartados se ha destacado la relevancia que en la agenda política comunitaria, nacional y universitaria ha adquirido la inclusión de la perspectiva de género. En ella el empoderamiento ha ocupado, desde sus orígenes, —aunque sus estrategias hayan evolucionado con el paso del tiempo—, un lugar central y transversal. Esta exposición previa nos ha permitido contextualizar el liderazgo de las mujeres universitarias tomando como caso de estudio la Universidad de Alicante. La situación descrita ha puesto en evidencia el escaso peso del liderazgo femenino tanto en el ámbito académico como en las esferas de toma de decisiones, si bien este se ha visto incrementado cuando en la propia institución se lleva a cabo una apuesta firme y decidida por el desarrollo de políticas de igualdad que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ahora bien, el proceso de liderazgo¹⁰ está sujeto a dos condiciones: por una parte se trata de una cualidad atribuida, en el contexto de interacción social del grupo, ya que el líder requiere ser percibido, reconocido como tal (Lord y Maher, 1991); y, por otra parte, es el estereotipo que social y simbólicamente se le atribuye al líder el que guía el proceso

10- La complejidad y multidimensionalidad desde la que se puede abordar el fenómeno del liderazgo motiva que no dispongamos de una única definición sobre el mismo. Sin embargo, sí que es posible encontrar elementos comunes entre las distintas corrientes teóricas que han tomado al liderazgo como objeto de estudio. Los señalados en el texto, liderazgo como proceso atribuido y como proceso construido a partir de los estereotipos con el que aparecen vinculado (ambición, racionalidad, decisión, autoridad y competitividad, entre otros), son dos de ellos.

(Wofford, Wodwin y Wittington, 1998). En este sentido, resulta de interés interrogarse sobre cómo es percibido, sentido y vivido el proceso de empoderamiento por la(s) académica(s), específicamente, y por la comunidad universitaria (espacio de trabajo) en general. Este planteamiento resulta pertinente para identificar los rasgos del empoderamiento (individual y colectivo) en las mujeres académicas desde su condición de 'recién llegadas' a la Universidad y al poder -no socializadas en sus reglas y valores-. Quizás las reflexiones que siguen arrojen luz sobre el análisis causal de la injustificada presencia de liderazgo femenino en entornos universitarios.

Carrera(s) académica(s) y significado(s) del poder en la Universidad.

La investigación ha puesto de manifiesto que las carreras académicas de mujeres y hombres universitarios transita por sendas diferentes. Así, mientras que los académicos desarrollan una estrategia laboral profesionalizada y diferenciada claramente de su vida personal; las académicas desarrollan una estrategia dependiente –conciliada- con su vida familiar (Rodríguez, et al., 2014: 85-86). En sus carreras, el significado que unos y otras atribuyen al poder es disímil y determina, entre otros aspectos, el menor liderazgo de las mujeres universitarias. Para las académicas, ocupar cargos de responsabilidad no es percibido como un símbolo de poder sino, más bien, es una función que se asume con grandes dosis de vocación de servicio. Aceptar desempeñar un cargo de responsabilidad pasa por que 'guste', por 'la satisfacción' del trabajo bien hecho y por el convencimiento de que 'algo se puede aportar'. En contra, los académicos viven su profesión hacia el exterior lo que les lleva a incluir de forma 'natural' en su proyecto profesional la asunción del poder (Escolano, 2006: 382).

Liderazgo(s) y cultura androcéntrica organizacional.

Uno de los aspectos que ha suscitado mayor unanimidad en la investigación interesada en analizar el techo de cristal en las universidades alude a las dificultades que las académicas tienen en conciliar su vida laboral con la personal y familiar. Así, y en el caso de la Universidad de Alicante, la llegada de los hijos e hijas lleva a que el 30,3% de las académicas (frente al 18,3% de sus compañeros) asuman dobles jornadas de trabajo y a que un 24,2% de las profesoras (frente al 16,1% de los profesores) reconozcan dedicar menos atención a su carrera abandonado, temporalmente, el circuito académico (Rodríguez, et al., 2014: 79)

Las tensiones que genera la dificultad de poder conciliar motiva que las académicas descarten sistemáticamente desempeñar cargos de gestión, por lo menos, durante los primeros años de crianza o hasta que han asegurado un determinado estatus profesional. Las

reiteradas renuncias de las mujeres ha dado lugar al estereotipo del ‘desinterés’ natural de las mujeres por los cargos de gestión: “si no están, es porque no quieren’. Sin embargo, tal y como introducen algunas profesoras entrevistadas por Escolano, justificar la ausencia de mujeres en cargos de responsabilidad en, exclusivamente, su falta de interés es quedarse en la superficie del problema (2006: 401). Detrás de este rechazo, argumenta Escolano, reside la no aceptación de una cultura organizacional diseñada por y para los hombres que impone prácticas no compartidas. Esto es, un modelo funcional que exige reproducir ritos que socavan su sentido práctico y restringen la oportunidad de desempeñar, fundamentalmente, sus obligaciones familiares ¹¹. De hecho, entre las cualidades que las académicas identifican como propias destacan su carácter resolutivo y eficiente, prueba de ello, argumentan, “las reuniones con presencia mayoritaria de mujeres suelen terminar antes” (Rodríguez, et al., 2014: 81). Se obvian, pues, los elementos situacionales y estructurales del modelo de trabajo universitario ciñendo el análisis de las causas al ámbito personal (de las académicas) y no al colectivo (de la Universidad). El discurso dominante exime a la institución su responsabilidad en el problema de la conciliación responsabilizando a ellas de su escaso liderazgo: ‘no queremos’.

Empoderamiento individual: brecha de género en el logro del poder, la autoridad y el prestigio.

96

Hasta ahora se ha vinculado el liderazgo con el poder, esto es, con el desempeño de un cargo de decisión en una estructura jerárquica en la que se deben adoptar decisiones. Sin embargo, si la ocupación de un cargo –el poder- no va revestido de autoridad y prestigio –reconocimiento que otorga el grupo de referencia- el liderazgo ni es atribuido socialmente ni, en consecuencia, sentido individualmente. Es en esta compleja relación que mantienen el poder, la autoridad, el prestigio y el liderazgo, en donde podemos identificar algunos elementos idiosincráticos del proceso de empoderamiento individual de las mujeres académicas.

Respecto a este, el sentirse líder, las académicas perciben que suelen ser las protagonistas de las políticas de ‘tierra quemada’. Denuncian que quedan relegadas a ocupar cargos de responsabilidad vacíos de prestigio y reconocimiento social –autoridad-; cargos, como ellas presentan, ‘de segunda’. (Rodríguez, et al., 2014:82). En aquellas ocasiones en las que llegan a ostentar cargos de responsabilidad ‘de primera’, deben probar su autoridad, valía, constantemente. En un grupo de discusión de la investigación llevada a cabo por Rodríguez, González y Albert, una participante declaró: “Yo creo que las mujeres que lo hacen mal no suelen durar porque, por mi corta experiencia, te vienen a buscar cuando saben que ya has dado un nivel en algún trabajo previo (...) Yo creo que a nosotras se nos mira mucho

11- Escolano (2006: 382-383) destaca que las profesoras entrevistadas en su investigación criticaron (ácridamente) dos prácticas habituales en sus homólogos: el ‘discurso hueco’ que les permite significarse públicamente y el dispendio de tiempo en reuniones interminables, en política de pasillos, de cafetería,... que les tejer las prácticas oficiosas de la profesión.

más. Yo veo gestiones que se me están exigiendo a mí, y veo que hace 6 meses o 4 ó 3 meses tenía un compañero que no se le exigía ni la mitad de lo que se me está exigiendo a mí por mis propios compañeros, dices bueno y por qué (2014: 80).

Empoderamiento colectivo y percepción de la desigualdad: ¿sororidad académica? ¿redes académicas?

Como se ha presentado, el proceso de empoderamiento contiene dos perspectivas: el empoderamiento individual, vinculado al desarrollo de las capacidades de las personas; y el empoderamiento colectivo construido a partir de la acción conjunta. Esta dualidad no siempre actúa en armonía, más bien, en algunas ocasiones, participa de forma excluyente dando lugar a lo que se ha conceptualizado como la 'paradoja del poder': "mientras más agrupadamente actúa un individuo, mayores posibilidades tienen de desarrollar sus capacidades personales y conseguir sus objetivos, lo que evidentemente supone ceder grados de autonomía y 'libertad', para construir intereses conjuntos" (Penaglia, 2012: 109).

Así, pues, el empoderamiento de las académicas pasará por compartir intereses conjuntos para que, en el ámbito que nos ocupa, se traduzcan en estrategias de transformación estructural -ruptura de las barreras del techo de cristal en la Universidad- que les permita el acceso y promoción en igualdad de oportunidades. En este contexto, y como paso previo, cabe preguntarse si las académicas perciben, individual y colectivamente, que son discriminadas. La investigación ha subrayado que en sus discursos suelen negar la existencia de desigualdad en la Universidad. Presentan a la institución como un espacio igualitario que se rige por el principio del 'mérito'. Para ellas, la calidad de la trayectoria profesional y la dedicación y constancia son los criterios que rigen la vida académica (Rodríguez, et al., 2014: 84). Su discurso aparece impregnado de individualismo y obvia la condición de discriminación estructural de 'las mujeres'. Paradójicamente, y a pesar de su percepción objetiva sobre los criterios que deben regir la vida académica, también son plenamente conscientes de reglas universitarias no escritas. Las académicas lamentan no haber contado en su vida profesional con la guía del mentor, con el apoyo del departamento y con el capital social que ofrece la pertenencia a redes informales (Rodríguez, et al., 2014: 84).

La visión individualista y meritocrática desde la que analizan sus propias historias desencadena dos lecturas adicionales con consecuencias directas en el proceso de empoderamiento colectivo. En primer lugar, su percepción se traduce en actitudes insolidarias con las que no han llegado y en la inexistencia de sororidades u otros lobbies femeninos en la Universidad (Escolano, 2006: 384). En segundo lugar, en el plano ideológico (que no práctico) rechazan cualquier medida que las promueva por vías que no sean las del mérito. En

este sentido, y en principio, cualquier acción positiva es rechazada. Entre estas, el sistema de cuotas es el más cuestionado pues, en su opinión, los criterios que deben regir también la selección para un puesto de responsabilidad deben ser 'objetivos': adecuación al puesto y capacidad. Sin duda, el recordatorio constante de que se está porque "hay que cumplir la ley de igualdad" ha contribuido al rechazo generalizado del sistema de cuotas. Estas sanciones reproducen la discriminación y sustentan los mecanismos de exclusión hacia las académicas dado que lo que se cuestiona de forma velada no es la valía de hombres y mujeres sino, exclusivamente, la de las mujeres (Rodríguez, et al., 2014: 83).

NOTA FINAL.

Iniciábamos nuestra exposición presentando los avances (formales) introducidos por la Unión Europea y España en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este interés, transversal, perdura y ha dado lugar a una apuesta firme por la consideración de la perspectiva de género en el programa de nueva generación en apoyo de la investigación y la innovación: el Programa Marco del I+D+I horizonte 2020. Su objetivo es estimular el crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo así como retener el talento de investigadoras e investigadores.

La Comisión Europea reunió un grupo de expertos para que analizaran la situación concluyendo que cuando las universidades y las organizaciones científicas consideran el género en su gestión: mejoran la política de reclutamiento, promoción y retención de mujeres y hombres; y se incrementa, con ello, la calidad de la investigación. Se identificaron cinco problemas principales de las instituciones de investigación: opacidad en la toma de decisiones; prácticas institucionales que, aunque aparentemente neutras, tienen efectos negativos sobre las oportunidades laborales de las mujeres; sesgo inconsciente de género en el sello distintivo de la ciencia; implicaciones del sesgo de género en el contenido de la ciencia; brechas salariales entre mujeres y hombres; y, dificultades de conciliación de las esferas laborales y familiares. El informe aboga por la necesidad de un 'cambio estructural' de las instituciones científicas. Algunas de las iniciativas llevadas a cabo por universidades europeas, e incluidas en el informe, señalan el camino a seguir para avanzar en la transformación de la institución universitaria (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- BERGALLI, R. y BODELÓN, E. (1992): "La cuestión de las mujeres y el Derecho penal simbólico", *Anuario de Filosofía del Derecho*, nº 9, pp. 43-67.

- CONSEJO DE EUROPA (1999): Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Serie documentos, nº 28.
- DÍEZ, E., TERRÓN, E. y ANGUIA, R. (coords) (2006): La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Barcelona: Octaedro.
- ESCOLANO, E. (2006): Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas. Valencia: Universitat de València.
- IZQUIERDO, M^a J. (2004): El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic. Univesitat Autònoma de Barcelona. Barcelona: Servei de Publicacions de UAB.
- KABEER, N. (1997): “Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?”, en M. León (comp.), Poder y Empoderamiento de las Mujeres. Santa Fé de Bogotá: Tercer Mundo/Fac. Ciencias Humanas, pp. 119-146.
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (2011): Cambio estructural de las instituciones científicas: impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación. Unidad de Mujeres y Ciencia (en: http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cambio_estructural_instituciones_cientificas.pdf. Consulta: 15/06/2014).
- PENAGLIA, F. E. (2012): “La paradoja del poder: ¿elitización o empoderamiento colectivo?”, Polis, vol. 11 (32), pp. 105-118.
- ROWLANDS, J. (1997): “Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo”, en M. León (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres. Santa Fé de Bogotá: Tercer Mundo/Fac. Ciencias Humanas, pp. 213-245.
- RODRÍGUEZ, M^a J., GONZÁLEZ, M^a J. y ALBERT, M^a C. (2014): “Las carreras académicas de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante”, Sociología del Trabajo, nº 80, pp. 69-80.
- TUR, R. (2008): “Igualdad y no discriminación por razón de sexo en Naciones Unidas. Proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias

para la igualdad de mujeres y hombres”, Revista Europea de Derechos Fundamentales, nº 11, pp. 247-291.

- VEGA, A. M^a (2003): “Cuestiones de género en la mundialización”, REDUR, nº1, pp. 83-100.

LIDERAZGO Y POSICIONAMIENTO FEMENINO EN LAS INSTITUCIONES; UNA VISIÓN DESDE MÉXICO

MG. ARNOLDO GUAJARDO DÍAZ

Título: Liderazgo y posicionamiento femenino en las instituciones: una visión desde México

Mg. Arnoldo Guajardo Díaz

Licenciado en Periodismo y Medios de Información. Magister en Ciencias en Comunicación con especialidad en Comunicación Organizacional por el Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey. Se desempeña profesionalmente como coordinador de contenidos de mercadotecnia y comunicación organizacional.

Contacto: arnoldoguajardo@gmail.com

Resumen: El presente artículo trata acerca del liderazgo femenino y las barreras que las mujeres enfrentan para poder crecer profesionalmente en las instituciones mexicanas. Desde la perspectiva de la cultura organizacional, se incluye un estudio de caso realizado en una universidad privada del noreste de México, que consistió en la realización de una serie de entrevistas a profundidad a directoras de carrera y de departamento académico de la institución educativa referida para conocer cómo ha sido su trayectoria hasta el momento de convertirse en líderes de una carrera profesional o un departamento académico, respectivamente. Los resultados sugieren que la cultura masculina de la universidad se ha permeado entre sus integrantes, lo cual ha propiciado la creación de una serie de obstáculos para que las mujeres puedan crecer profesionalmente en la escuela.

Palabras clave:

Liderazgo femenino, cultura organizacional, directoras, universidad

Introducción

De acuerdo con Echániz y Velázquez (2009), las organizaciones han sido dirigidas por hombres; sin embargo, en décadas recientes el papel de la mujer como líder en las instituciones ha ido adquiriendo, tímidamente, un auge. Como consecuencia de ello, es posible observar diferentes estilos de liderazgo entre hombres y mujeres.

La cultura organizacional, en sus diferentes definiciones, permite que los(as) integrantes de la organización interpreten la realidad a partir de una serie de conceptualizaciones (Schultz, 1995; Hofstede, 2005; Andrade, 2005), entre las cuales se incluye la de cómo debe ser un(a) líder en su actuar y si debe ser hombre o mujer (Schein, 2001). Por lo tanto, la comunicación de la cultura organizacional es capaz de impulsar u obstruir la construcción

del escenario ideal para el desenvolvimiento de las féminas en puestos de poder.

A raíz de lo anterior, en el contexto laboral las mujeres de todas partes del mundo se enfrentan a una serie de barreras para poder ascender en la estructura organizacional y asumir cargos de líderes, pues comúnmente la imagen del líder se asocia a los varones. Este fenómeno da lugar a una serie de prejuicios y obstáculos implícitos en el ambiente de la organización que frenan el crecimiento profesional de las mujeres. De esta manera, su ascenso a puestos de poder se vuelve un reto para ellas al tener que enfrentarse a un mundo dominado por hombres y, en la mayoría de los casos, tener que combinar sus actividades laborales con las propias de las amas de casa.

Por tal motivo, en el presente artículo se hablará del posicionamiento de las mujeres como líderes en instituciones mexicanas. Particularmente, se abordará el caso de una universidad privada del noreste de México.

Liderazgo

El liderazgo, de acuerdo con Camps del Valle y Pérez-Santiago (2011), hace referencia “al potencial o capacidad que tiene una persona de influenciar a otras para que éstas dirijan sus esfuerzos hacia un objetivo común” (p. 17). Esta definición sugiere la construcción de relaciones entre el(la) líder y sus seguidores(as) para la consecución del objetivo como grupo. Denota que una persona en un cargo de liderazgo debe tener la capacidad de transmitir su visión a los(as) otros(as) para que en conjunto puedan realizar una tarea en particular.

Partiendo de la diferenciación en los estilos de liderazgo según el género, los(as) especialistas han podido identificar diversas clasificaciones del liderazgo; sin embargo, a continuación se considerará la clasificación más utilizada en los estudios científicos que giran en torno al desarrollo y quehacer administrativo de los(as) líderes: el transformacional, el transaccional y de *laissez-faire*, que están íntimamente relacionados con el género de quien los ejerce.

Liderazgo Transformacional

De acuerdo con Burns (1978), la teoría del liderazgo transformacional supone la existencia de una relación de interdependencia entre los(as) líderes y sus seguidores(as), en la cual ambas partes se influyen mutuamente para aumentar sus niveles de moralidad y motivación. En el contexto organizacional y con relación al género, Eagly, Johannensen-Schmidt y Van Engen (2003), así como Carless (1998), Druskat (1994), Eagly y Johannesen (2003), y

Engen, Leeden y Willemsen (2001), afirman que las mujeres son quienes ejercen más este tipo de liderazgo; por su parte, Cuadrado y Molero (2002) agregan que se da mayormente en organizaciones de tipo público y en puestos de nivel más bajo.

Según Bass (1985), el liderazgo transformacional se caracteriza por tres factores de liderazgo. El primero de ellos es el liderazgo carismático-inspirador, que les brinda a los(as) seguidores(as) un propósito de estimulación y un modelo ético que les permite identificarse con el(la) líder y su visión. Al respecto, Antonakis (2006), Muenjohn y Armstrong (2008), y MLQ International (2008) complementan este factor con tres componentes: 1) influencia idealizada atribuida, derivada de las atribuciones de los(as) seguidores(as), producto de la percepción que tienen del líder o la líder; 2) motivación inspiradora, la cual hace alusión al liderazgo que motiva a la consecución de metas ambiciosas consideradas como imposibles; e 3) influencia idealizada conductual, entendida como las conductas del líder o la líder observables directamente por los(as) seguidores(as). También se le suele llamar carisma, haciendo referencia a la capacidad del líder o la líder para expresar su visión de las cosas y obtener la confianza de sus seguidores(as). Este factor presenta una correlación positiva con la eficacia y satisfacción en los equipos de trabajo (Cuadrado y Molero, 2002). El segundo factor del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual, que permite en los(as) seguidores(as) el desarrollo de mejores formas para solucionar problemas; y el tercero es la consideración individual, que se manifiesta a través del comportamiento del líder o la líder, caracterizado por su atención hacia las necesidades de cada seguidor(a) y el trabajo continuo y en conjunto para potenciar sus habilidades.

Liderazgo Transaccional

Siguiendo con los tipos de liderazgo, en el transaccional, el(la) líder se centra en los medios para el logro de los fines, mostrando a los(as) seguidores(as) las conductas que deben adoptar para satisfacer sus objetivos personales y al mismo tiempo aclarando las recompensas que éstos(as) recibirán como resultado de mostrar las conductas apropiadas (Burns, 1978). Por su parte, Bass (1985) complementa esta definición con los factores que caracterizan a este tipo de liderazgo: 1) recompensa contingente, en la cual el(la) líder les comunica a sus seguidores(as) lo que espera de ellos(as) y lo que recibirán a cambio, este factor tiene una correlación positiva con la eficacia y la satisfacción en los equipos de trabajo, aunque de forma menor que el carisma del liderazgo transformacional (Cuadrado y Molero, 2002); 2) gestión activa por excepción, mediante la cual el(la) líder supervisa el desempeño de sus seguidores(as) para detectar y corregir problemas; 3) y gestión pasiva por excepción, en la cual el(la) líder espera a que ocurran los problemas para resolverlos (Antonakis, 2006; Muenjohn y Armstrong, 2008; MLQ International, 2008).

Liderazgo Laissez-faire

Finalmente, en el liderazgo laissez-faire se presenta alguna reacción correctiva del líder o la líder sólo cuando los problemas se tornan extremadamente serios, y a menudo evita tomar algún tipo de decisión (Bass, 1985). A su vez, este tipo de liderazgo es equiparable al factor de gestión pasiva por excepción, propio del liderazgo transaccional, en el sentido de su ineficacia ante la falta de actividad del líder o la líder para asumir una posición en particular y tomar decisiones (Antonakis, 2006; Muenjohn y Armstrong, 2008; MLQ International, 2008).

Liderazgo Femenino

Se puede afirmar que el liderazgo femenino es un tema que ha cobrado importancia en las últimas décadas gracias a la apertura de oportunidades para las mujeres. A su vez, el incremento de mujeres en posiciones de liderazgo en las organizaciones ha provocado que surja un interés para conocer y estudiar el rol de las féminas como líderes (Klenke, 1996). Sobre la apertura de oportunidades, se asegura que la feminización de la fuerza laboral ha surgido con gran relevancia en los mercados laborales mundiales (Organización Internacional del Trabajo, 2007; Valenzuela y Reinecke, 2000); por su parte, Klenke (1996) indica que gracias al aumento de mujeres en puestos administrativos altos se ha incrementado el interés por el rol de la mujer como líder. Las causas de esto se derivan de "la disminución de las tasas de fecundidad, un mayor acceso a la educación, mayor necesidad de los hogares de contar con más ingresos, crisis económicas y patrones culturales que favorecen el ejercicio por parte de las mujeres de roles tradicionalmente asociados a los hombres" (Godoy y Mladinic, 2009, p. 51).

A estos factores se pueden sumar el incremento en la preparación educativa de las féminas, hasta el punto de poder afirmar que la generación de mujeres actuales es la mejor preparada de toda la historia (Doherty, 2004; Sullivan, 2006) y el hecho que las organizaciones se encuentran considerando la igualdad de oportunidades como un valor añadido que constituye un factor de innovación en la gestión de recursos humanos (Barberá et al., 2005).

A pesar de estas condiciones favorables para el impulso de las líderes, continúan existiendo elementos que las rezagan, pues en gran parte de las ocasiones los hombres son elegidos para ascender a puestos directivos cuando en la vacante están postuladas también

las mujeres (García-Retamero y López-Zafra, 2006). Las razones por las cuales las mujeres tienen un éxito limitado en la consecución de puestos de alto nivel se pueden encontrar tomando en cuenta el fenómeno desde la perspectiva cultural. Machicao (2006) explica que la raíz de este hecho es que la administración de la organización, a pesar de ser representada como neutral en cuanto al género se refiere, vincula las prácticas administrativas con características consideradas tradicionalmente como propias de los hombres. Como consecuencia, a las mujeres se les encomiendan cargos administrativos de bajo nivel, mientras que se les niega el acceso a puestos que implican responsabilidades como la toma de decisiones e influencia en el pago o promoción de otros (Killen, López-Zafra y Eagly, 2006).

Loden (1987), después de haber entrevistado en profundidad a numerosos hombres y mujeres que ocupaban cargos directivos intermedios y superiores, distinguía la dirección masculina de la dirección femenina. La primera de ellas se caracteriza por tener un estilo operativo competitivo; estar presente en una estructura organizacional jerárquica; tener como objetivo básico el triunfo; presentar un estilo racional de resolución de problemas; y tener como características clave un fuerte control, la estrategia, la carencia de lo emocional y un alto sentido de análisis. Por otra parte, la dirección femenina se caracteriza por tener un estilo operativo cooperativo; estar presente en una estructura organizacional dotada de equipos de trabajo; tener como objetivo básico el logro de la calidad; presentar un estilo intuitivo/racional de resolución de problemas; y tener como características clave un control reducido, la comprensión, la colaboración y un alto nivel de entendimiento.

Basándose en esto, Echaniz (2001) concluye que existe un liderazgo femenino, caracterizado por la preocupación por los otros y la intuición, es decir, con ver las cosas de una forma amplia.

Barreras Internas y Externas

El techo de cristal es un término que comenzó a ser empleado a finales de los años ochenta para hacer referencia a una barrera invisible que impide a las mujeres cualificadas alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Morrison, Van Velsor y White, 1987). Este fenómeno, a su vez, refuerza la idea de que los puestos altos son para los hombres, y los bajos, para las mujeres (Huddy y Terkildsen, 1993). Otra perspectiva sobre este fenómeno, ahora en la visión de Ryan y Haslam (2005), es que si bien las mujeres ocupan puestos de liderazgo, esto ocurre cuando dichas posiciones son vistas ya como precarias o poco atractivas. Es decir, las mujeres ascienden a puestos de liderazgo bajo o a cargos carentes de oportunidad de expansión, como parte de las consecuencias de tener un aparente techo de cristal encima.

De acuerdo con Ballenger (2010), quien realizó un estudio sobre este tema aplicado al caso de la educación superior, los factores que construyen el techo de cristal son de tipo individual, cultural y estructural o institucional. Un ejemplo de estos factores es que en 2003, el 72 por ciento de los CEO y el 51 por ciento de las ejecutivas de las empresas de Fortune 1,000 percibían los estereotipos acerca de los roles y habilidades de las féminas como un impedimento para avanzar en el ámbito profesional y crecer (Wellington, Kropf y Gerkovich, 2003).

Ahora que se conocen las causas del establecimiento del techo de cristal, es importante mencionar algunas de sus consecuencias o manifestaciones. Entre ellas se encuentran la diferencia en los salarios que se les pagan a las mujeres con respecto a los hombres, la segregación horizontal –entendida como la concentración de empleos femeninos en un número reducido de actividades– y vertical –definida como la concentración de empleos para las mujeres en la parte baja de la jerarquía en la organización (Maruani, 1993). Con respecto a los salarios, Htun (2003) plantea que conforme se incremente la diferencia de los salarios entre hombres y mujeres en Latinoamérica, ellas carecerán de las capacidades básicas y serán excluidas de los sectores propensos a brindarles un puesto de mando. Ballenger (2010) y Hon (1995) comentan que existen factores institucionales que refuerzan el desarrollo del techo de cristal.

Debido a que sí existen posibilidades de ascenso pero que en el trayecto las mujeres se enfrentan a un serie de obstáculos para lograr su objetivo de ser líderes, el concepto de techo de cristal se ha transformado para dar lugar al de laberinto de cristal, que implica, de acuerdo con Eagly y Carli (2007), barreras a manera de prejuicios sobre los intereses de las féminas en su trayectoria laboral y ocupación de direcciones, la resistencia al liderazgo femenino y actitudes y comportamientos dirigidos hacia las mujeres y que las ponen en grandes dilemas referentes al balance entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

Ética del Cuidado

Como se ha visto anteriormente, quienes ejercen un liderazgo transformacional son personas que consideran la interacción con sus seguidores(as) como una relación que va más allá del cumplimiento de una actividad laboral, esto desde una perspectiva administrativa. Desde un punto de vista teórico, es posible explicar este fenómeno de apoyo con relación a la ética del cuidado de Carol Gilligan (1985), que parte de que las mujeres tienen un desarrollo moral diferente al de los hombres pero similar en cuanto a su valor se refiere. Asimismo, esta ética indica que las féminas entienden los problemas morales en términos de conflicto de responsabilidades y que el juicio moral llevado a cabo transita por tres

etapas: la sobrevivencia, la benevolencia y la comprensión reflexiva del cuidado (Alvarado-García, 2004). De esta manera, según los estudios realizados por Gilligan (1985), los hombres evidencian un comportamiento más allegado a la ética de la justicia y los derechos, mientras que las mujeres encaminan su actuar ético hacia el cuidado y la responsabilidad de otros(as) (Fascioli, 2010; Comins-Mingol, 2003).

La ética de la justicia, propia de los hombres según la teoría aquí presentada, hace énfasis en el respeto de los derechos formales de las otras personas como una forma de aplicar los principios morales. Bajo esta perspectiva de justicia, que es considerada como imparcial, se le da valor a mirar al otro u otra como otro u otra genérico(a), dejando a un lado los detalles de la situación o de los(as) involucrados(as) para evitar algún tipo de influencia originada por los sentimientos o la simpatía. En contraparte, la ética del cuidado, propia de las mujeres, hace que ellas realicen juicios morales basados en mayor medida en el contexto y detalles de las situaciones y de los(as) involucrados(as), enfocándose en las necesidades de estos(as) últimos(as) y tomando en cuenta los sentimientos. Por tal motivo, la responsabilidad es el pilar de este tipo de ética y se manifiesta en el desarrollo de una conciencia de interdependencia con los(as) demás, fenómeno originado por la identidad relacional que evidencian en mayor medida las féminas (Gilligan, 1985; Comins-Mingol, 2003).

Puntualmente, la ética del cuidado es descrita como “la disciplina que se ocupa de las acciones responsables y de las relaciones morales entre las personas, motivadas por una solicitud, y que tienen como fin último lograr el cuidado de sus semejantes o el suyo propio” (Alvarado-García, 2004, p. 31). A raíz de lo que indica esta definición, se puede decir que la ética del cuidado es aquella que responde a un compromiso con los demás seres humanos para brindarles apoyo en todo momento, un rasgo que resulta ser muy característico del liderazgo transformacional y que su análisis complementa la explicación teórica de esta clasificación del liderazgo según el género. Cabe agregar que la ética del cuidado es una construcción cultural y una orientación presente en todas las personas, pero que tiene una mayor presencia en las féminas debido al rol de cuidadoras de la familia y preservadoras de la vida (Fascioli, 2010; Comins-Mingol, 2003).

Posicionamiento Femenino a través de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional, en una de sus múltiples definiciones, es concebida como un sistema compartido de valores, creencias y hábitos que dan lugar a normas de comportamiento en la organización (Gordon, 1997), las cuales permiten que se distinga de las demás (Hofstede, 2005; Robbins, 2004). El compartir valores y creencias por parte de un grupo también es otro rasgo que define a la cultura organizacional, según Bass y Avolio

(1992). Como se puede intuir, la cultura organizacional determina, entre otros aspectos, el comportamiento que ejercen los(as) integrantes de la organización, incluyendo a los(as) líderes. La forma en que se hacen las cosas, la manera de establecer prioridades, el grado de importancia dado a las diferentes tareas empresariales y el comportamiento de los(as) gerentes de las empresas constituyen el resultado de la cultura al permear en la organización (Serna, 1997).

Por lo tanto, a continuación se hablará acerca de dos de las dimensiones de la cultura de Hofstede (2005) para estudiar la cultura organizacional. Como recordatorio, las cuatro dimensiones son: distancia de poder, masculinidad versus feminidad, aversión a la incertidumbre e individualismo versus colectivismo. Debido a la naturaleza de este trabajo, sólo se hablará de las dos primeras dimensiones aquí mencionadas.

Distancia de poder. Esta dimensión de la cultura de Hofstede (2005) se refiere a la noción de que los miembros con menos poder en las organizaciones e instituciones esperan y aceptan que el poder se distribuya de manera inequitativa. La distancia de poder puede ser alta o baja. La presencia de una distancia de poder alta indica que en la sociedad existen inequidades de poder y riqueza y que los miembros menos poderosos aceptan esta situación. Por el contrario, en un grupo con una distancia de poder baja, la sociedad resta importancia a las diferencias de poder y riqueza (Hofstede, 2005).

Masculinidad versus feminidad. En las organizaciones masculinas la administración debe ser decisiva y agresiva; en la resolución de conflictos gana el(la) más fuerte; las recompensas son otorgadas por equidad; hay una preferencia por las organizaciones grandes; la gente vive para trabajar; el dinero tiene preferencia sobre el tiempo de ocio; las carreras y el crecimiento profesional son para los hombres y opcionales para las mujeres; hay muy poco intercambio de trabajo con mujeres; y hay una predilección por las industrias de manufactura y química (Hofstede, 2005).

Al contrario, en las organizaciones descritas como femeninas la administración es similar a la de una familia, con intuición y consenso; los conflictos son solucionados mediante el compromiso y la negociación; las recompensas son otorgadas basándose en la igualdad; hay una preferencia por las organizaciones pequeñas; los(as) empleados(as) trabajan para vivir; el tiempo de ocio tiene preferencia sobre el dinero; las carreras profesionales son opcionales para ambos géneros; hay intercambio de trabajo con mujeres; y hay una predilección por las organizaciones agrícolas y las industrias de servicio (Hofstede, 2005).

Cultura organizacional mexicana. El contexto organizacional mexicano se caracteriza, entre otros rasgos, por tener una estructura formal y sólida, en la cual no es muy común encon-

trar oposiciones hacia lo que el(la) superior(a) indica. Términos como 'jefe(a)' o 'patrón(a)' forman parte del argot mexicano en las organizaciones (Howell et al., 2007; Arias-Galicia, 2005; Rutherford, 2005). Dicho estado de sumisión hacia el(la) superior(a) tiene su origen en el pasado colonial de México, hecho que, a la par, hace que los(as) empleados(as) esperen las órdenes del jefe o jefa para realizar sus actividades (Bejar 1987). Se da, entonces, un estilo paternalista en la administración del personal en una organización mexicana (Hofstede 2005; Kras 1989).

Sobre el rol de la mujer en las organizaciones mexicanas, ésta se enfrenta al techo de cristal, el cual implica una serie de obstáculos para que pueda crecer profesionalmente, lo que la limita a ocupar puestos de subordinación en la mayoría de los casos (Arias-Galicia, 2005; Dávila y Elvira, 2005). El predominio de los hombres se observa incluso en los procesos de reclutamiento y selección, pues los anuncios de vacantes en México buscan principalmente a hombres para ocupar ciertos cargos (Dickerson y Mandell, 2006). A su vez, en la sociedad mexicana no se permite que las féminas se dediquen a trabajos pensados como propios únicamente para los hombres o que exijan el uso de la fuerza física (Muller y Rowell, 1997). De acuerdo con Zabludovsky (2001), los hombres son seleccionados sobre las mujeres para ocupar puestos de poder en las organizaciones, provocando que las mexicanas tengan a su cargo puestos de bajo nivel o desempeñen funciones en las cuales no toman decisiones.

Brecha de género en México y Nuevo León. La cultura predominante en el país y otros factores han provocado que continúe existiendo la brecha de género, la cual es medida y analizada a escala mundial a través de instrumentos como el Índice de Brecha de Género del Foro Económico Mundial. Este índice se basa en tres principios de análisis. Primero, mide la brecha de género teniendo como base el acceso a recursos y las oportunidades presentes en cada país; segundo, evalúa a las naciones según los resultados y no los medios para reducir la brecha de género; y tercero, posiciona a los países de acuerdo con la equidad de género y no el empoderamiento de mujeres (The Global Gender Gap Report, 2012).

El índice aquí descrito también busca estudiar la magnitud de las disparidades existentes entre hombres y mujeres y su progreso teniendo como base cuatro variables: 1) participación económica y oportunidad, según la brecha de participación, remuneración y avance por género; 2) logros educativos, considerando la cantidad de mujeres en niveles educativos, desde los primarios hasta los terciarios; 3) salud y supervivencia, de acuerdo con las estadísticas de nacimientos y esperanza de vida; y 4) empoderamiento político, basado en la presencia de mujeres en puestos de legislación y decisión política (The Global Gender Gap Report, 2012).

Actualmente, México se encuentra en el lugar número 84 de 135 países dentro del ranking global de este reporte de brecha de género. Su índice es de 0.671, considerando que 0.00 equivale a un estado de inequidad, y 1.00 a uno de equidad de género. Como una de las bases de este artículo es la participación de la mujer en puestos de poder dentro de las organizaciones mexicanas, resulta pertinente comentar que, según el reporte del que se ha hablado, México se encuentra en el lugar 113 de 135 en el ranking sobre brecha de género en la variable de participación económica y oportunidad, con un índice de 0.538, siendo éste uno de los más bajos junto al del empoderamiento político con 0.176, dato que ubica al país en el lugar 48 de esta variable. Sobre los logros educativos y la salud y supervivencia, la nación se localiza en las posiciones 69 y 1, con índices de 0.991 y 0.980, respectivamente (The Global Gender Gap Report, 2012).

Los datos anteriormente mencionados sugieren que la brecha de género en México es latente en cuanto a la participación de la mujer en el ámbito laboral y político. La información mostrada deja entrever que si bien hay avances en materia de educación y salud para las mexicanas, todavía existe un rezago de ellas con relación a la apertura de oportunidades para que se desarrollen profesionalmente en diferentes ámbitos, como el organizacional y el político, y así puedan convertirse en líderes.

Además del índice propuesto por el Foro Económico Mundial para analizar la brecha de género en el mundo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –OCDE– se ha dado a la tarea desde 2010 de estudiar este fenómeno basándose en tres objetivos: 1) desarrollar un conocimiento adicional sobre las barreras para la igualdad de género; 2) establecer indicadores estándar para medir el progreso en esta materia; y 3) compartir buenas prácticas y hacer recomendaciones (Ramos, 2012).

Según el estudio del año 2012, las jóvenes mexicanas se enfrentan a una mayor cantidad de obstáculos para continuar sus estudios o participar en el mercado laboral, esto en comparación con los hombres. Sobre el liderazgo femenino, sólo el 7 por ciento de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres, mientras que en la OCDE ocupan un 10 por ciento (Ramos, 2012).

Para disminuir la brecha de género en México, el organismo recomienda que se facilite la participación de mujeres en el ámbito laboral, especialmente de las más jóvenes. También se invita a realizar cambios administrativos en las organizaciones mexicanas para aumentar las licencias de paternidad y que éstas sean aplicables en los empleos informales. Asimismo, se considera como necesaria la ampliación de la cobertura y el mejoramiento de la calidad de los servicios de cuidado infantil en México (Ramos, 2012).

De acuerdo con los resultados del estudio realizado por la OCDE, en México no existe un contexto propicio para que las mujeres puedan desarrollarse con plenitud en el campo laboral y se conviertan en líderes de organizaciones. Las barreras que impiden este ascenso profesional se ubican, en una primera instancia, dentro del contexto educativo, el cual también presenta obstáculos para que las mujeres adquieran los conocimientos y las habilidades académicas que les permitan desempeñarse exitosamente en una organización.

Según un estudio realizado por Tena, Jáuregui, Rojas y Villanueva (2009) sobre la desigualdad de género y su impacto económico en México, Nuevo León es el segundo Estado con menores condiciones de igualdad de género al tener un subíndice de 0.727 en materia de participación económica y oportunidades de empleo y salarios para las mujeres. En esta entidad, al igual que en Jalisco, el salario promedio por hora pagado a las féminas es menor al de los varones y la tasa de desocupación femenina es alta. Estos hallazgos resultan contradictorios al considerar que Nuevo León, y particularmente la ciudad de Monterrey, cuentan con un desarrollo económico superior al resto del país.

Caso de una Universidad Privada del Noreste de México

Guajardo (2013) realizó un estudio cualitativo con un grupo de directoras de carrera y de departamento de una universidad privada ubicada en el noreste de México para determinar: ¿qué tipo de liderazgo ejercen (transformacional, transaccional o de *laissez-faire*)?, ¿qué tipo de cultura organizacional –masculina o femenina- predomina en el ámbito académico de la universidad?, ¿de qué manera influye la comunicación de la cultura organizacional en el desarrollo de las líderes? y ¿cuáles son, si las hay las barreras que han enfrentado las directoras para ejercer su puesto de líderes?

La universidad estudiada es una institución educativa con prestigio a nivel nacional e internacional a través de un sistema multicampus que incluye recintos de educación superior y de bachillerato. Su cultura organizacional está basada en la formación de sus estudiantes con un espíritu emprendedor dotado de sentido humano. La visión gerencial es otro de los rasgos que predomina en la cultura organizacional y sus manifestaciones.

Luego de realizar entrevistas en profundidad a 9 directoras –6 directoras de carrera y 3 directoras de departamento– de la Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades, por ser ésta la que presenta una mayor cantidad de mujeres en los puestos de dirección académica de la Universidad A, llamada así a la institución educativa para salvaguardar su identidad, se sugiere que las directoras de carrera ejercen un liderazgo de tipo transformacional frente a sus alumnos(as) en lo referente a tres factores. El factor carismático-ins-

pirador, que les brinda a los(as) seguidores(as) un propósito de estimulación y un modelo ético que les permite identificarse con el(la) líder y su visión (Bass, 1985), se manifiesta en el hecho que las directoras son un modelo a seguir para sus alumnos(as), pues incluso ellas se consideran como la cara de la institución frente a la comunidad. Este carisma que inspira hace que los(as) estudiantes recurran a ellas para resolver problemáticas personales y académicas y seguir desarrollándose académicamente en la Universidad A.

Este factor del liderazgo transformacional también se hace presente en las directoras de departamento debido a que todas fueron elegidas por votación de sus colegas maestros(as). Por lo tanto, es posible sugerir que desde este hecho las directoras que actualmente son líderes de los departamentos de la Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad A muestran una identificación tal con la institución que fueron seleccionadas para el cargo que tienen actualmente.

La estimulación intelectual, otro factor del liderazgo transformacional definido como aquél que permite en los(as) seguidores(as) el desarrollo de mejores formas para solucionar problemas, apelando a la inteligencia y al alcance de retos (Bass, 1985), se encuentra implícito en las funciones que debe llevar a cabo una directora de carrera en la universidad estudiada, pues gran parte de su compromiso con la institución recae en formar profesionalmente a los(as) estudiantes para dotarlos(as) de las capacidades y habilidades que les permitan ser profesionales competitivos(as) al graduarse.

Por su parte, las directoras de departamento también manifiestan el factor de la estimulación intelectual porque dentro de sus actividades se incluye brindar capacitación a la planta docente que está a su cargo para que se actualice en los conocimientos propios de su área de especialidad y así pueda impartir cátedra con los más altos estándares de calidad.

El tercer factor del liderazgo transformacional que, según lo que las directoras de carrera y de departamento expresaron en las entrevistas, se puede considerar como el más latente en el ejercicio de su liderazgo es el de consideración individual, el cual se manifiesta a través del comportamiento del líder o la líder caracterizado por su atención hacia las necesidades de cada seguidor(a) y el trabajo continuo y en conjunto para potenciar sus habilidades (Bass, 1985).

Las directoras de carrera coincidieron en las entrevistas que su función en el puesto se puede equiparar con la de ser 'mamá de los(as) estudiantes', pues atienden todo tipo de problemáticas, desde académicas hasta personales, para asegurar su bienestar en la institución y su desarrollo pleno como profesionales, tal y como se describió en párrafos

atrás. El rol maternal de las directoras de carrera en su relación con los(as) alumnos(as) se puede vincular con la ética del cuidado de Gilligan (1985), la cual indica la existencia de una relación de cuidado hacia la otra persona teniendo como base los sentimientos y la responsabilidad del bienestar del otro o de la otra. Según la misma teoría, esta ética se encuentra principalmente en las mujeres, tal y como ocurre con las directoras de carrera y de departamento entrevistadas. Su comportamiento ético como una figura que tiene el rol de apoyo y guía para el alumnado, se evidencia a través del liderazgo transformacional que las entrevistadas ejercen como cabeza de su carrera profesional. Ellas van más allá del rol administrativo que se debe llevar a cabo en una dirección de carrera, para salvaguardar a la persona que representa cada estudiante.

Lo mismo sucede con las directoras de departamento entrevistadas, quienes atienden problemas personales de sus colegas para que su trabajo no se vea afectado y consideran que todo el grupo de docentes son una gran familia. Según lo que comentaron, han ayudado a profesores(as) a solucionar problemáticas de índole personal para que su rendimiento docente no se vea afectado y su estancia en la institución sea lo mejor posible.

Sobre el tipo de cultura organizacional, masculina o femenina, que se hace presente en el ámbito académico de la Universidad A, se sugiere que es masculina, caracterizada por varios aspectos. Según las directoras de carrera, el primero de ellos es la diferenciación de mujeres y hombres, como modestas y sensibles en el primer caso, y como asertivos, fuertes y enfocados, en el segundo, lo cual se relaciona con la descripción que hace Hofstede (2005) de las sociedades masculinas versus las femeninas.

La diferenciación se evidenció particularmente en las respuestas que dieron las directoras de carrera al comentar que las mujeres son más sensibles y que, por lo tanto, los(as) alumnos(as) sienten confianza de acercarse a ellas para contarles sus problemas, mientras que, por otro lado, los hombres deben mostrarse más fuertes y asertivos.

Una de las directoras de carrera del área de Ciencias Sociales y Humanidades habló sobre la sensibilidad que tiene por el hecho de ser mujer y que esa característica de su personalidad se ha reflejado en su trabajo como directora e, incluso, se lo ha facilitado.

La existencia de un instinto maternal en las mujeres y su ausencia en los hombres, de acuerdo con las entrevistadas, también es otro rasgo de sensibilidad que, se sugiere, retrata la rivalidad entre el predominio de una sociedad masculina versus una femenina dentro de la Universidad A como organización. Lo maternal en el modo de proceder de las líderes de las carreras profesionales se relaciona con lo expuesto por Hofstede (2005), quien dice

que en las sociedades femeninas la administración es similar a la de una familia, con intuición y consenso.

Tal vez un rasgo que pueda considerarse como de sensibilidad de parte de las directoras de departamento es que dos de las tres entrevistadas expresaron que los(as) integrantes del departamento que dirigen son como una gran familia. Resulta interesante comentar que las que equipararon a su grupo de trabajo con una familia pertenecen al área de Ciencias Sociales y Humanidades. Por tal motivo, se podría pensar que el área académica tiene una influencia en las interacciones que hay entre los(las) líderes y sus subordinados(as), pues al tratarse de docentes con una formación humanística es posible generar un ambiente armonioso y abierto a la comunicación de ideas entre todos(as) los(as) profesores(as).

Otra particularidad que denota la presencia de una diferenciación entre hombres y mujeres en el liderazgo académico de la Universidad A es la resolución de conflictos. Como se dijo anteriormente, las directoras de carrera y de departamento enfrentan las situaciones conflictivas a través de la negociación y la conciliación de intereses. En ambos grupos de entrevistadas se detectó que están abiertas al diálogo, una característica propia de las sociedades femeninas, según Hofstede (2005).

Resulta interesante que en la Universidad A, donde predomina una sociedad de tipo masculina, con ciertos rasgos propios de la sociedad femenina, no haya aumentos de sueldo al momento en que un(a) docente asume el puesto de director(a) de carrera o de departamento. Esto se contradice con lo expuesto por Hofstede (2005) acerca de que en las sociedades caracterizadas como masculinas se le da una mayor importancia al dinero frente al tiempo de ocio. Tomando como base los testimonios y la teoría, se podría decir que en la cultura organizacional de la Universidad A predominan ciertos aspectos propios de una sociedad masculina en cuestiones que tienen que ver más con el estatus social, vinculado a la denominación de puestos, que el económico.

Acerca de la influencia de la comunicación de la cultura organizacional en el ejercicio del liderazgo de las entrevistadas, se sugiere que la existencia de un espíritu emprendedor en las actividades realizadas por los miembros de la comunidad de la Universidad A y su nueva visión de transformar la vida de los(as) estudiantes y de los(as) empleados(as), tienen un impacto en la forma como se desarrollan las líderes en el ámbito académico.

El eslogan académico "Espíritu emprendedor con sentido humano", así como la visión, misión y valores, entre otros elementos culturales de la institución educativa, denotan un predominio de la perspectiva gerencial en sus actividades destinadas a la formación de su

alumnado y, por ende, en sus actividades administrativas. Esta idea del emprendimiento se podría vincular con la existencia de una fuerte visión masculina en la organización al hablar del fenómeno de ‘pensar en un gerente es pensar en un hombre’ –‘think manager, think male’, en inglés–, en el cual las características del éxito en cargos de alto nivel se asocian con características agénticas, generalmente consideradas como propias de los varones (Schein, 2001).

El predominio de esta vinculación entre negocios y emprendimiento con los varones como parte de la cultura organizacional de la Universidad A, podría explicar por qué en su organigrama académico existe un 63.7 por ciento de hombres contra un 36.3 por ciento de mujeres en puestos directivos. Según lo anterior, es posible pensar que la cultura organizacional de la institución educativa ha influenciado en que haya menos mujeres en este tipo de cargos por considerar que su estilo de liderazgo, derivado del género, no va muy acorde con la organización. A este factor se debe sumar que las directoras de carrera son elegidas por el director de la escuela académica a la que pertenecen, que en el caso de la Universidad A todas las escuelas son dirigidas por hombres. El caso contrario ocurre con la elección de las directoras de departamento, pues éstas son elegidas por los(as) profesores(as) que componen el departamento.

A su vez, de acuerdo con Eagly y Karau (1992, 2002), una de las vertientes a través de las cuales se da la diferenciación entre mujeres y hombres es la construcción de características comunales –propias de mujeres– y agénticas –propias de hombres y líderes–. Los rasgos comunales, según los mismos autores, tienen que ver con el cuidado del bienestar de otros(as), los sentimientos, la empatía, el sentido de ayuda y la generosidad; mientras que las características agénticas se describen como más asertivas, dominantes, ambiciosas, independientes y autoconfidentes. Por lo tanto, la esencia emprendedora de la Universidad A, se sugiere, puede traducirse en una actitud más agéntica de sus líderes, pero con ciertos matices humanistas al hablar de una actitud emprendedora con sentido humano. No obstante, las actitudes comunales tienen la posibilidad de presentarse también en el actuar de los(as) líderes de la escuela al recordar que, administrativamente hablando, su función radica en formar a otros seres humanos para transformarlos, como lo indica su eslogan “Formación que transforma vidas”.

Por tal motivo, en el contexto de la universidad estudiada se sugiere la presencia de una ambivalencia de su cultura organizacional entre la idea del espíritu emprendedor, vinculado principalmente a los hombres, y el supuesto de transformar a las personas a través de las actividades laborales, relacionado mayormente con las mujeres. Esta lucha constante entre ambas construcciones idiosincráticas podría implicar una adaptación de las directoras de carrera y de departamento en su estilo de liderazgo para poder adentrarse en el

contexto organizacional imperante en la institución de educación superior. Al respecto, Prime, Carter y Welbourne (2009) comentan que en ocasiones las féminas se ven en la necesidad de aplicar un comportamiento agéntico con tal de ocupar un puesto de liderazgo. Lo cual, lejos de beneficiarles, puede acarrearles problemas a través de la manifestación de juicios negativos sobre su comportamiento, pues se piensa que han violado su rol prescrito estereotípicamente como mujeres. La tendencia, según Diekman y Eagly (2000), es que cada vez hay más mujeres líderes que cambian su estereotipo femenino hacia uno más agéntico o masculino.

De acuerdo con las entrevistadas, las barreras que han enfrentado para convertirse en líderes y mantenerse como tales han sido las siguientes: 1) la creencia por parte de los directores de escuela de que las direcciones de carrera son puestos para mujeres por la sensibilidad que implican las funciones; 2) la falta de oportunidades para que mujeres jóvenes se conviertan en directoras; 3) el predominio de una visión masculina sobre el concepto del liderazgo, derivada de la cultura organizacional; 4) la diferenciación entre carreras profesionales “propias” de hombres o de mujeres; 5) la cantidad de hombres y mujeres en el alumnado de las carreras, que favorece que un varón o una fémina asuman la dirección de carrera según el género predominante en el alumnado; 6) la carencia de un incremento salarial al asumir la dirección de carrera o de departamento; 7) la ausencia de un esquema de reconocimiento de logros; 8) la edad, el estado civil y el número de hijos de las directoras; y 9) la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

Después de haber realizado la presente investigación, se puede concluir que las directoras de carrera y de departamento de la Escuela de Negocios, Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad A, se caracterizan por ser líderes transformacionales.

Mediante esta investigación es posible afirmar que en la institución educativa analizada predomina una sociedad de tipo masculina, la cual también frena de cierto modo el ascenso de las mujeres en el organigrama académico. No obstante, las razones por las cuales las féminas tienen una baja presencia en los puestos de poder dentro de la organización se circunscriben también a otras condicionantes culturales e institucionales, como la idea de que las direcciones de carrera son para mujeres porque las personas que ocupan el cargo asumen el rol y realizan actividades propias de una madre de familia, y el tiempo que demanda el cuidado de los(as) hijos(as) cuando las mujeres trabajan y son madres al mismo tiempo.

La ausencia de mujeres en los puestos de poder en la Universidad A sugiere la existencia de una segregación vertical, entendida como la concentración de empleos para las mu-

jeros en la parte baja de la jerarquía en la organización (Maruani, 1993). Si esta situación continúa, se puede decir que las féminas corren el riesgo de ser excluidas de los sectores propensos a brindarles un puesto de mando por carecer de experiencia, como lo indica Htun (2003). En este caso se hablaría acerca de las direcciones de escuela y la rectoría de zona.

Bibliografía

- ALVARADO-GARCÍA, A., 2004, La ética del cuidado. Aquichan, Universidad de La Sabana, Colombia, 4(4), 30-39.
- ANDRADE RODRÍGUEZ DE SAN MIGUEL, H., 2005, Cultura organizacional, administración de recursos simbólicos y comunicación. En C. Fernández Collado (Ed.), La comunicación en las organizaciones (pp. 88-97). México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- ANTONAKIS, J., 2006, Leadership: what is it and how it is implicated in strategic change? *International Journal of Management Cases*, 8, 4-20.
- ARIAS-GALICIA, F., 2005, Human resource management in Mexico. En *Managing human resources in Latin America*. Nueva York: Routledge, Londres y Nueva York.
- BALLENGER, J., 2010, Women's access to higher education leadership: Cultural and structural barriers. *Forum on Public Policy*, 5, 1-20.
- BARBERÁ, E., CANDELA, C., LÓPEZ, M., RAMOS, A., SARRIÓ, M., ALBERTOS, P., BENÍTEZ, I. J., DÍEZ, J. L., y LACORT, J. A., 2005, Género y diversidad en un entorno de cambio. Valencia: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
- BASS, B. M., 1985, *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Free Press.
- BASS, B. M., y AVOLIO, B. J., 1992, *Organizational Description Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- BEJAR, N. R., 1987, *El mexicano, aspectos culturales y psicosociales*. México: Universidad Autónoma de México.

- BURNS, J., 1978, *Leadership*. Nueva York: Harper y Row.
- CAMPS DEL VALLE, V., y PÉREZ SANTIAGO, J. A., 2011, Manifestación del liderazgo transformacional en un grupo de supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(1), 17-29.
- CARLESS, S., 1998, Gender differences in transformational leadership: an examination of superior, leader and subordinates perspectives. *Sex Roles*, 39, 887-903.
- COMINGS-MINGOL, I., 2003, Del miedo a la diversidad a la ética del cuidado: una perspectiva de género. *Convergencia*, 33, 97-122.
- CUADRADO, I., y MOLERO F., 2002, Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(1), 39-55.
- DÁVILA, A., y ELVIRA, M., 2005, Culture and human resources management. En A. Dávila y M. Elvira (Eds.), *Managing human resources in Latin America*. Londres: Routledge.
- DICKERSON, M., y MANDELL, M., 2006, In Mexico, young and thin are often job requirements. *Special to the times*. Los Angeles Times. Obtenido el 24 de julio de 2012 desde http://www.jobbankusa.com/News/Jobs/mexico_job_requirements.html
- DIEKMAN, A. B., y EAGLY, A. H., 2000, Stereotypes as dynamic constructs: women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10, 1171-1188.
- DOHERTY, L., 2004, Work-life balance initiatives: implications for women. *Employee Relations*, 26(4), 433-452.
- DRUSKAT, V., 1994, Gender and leadership style: transformational and transactional leadership in the Roman Catholic Church. *Leadership Quarterly*, 5, 99-119.
- EAGLY, A. H., y CARLI, L. L., 2007, Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, Septiembre, 62-71.
- EAGLY, A., y JOHANNESSEN, M., 2003, Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.

- EAGLY, A. H., JOHANNESSEN-SCHMIDT, M. C., y VAN ENGEN, M., 2003, Transformational, transactional, and laissez-faire: a meta-analysis comparing men and women. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.
- EAGLY, A. H., y KARAU, S. J., 1992, Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 111, 3-22.
- EAGLY, A. H., y KARAU, S. J., 2002, Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- ECHANIZ, A., 2001, La situación de la mujer en la empresa. Hacia el liderazgo femenino. Caso de MCC. Tesis en versión digital. Bilbao: Universidad de Deusto.
- ECHÁNIZ, A., y VELÁZQUEZ, L. M. (2009). Liderazgo femenino en la organización. Tercer Congreso Internacional de Investigación Científica Multidisciplinaria de la Rectoría Zona Norte. Tecnológico de Monterrey, Campus Saltillo.
- ENGEN, M., LEEDEN, R., y WILLEMSSEN, T., 2001, Gender, context and leadership styles: a field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581-598.
- FASCIOLI, A., 2010, Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan. *Revista Actio*, 12, 41-57.
- GARCÍA-RETAMERO, R., y LÓPEZ-ZAFRA, E., 2006, Congruencia de rol de género y liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.
- GILLIGAN, C., 1985, La moral y la teoría. *Psicología del desarrollo femenino*. México: Fondo de Cultura Económica.
- GODOY, L., y MLADINIC, A., 2009, Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psyche, Revista de la Pontificia Universidad Católica de Chile*, 18(2), 51-64.
- GUAJARDO, A., 2013, Cultura organizacional y liderazgo femenino en una universidad privada del noreste de México. Tesis de Maestría en Ciencias en Comunicación, Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey.

- HOFSTEDE, G., 2005, *Cultures and organizations: software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- HON, L. C., 1995, Toward a feminist theory of public relations. *Journal of Public Relations*, 7, 27-88.
- HOWELL, J., Cerda, J., MARTÍNEZ, S., BAUTISTA, A., ORTIZ, J., PRIETO, L., y DORFMAN, P., 2007, *Societal culture and leadership in Mexico—a portrait of change*. The GLOBE book of in-depth studies of 25 societies. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- HTUN, M., 2003, *Mujeres y poder político en Latinoamérica*. International Institute for Democracy and Electoral Assistance. Obtenido el 20 de junio de 2012 desde <http://www.idea.int>
- HUDDY, L., y TERKILDSEN, N., 1993, The consequences of gender stereotypes for women candidates at different levels and types of office. *Political Research Quarterly*, 46, 503-525.
- KILLEEN, L. A., LÓPEZ-ZAFRA, E., y EAGLY, A. H., 2006, Envisioning oneself as a leader: Comparisons of women and men in Spain and the United States. *Psychology of Women Quarterly*, 30, 312-322.
- KLENKE, K., 1996, *Women and leadership: a contextual perspective*. Nueva York: Springer.
- KRAS, E. S., 1989, *Bridging the gap between U.S. and Mexican manager*. Estados Unidos de América: Intercultural Press.
- LODEN, M., 1987, *Dirección femenina: cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona, Editorial Hispano Europea, S.A.
- MACHICAO, B. X., 2006, Algunas reflexiones sobre el contexto, paridad y desafíos para los movimientos feministas. *Revista Conspirando. Revista Latinoamericana de Ecofeminismo, Espiritualidad y Teología*, 52, 20-27.
- MARUANI, M., 1993, La cualificación, una construcción social sexuada. *Economía y Sociología del Trabajo*, 21-22, 41-50.
- MLQ INTERNATIONAL, 2008, *The full range leadership model*. Obtenido el 23 de mayo de

2012 desde <http://www.mlq.com.au/index.asp>

- MORRISON, A. M., WHITE, R. P., y VAN VELSOR, E., 1987, *Breaking the glass ceiling. Can women reach the top of America's Largest Corporations?* Estados Unidos: Addison-Wesley Publishing Company.
- MUENJOHN, N., y ARMSTRONG, A., 2008, Evaluating the structure validity of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), capturing the leadership factors of transformational-transaccional leadership. *Contemporary Management Research*, 4, 3-14.
- MULLER, H., y ROWELL, M., 1997, Mexican women managers: an emerging profile. *Human Resources Management*, 36(4), 423-436.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2007, *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Resumen marzo de 2007*. Génève: Autor. Obtenido el 23 de mayo de 2012 desde <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>
- PRIME, J. L., CARTER, N. M., y WELBOURNE, T. M., 2009, Women "take care", men "take charge": Managers' stereotypic perceptions of women and men leaders. *The Psychologist-Manager Journal*, 12, 25-49.
- RAMOS, G., 2012, *Cerrando la brecha de género: es hora de actuar*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Obtenido el 4 de octubre de 2013 desde [http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Gender%20Equality%20-%20Mexico%20-%20December%202012%20\(Gabriela%20Ramos\)%20\(3\).pdf](http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Gender%20Equality%20-%20Mexico%20-%20December%202012%20(Gabriela%20Ramos)%20(3).pdf)
- ROBBINS, S., 2004, *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Editorial Prentice Hall.
- RUTHERFORD, D., 2005, Who's in charge? *Business Mexico*, 15(2), 36-37.
- RYAN, M. K., y HASLAM, S. A., 2005, The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16, 81-90.
- SCHEIN, V. E., 2001, A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.

- SCHULTZ, M., 1995, On studying organizational cultures. Diagnosis and understanding. Nueva York: Walter de Gruyter & Co.
- SERNA, H., 1997, Gerencia estratégica: planeación y gestión. Teoría y metodología. Bogotá: 3R Editores.
- SULLIVAN, C., 2006, Review of women and men in management. *Gender, Work and Organization*, 13(1), 96-98.
- TENA, F., JÁUREGUI, M., ROJAS, A. y VILLANUEVA, M., 2009, La desigualdad de género y su impacto en el crecimiento económico de México. *Revista Estudiantil de Economía*, 1(1), 55-72.
- THE GLOBAL GENDER GAP REPORT, 2012, World Economic Forum. Obtenido el 4 de octubre de 2013 desde http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf
- VALENZUELA, M. E., y REINECKE, G., 2000, ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países en el MERCOSUR y en Chile. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- WELLINGTON, S., KROPF, M. B., y GERKOVICH, P. R., 2003, What's holding women back? *Harvard Business Review*, 81, 18-19.
- ZABLUDOVSKY, G., 2001, Women managers and diversity programs in Mexico. *The Journal of Management Development*, 20(4), 354-371.

EDUCACIÓN SUPERIOR Y TRABAJO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

NORMA LÓPEZ

Educación Superior y Trabajo: una perspectiva de género

Norma López

Estudió Comunicación Social en la Universidad Nacional de Rosario. De profesión periodista; Actualmente ejerce funciones de Concejala y Vicepresidenta primera del Concejo Municipal de Rosario, Santa fe, Argentina

Resumen

Decidimos realizar un análisis de datos en relación a la educación superior y al mundo del trabajo desde una perspectiva de género con el objetivo de comprender la situación y las relaciones de desigualdad entre varones y mujeres en el marco de una estructura social inequitativa. Para dicho trabajo se utiliza la información brindada por la Secretaría de Política Universitaria del Ministerio de Educación de la Nación Argentina, INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina) y por el IPEC (Instituto Provincial de Estadística y Censos)

Finalmente planteamos una serie de propuestas con el objeto de revertir las desigualdades en la inserción y desarrollo tanto en el ámbito laboral como académico de las mujeres con respecto a los varones.

Palabras claves:

Educación superior - Perspectiva de género – Desigualdad – Inserción laboral.

Introducción: A raíz de la Convocatoria de la Universidad Nacional de Rosario (UNR/Argentina), desde el Programa Género y Universidad– Proyecto Equality (Equality - Fortalecimiento del liderazgo femenino en las Universidades Latinoamericanas y la sociedad”) dependiente del Vicerrectorado, y donde presentamos el siguiente trabajo participando de la Mesa Redonda donde el tema central de discusión se basó en las “Estrategias de posicionamiento del género dentro de las Universidades”, y en la reflexión sobre la equidad de género en la educación y en el mercado laboral.

En el caso de la Educación Superior, analizamos primero el sector docente observando cómo se comportaban los cargos (clasificados por dedicación y categoría) según sexo. Luego, observamos cómo se componen los datos relativos a los estudiantes.

Para dicho análisis utilizamos datos de las universidades nacionales del Anuario de 2011 de Estadísticas Universitarias de la Secretaría de Política Universitaria del Ministerio de Educación de la Nación Argentina.

Analizamos además, datos elaborados por el INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina) y por el IPEC (Instituto Provincial de Estadística y Censos) relativos al ámbito laboral público y privado de la provincia de Santa Fe y de Rosario con el objetivo de establecer comparaciones y observar tendencias con respecto a la Educación Superior.

Universidad y Género

Docentes

Cuadro 1.1.17 · Cargos Docentes de Universidades Nacionales clasificados por dedicación y categoría según sexo. Año 2011

	Total	Mujeres	%	Varones	%
Total	185.503	93.428	50,4	92.075	49,6
Total Exclusiva	20.355	11.099	54,5	9.256	45,5
Titular	4.702	2.068	44,0	2.634	56,0
Asociado	2.166	1.121	51,8	1.045	48,2
Adjunto	6.570	3.683	56,1	2.887	43,9
JTP	4.901	3.007	61,4	1.894	38,6
Ayudante 1°	2.016	1.220	60,5	796	39,5
Total Semi Exclusiva	30.461	15.889	52,2	14.572	47,8
Titular	4.281	1.728	40,4	2.553	59,6
Asociado	1.114	460	41,3	654	58,7
Adjunto	7.829	3.921	50,1	3.908	49,9
JTP	11.226	6.309	56,2	4.917	43,8
Ayudante 1°	6.011	3.471	57,7	2.540	42,3
Total Simple	105.992	46.324	44,8	57.005	55,2
Titular	8.084	2.663	32,9	5.421	67,1
Asociado	2.883	847	29,4	2.036	70,6
Adjunto	22.068	8.887	40,3	13.181	59,7
JTP	27.674	13.561	49,0	14.113	51,0
Ayudante 1°	34.371	18.291	53,2	16.080	46,8
Ayudante 2°	10.912	4.738	43,4	6.174	56,6
Total Otros	5.806	2.857	49,2	2.949	50,8
Total Preuniversitarios	22.889	14.596	63,8	8.293	36,2

Notas:

Dentro de la dedicación Semiexclusiva se incluyen los cargos informados en la dedicación tiempo completo (Universidades: La Matanza, Lanús, Noroeste de la PBA, San Luis, Santiago del Estero, Tres de Febrero, Villa María). No se incluyen los cargos informados como de Situación Laboral inactiva y los informados como Estado Laboral Becas y pasantías. Se toman en cuenta los campos "categoría equivalente" y "dedicación equivalente". Los cargos liquidados mediante la modalidad de asociación o subrogancia entre dos cargos de distintas categorías y/o escalafones se computan en la categoría del cargo de mayor nivel.

Fuente:

Sistema RHUN (Recursos Humanos de Universidades Nacionales), correspondiente al mes de septiembre 2011.
Área de Recursos Humanos de las Universidades Nacionales. Dirección Nacional de Presupuesto e Información Universitaria

(cuadro 1.1.17 cargos docentes de universidades nacionales clasificados por dedicación y categoría según sexo. Pag. 62. Año 2011)

En el cuadro relativo a cargos docentes de universidades nacionales clasificados por dedicación y categoría, según sexo, año 2011 se observa que los datos más significativos se encuentran en la clasificación por dedicación simple, donde podemos observar una doble desventaja:

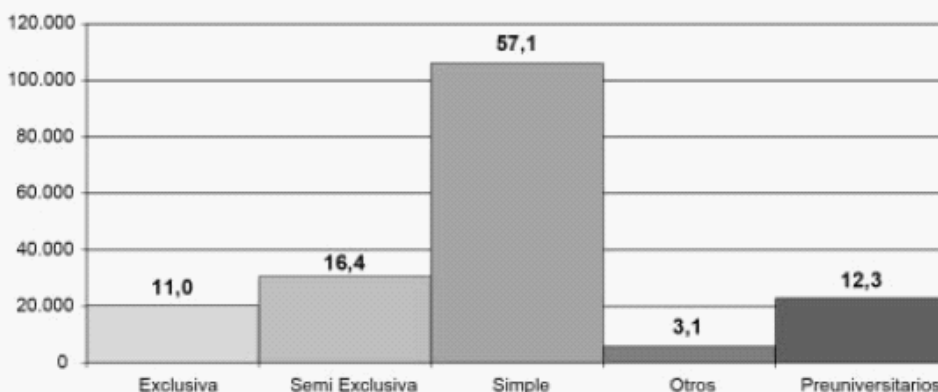
Por un lado, los cargos de mayor jerarquía (titulares de cátedra) se encuentran ocupados casi en el 70 % por varones, al igual que la categoría de asociados y adjuntos. Y que además, la mayor cantidad de cargos (55,2 %) se encuentran ocupados por varones.

En cuanto a las clasificaciones por dedicación Exclusiva y Semiexclusiva, observamos que las mujeres se encuentran ocupando cargos entre un 5 a 10 % más que los varones, sobre el total. Sin embargo, nuevamente las titularidades se encuentran ocupadas por varones, en mayor porcentaje, un 12% más en la dedicación exclusiva, y casi en un 20% en la dedicación semiexclusiva.

Finalmente, esta mayor ocupación de cargos en la categoría titular, por parte de varones, nos revela que el famoso “techo de cristal” que implica un límite invisible en la carrera laboral de las mujeres, se concreta y traduce en los datos observados.

Es vital tener en cuenta cómo estas relaciones de desigualdad impactan tanto en la dimensión material y económica, que implica que la mayoría de los cargos docentes estén ocupados por varones, como en la dimensión simbólica de estos datos, donde la mayoría de las titularidades de cátedra estén ocupadas por varones. En este sentido, la perspectiva de género destaca cómo impacta lo simbólico en la construcción y reproducción de sentidos y principios.

Gráfico 1.1.18 - Distribución de cargos docentes según dedicación. Año 2011



Fuente:

Sistema RHUN (Recursos Humanos de Universidades Nacionales), correspondiente al mes de septiembre 2011.
Área de Recursos Humanos de las Universidades Nacionales. Dirección Nacional de Presupuesto e Información Universitaria

En el gráfico de barras relativo a la distribución total de cargos docentes, según dedicación podemos observar que casi el 60% de los cargos docentes corresponden a la categoría dedicación simple. Dicha categoría que analizamos en el cuadro anterior está compuesta en su mayoría por varones, que además ocupan los cargos con mayor categoría y dedicación.

Otro dato significativo que manifiesta las fuertes dificultades de las mujeres para acceder a cargos directivos resulta de los datos relevados relativos a los cargos directivos por facultades dependientes de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). De los mismos se observa que, de un total de 12 facultades, se registran 10 decanos y tan sólo 2 decanas; en el cargo de vicedecanos, se registran 6 vicedecanos y 6 vicedecanas. En relación a estos datos es revelador que el 80% de los decanatos están ocupados por varones, en tanto los vicedecanatos, están ocupados en partes iguales por mujeres y varones.

Es importante destacar que los datos reflejan tanto el concepto más clásico de división sexual del trabajo que asigna tareas diferenciadas para varones y mujeres a la vez que estatus diferenciados a dichas tareas. Como asimismo, el concepto “techo de cristal” que representa aquella barrera en la carrera laboral de las mujeres que implica un tope invisible en el acceso a los cargos jerárquicos dentro de las organizaciones laborales, en este caso, dichas organizaciones son las universidades públicas, lo que nos hace reflexionar en que estos procesos se dan tanto en el ámbito privado como público y que los ámbitos de mayor nivel educativo no están exentos de estos mecanismos de desigualdad entre varones y mujeres, en la inserción y el desarrollo laboral.

Estudiantes

En el caso de los estudiantes sucede la situación inversa que en el caso de los docentes. Se advierte que las mujeres superan a los varones en cada una de las categorías universitarias registradas.

Cuadro 2.1.4.b - Estudiantes, nuevos inscriptos, reinscriptos y egresados de títulos de pregrado y grado por sexo según institución, en porcentajes. Instituciones universitarias de gestión estatal. Año 2011

Institución	Educativos		Nuevos Inscriptos		Reinscriptos		Egresados					
	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres				
Total Universidades Nacionales	1.441.345	57,4	42,6	307.984	56,9	43,1	4.533.951	57,5	42,5	71.442	60,6	39,2
Arlindo Jauretche	3.349	57,6	42,4	292.522	57,7	42,3	1.088.552	57,4	42,6	70.398	61,4	38,2
Avelaneda	641	57,3	42,7	541	57,3	42,7	-	-	-	-	-	-
Buenos Aires	242.280	60,4	39,6	84.988	61,6	38,4	284.202	60,1	39,9	18.438	63,8	36,6
Catamarca	13.176	59,3	40,7	3.884	54,5	45,5	8.292	59,7	40,3	377	66,0	34,0
Centro de la PBA	13.375	50,6	49,4	2.727	51,0	49,0	11.148	50,2	49,8	820	50,8	49,2
Chaco Austral	2.428	55,4	44,6	1.910	52,4	47,6	1.529	57,5	42,5	7	57,1	42,9
Chileno	5.888	59,2	40,8	992	66,1	33,9	4.896	57,7	42,3	60	53,3	46,7
Comaké	29.865	65,1	34,9	8.860	62,5	37,5	20.666	66,2	33,8	1.054	68,6	31,2
Conkwa	187.364	62,1	37,9	21.391	61,0	39,0	86.603	62,4	37,6	6.593	66,5	33,5
Cuyo	31.887	61,9	38,1	1.688	59,9	40,1	24.709	62,8	37,2	2.348	62,1	37,9
Entre Ríos	12.495	62,5	37,5	2.752	64,9	35,1	8.743	61,8	38,2	762	66,4	33,6
Formosa	11.154	64,1	35,9	3.873	62,6	37,4	7.281	64,8	35,2	293	62,3	37,7
Gen. San Martín	5.578	60,0	40,0	1.258	67,0	33,0	4.220	60,5	39,5	274	54,4	45,6
Jujuy	13.331	60,1	40,0	3.717	60,6	40,2	19.214	59,0	41,0	252	65,9	34,1
La Matanza	24.224	54,2	45,8	6.648	53,5	46,5	28.966	54,3	45,7	1.828	65,1	34,9
La Plata	8.888	61,3	38,7	2.912	64,4	35,6	5.776	60,3	39,7	380	55,5	44,5
La Plata	108.834	59,3	40,7	19.393	59,1	40,9	18.641	59,4	40,6	5.970	63,9	36,1
La Rioja	38.329	59,6	40,4	5.393	54,0	46,0	35.246	57,1	42,9	981	62,8	37,2
Lanús	14.428	59,6	40,4	2.546	54,9	45,1	8.882	61,0	39,0	532	70,7	29,3
Litoral	62.860	57,5	42,5	9.532	56,4	43,6	52.468	57,8	42,2	1.833	62,4	37,6
Lomas de Zamora	36.424	57,2	42,8	7.366	52,2	47,8	27.668	56,2	43,8	2.711	56,8	43,2
Luzán	17.873	63,9	36,1	3.975	61,8	38,2	13.898	64,5	35,5	937	70,2	29,8
Mir del Plata	23.454	62,4	37,6	4.049	61,7	38,3	18.466	62,5	37,5	1.332	67,9	32,1
Misiones	23.349	60,5	39,5	1.481	64,6	35,4	17.378	59,2	40,8	688	61,8	38,2
Morón	1.897	59,5	40,5	1.207	58,5	41,5	-	-	-	-	-	-
Nordeste	49.899	59,3	40,7	10.525	59,9	40,1	39.146	59,2	40,8	3.919	58,4	41,6
Nordeste de la PBA	5.799	62,7	37,3	1.323	62,6	37,4	4.266	62,2	37,8	102	56,8	43,2
Patagonia Austral	9.311	71,9	28,1	1.449	73,3	26,7	4.662	70,1	29,9	693	82,5	17,5
Patagonia S. J. Bosco	13.171	62,7	37,3	3.818	60,9	39,1	8.353	63,4	36,6	422	66,1	33,9
Quilmes	16.825	60,5	39,5	4.390	63,0	37,0	12.226	59,6	40,4	612	70,1	29,9
Río Cuarto	15.299	57,6	42,4	2.982	60,3	39,7	12.217	57,2	42,8	953	60,0	40,0
Río Negro	4.492	61,0	39,0	1.652	63,0	37,0	1.640	62,8	37,2	21	65,7	34,3
Rosario	72.454	60,3	39,7	14.665	59,8	40,2	68.293	60,3	39,7	6.052	62,8	37,2
Sala	26.460	59,3	40,7	5.793	59,1	40,9	24.897	59,9	40,1	733	58,9	41,1
San Juan	17.889	58,6	41,4	4.524	54,1	45,9	13.965	57,3	42,7	545	56,9	43,1
San Luis	13.335	62,2	37,8	3.888	56,0	44,0	8.697	64,5	35,5	601	72,2	27,8
San Martín	12.587	56,1	43,9	3.061	57,9	42,1	8.826	57,9	42,1	762	61,5	38,5
Santiago del Estero	64.577	60,4	39,6	13.932	57,4	42,6	51.866	60,1	39,9	733	61,2	38,8
Sur	19.863	59,1	40,9	4.271	57,4	42,6	14.892	59,6	40,4	1.113	59,2	40,8
Tecnológica Nacional	82.416	23,0	77,0	18.436	24,6	75,4	63.980	22,5	77,5	4.090	31,6	68,4
Tres de Febrero	11.458	60,6	39,4	1.533	60,7	39,3	9.825	60,2	39,8	251	66,1	33,9
Tucumán	61.861	61,2	38,8	12.279	61,5	38,5	49.582	61,2	38,8	1.791	63,2	36,8
Uda María	6.842	54,9	45,1	1.783	56,6	43,4	5.248	54,8	45,2	182	54,4	45,6

Estudiantes, nuevos inscriptos, reinscriptos, y egresados de títulos de pregrado y grado por sexo, según institución, en porcentajes. Instituciones universitarias de gestión estatal

En el cuadro observamos que los porcentajes muestran claramente cómo la cantidad de mujeres supera significativamente a los varones en cada una de las categorías.

En los datos nacionales se registra que en la categoría de estudiantes, las mujeres superan a los varones en un 15%, mientras que entre los nuevos inscriptos, ellas aventajan a los varones en un 14% más, y en el caso de los reinscriptos, las mujeres los superan en un 15% nuevamente.

En cuanto a los egresados el porcentaje de mujeres que egresan es significativamente superior al de los varones, ya que los egresos de las mujeres superan en un 26% a los varones.

En el siguiente cuadro, si tomamos como indicador de rendimiento académico, el índice de graduación total entre varones y mujeres (graduados/nuevos inscriptos, total, relativo al segmento Universidades nacionales) se manifiesta nuevamente una acentuación de la tendencia del mejor rendimiento académico de las mujeres. Así, en el caso de las universidades nacionales, del total de egresadas (43206) sobre nuevas inscriptas (166811), observamos que el 25,5%, se egresa mientras que del total de egresados varones (27792) sobre los nuevos inscriptos (125851), observamos que los egresados representan el 21,6%, por tanto el índice de graduación de las mujeres supera en un 4% al de los varones demostrando un mejor rendimiento académico.

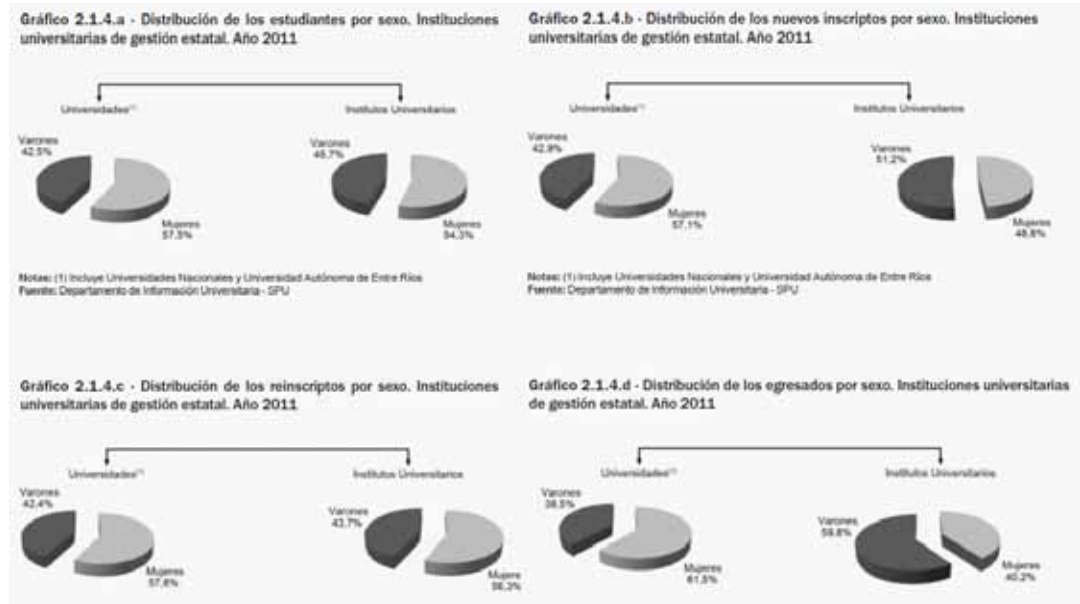
Así, en el caso de la UNR, del total de egresadas (3799) sobre nuevas inscriptas (8756), observamos que el 43,38%, se egresa mientras que del total de egresados varones (2253) sobre los nuevos inscriptos (5895), observamos que los egresados representan el 38,21%, por tanto el índice de graduación de las mujeres supera en un 5% al de los varones siguiendo la tendencia nacional del mejor rendimiento académico.

Estudiantes, nuevos inscriptos, reinscriptos, y egresados de títulos de pregrado y grado por sexo, según institución. Instituciones universitarias de gestión estatal. Año 2011

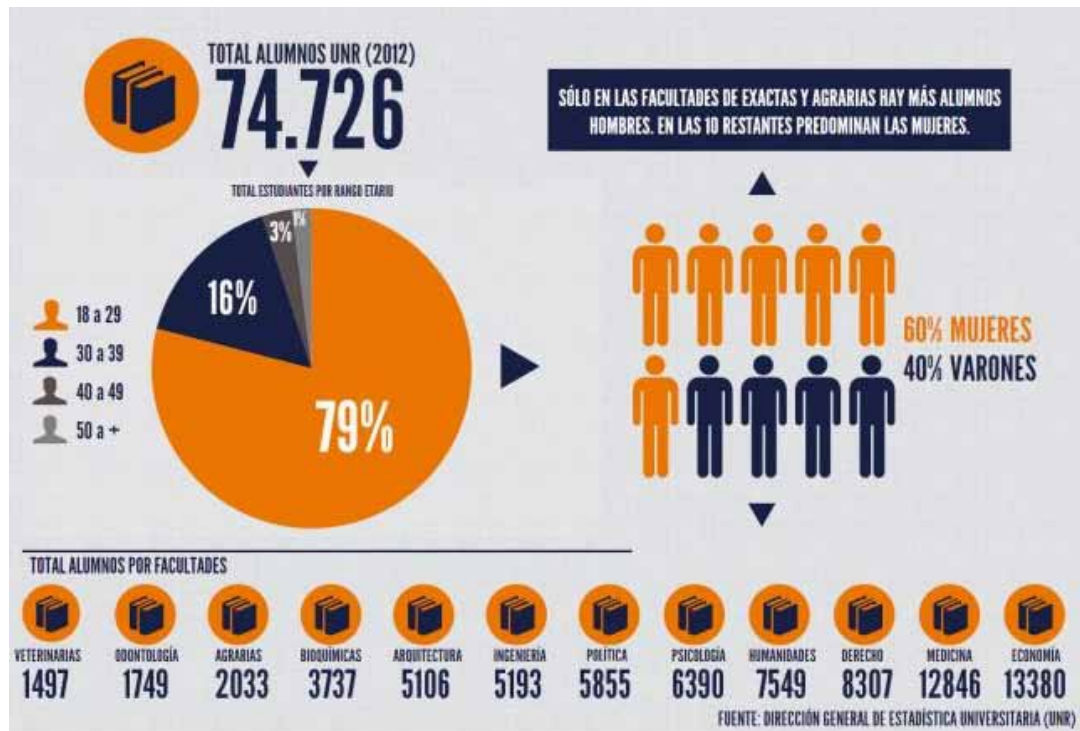
Cuadro 2.1.4.a - Estudiantes, nuevos inscriptos, reinscriptos y egresados de títulos de pregrado y grado por sexo según institución. Instituciones universitarias de gestión estatal. Año 2011

Institución	Estudiantes		Nuevos Inscriptos		Reinscriptos		Egresados	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Total de las Instituciones	1.413.235	837.024	114.141	107.863	475.194	192.702	431.025	211.242
Total Universidades Nacionales	1.312.112	792.222	101.305	95.072	456.201	182.203	406.572	207.172
Araucaria	5.140	2.911	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Antioquia	540	367	274	681	207	274	274	274
Buenos Aires	385.280	217.252	132.150	94.388	35.079	31.079	274.209	110.311
Catamarca	13.476	7.677	5.399	1.884	3.111	1.713	5.546	3.177
Centro de la PBA	13.876	6.389	3.887	1.727	1.380	1.137	11.148	5.588
Chaco-Suárez	2.829	1.481	1.278	1.191	1.022	828	1.428	979
Chubut	6.090	3.311	2.579	600	630	363	4.198	2.421
Comahue	29.992	16.331	12.139	6.466	1.290	1.170	20.685	13.945
Córdoba	107.264	60.872	42.882	21.211	12.303	12.101	96.053	53.579
Cuyo	31.387	19.443	11.949	6.086	3.308	2.730	24.709	15.510
Entre Ríos	12.499	7.309	4.696	2.359	1.236	989	9.743	6.023
Fuamoa	11.124	7.352	4.574	3.822	2.426	1.461	4.834	2.527
Gral. Sarmiento	6.370	3.329	3.049	1.258	531	667	4.729	3.325
Jujuy	13.371	7.371	1.729	1.371	1.801	1.320	10.274	4.292
La Matanza	34.634	19.703	10.374	5.688	3.095	2.633	28.946	15.725
La Plata	8.889	5.441	3.448	1.973	1.311	711	4.897	2.899
La Pampa	168.354	80.381	49.694	16.782	18.078	8.716	89.541	49.542
La Rioja	18.138	11.169	11.161	4.082	1.787	1.788	16.346	14.471
Lami	14.428	8.811	4.814	3.646	1.306	1.187	8.822	5.415
Luzern	42.260	24.142	17.869	6.620	3.079	1.510	32.866	18.711
Misiones de Concepción	15.014	20.329	14.000	7.264	3.423	2.038	16.000	2.741
Luján	12.073	10.801	5.171	3.573	2.457	1.518	13.088	8.445
Md del Plata	23.454	14.329	9.329	4.096	3.095	1.901	18.465	11.500
Misiones	13.449	14.329	8.180	3.497	1.041	1.041	11.739	10.013
Montevideo	1.867	569	418	1.891	569	418	-	-
Nariño	49.893	27.437	19.239	13.525	5.008	4.827	39.146	21.614
Nariño de la PBA	2.709	2.942	2.939	1.823	672	501	4.268	2.268
Patagonia Sur	9.019	4.877	7.534	4.548	3.879	1.771	4.842	7.849
Patagonia S. y N. de	11.179	6.389	4.811	3.489	2.595	1.518	9.743	6.181
Quilmes	16.026	10.957	8.988	4.300	2.711	1.689	12.326	7.346
Río Cuarto	15.299	8.144	4.455	2.922	1.782	1.160	13.377	7.367
Río Negro	4.693	2.928	1.784	1.643	940	1.136	1.136	911
Rosario	73.814	45.351	27.498	14.647	8.718	4.848	48.263	24.000
Salta	26.498	15.447	11.242	5.792	2.240	2.544	18.017	12.110
San Juan	17.889	10.193	7.829	4.894	1.176	1.040	13.966	9.022
San Luis	13.385	8.525	5.890	3.898	1.057	1.021	8.857	6.228
San Martín	12.907	7.881	5.222	3.891	1.931	1.760	9.309	5.194
Santiago del Estero	16,127	12.926	4.782	3.852	2.795	1.847	11.895	8.150
Sr	19.363	11.308	8.757	4.271	2.420	1.821	18.823	9.736
Tecnológica Nacional	12.216	19.141	13.476	14.534	13.062	13.960	14.412	46.160
Tercero de Febrero	11.468	5.791	5.791	1.531	2.748	2.748	5.925	2.967
Tucumán	69.849	37.881	23.973	12.379	7.623	4.717	49.682	30.338
Villa María	1.824	7.741	1.022	1.793	917	808	3.219	1.833

En los siguientes gráficos observamos los valores anteriores, desagregando cada categoría universitaria en distintos gráficos donde observamos claramente la distribución de los porcentajes mencionados anteriormente.



En cuanto a los datos locales que registra la UNR se observa un dato contundente en el rango etario que va de 18 a 29 años, que abarca casi el 80% de la totalidad de estudiantes de la UNR, y está compuesto en un 60 % de mujeres.



Volviendo al análisis del cuadro 2.1.4.b relativo a las distintas categorías de estudiantes, observamos en los datos referidos a Rosario registran una tendencia que acentúa los valores nacionales.

De este modo en la categoría de estudiantes, las mujeres superan a los varones en casi el 24% mientras que entre los nuevos inscriptos, las mujeres superan a los varones en un 20% más, y en relación a los reinscriptos, las mujeres superan a los varones en un 26% nuevamente.

Economía y Mujer: la situación en Santa Fe y Rosario

A los fines de analizar los datos sobre los cargos docentes universitarios en relación a lo que ocurre fuera del ámbito público académico, analizamos los datos elaborados por el IPEC y por el INDEC relativos a las tasas de actividad y ocupación de mujeres y varones, de acuerdo a la calificación ocupacional, según ámbito público y privado, pertenecientes al territorio provincial y local. En este sentido, tenemos que tener en cuenta varias dificultades que enfrenta la mujer.

Una de las primeras dificultades radica en la posibilidad de formar parte de las personas que buscan trabajo en igualdad de condiciones que los varones.

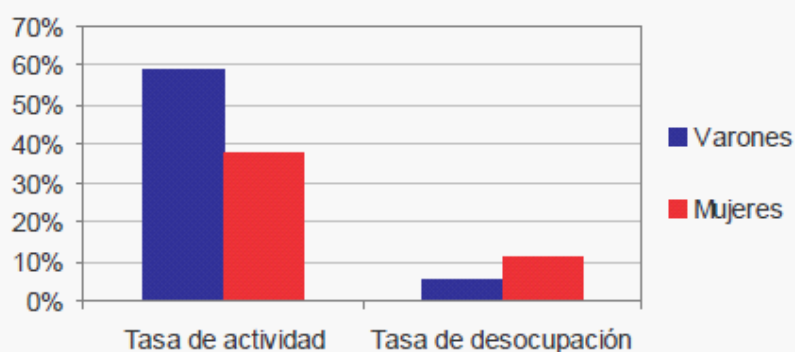
Luego, una vez incorporada a este colectivo debe vencer las restricciones que le impiden acceder a ciertos tipos de empleo, que implican a su vez una mayor precariedad laboral o menores salarios.

Finalmente, existe una última inequidad referida a que la mujer percibe una menor remuneración ante iguales tareas que los hombres.

Además, dentro de esta desigualdad de género tenemos que tener en cuenta las limitaciones con las que deben luchar las mujeres en relación a la maternidad, al cuidado de los hijos y a la organización de la vida doméstica.

En nuestro país existen dos modelos de reproducción humana. Uno de los modelos corresponde a los estratos socioeconómicos bajos y se caracteriza por una fecundidad temprana y más elevada que la del promedio nacional. Otro de los modelos corresponde a la población más favorecida, es menos prolífico y comienza más tardíamente. (Elsa López, Liliana Findling et al., 2012)

Tasa de actividad de la población total y tasa de desocupación según sexo. Gran Rosario. Tercer trimestre de 2013



Según los últimos datos disponibles, EPH (Encuesta Permanente de Hogares) correspondiente al tercer trimestre de 2013, la tasa de actividad es del 48,2%. No obstante, cuando la desagregamos por sexo vemos que en los varones alcanza el 59,3% mientras que para las mujeres es de sólo el 37,8%.

134

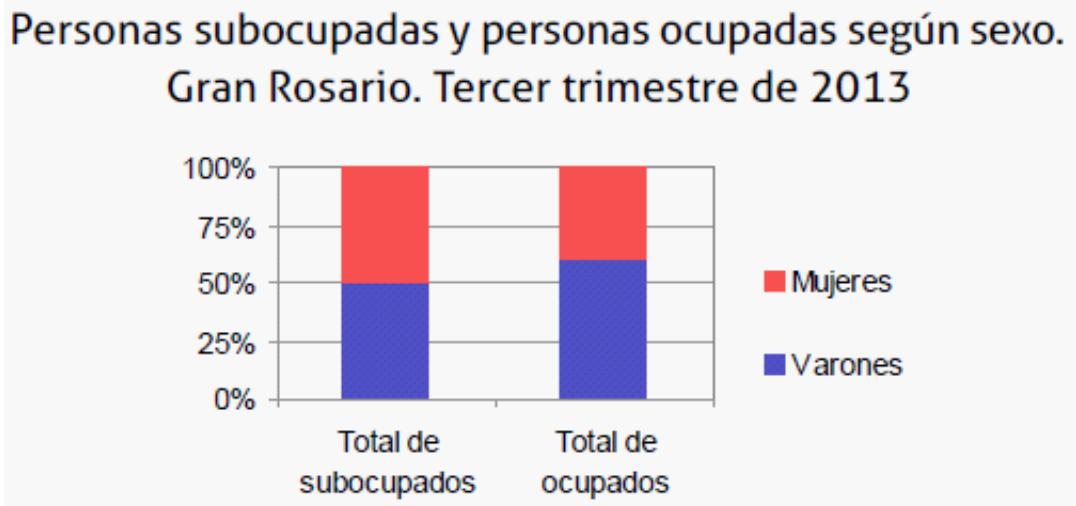
En este gráfico observamos una gran diferencia en favor de los hombres en relación a la tasa de actividad, a la vez que se registra una mayor desocupación de las mujeres. Estos datos nos muestran dos caras de una misma moneda que como mencionábamos antes, se relaciona con las fuertes dificultades que debe enfrentar la mujer para incorporarse a la población económicamente activa.

En relación a este gráfico es importante destacar y tener en cuenta que:

“Según, el CEMyT (Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina), la tasa de actividad (personas empleadas o que buscan activamente trabajo y no lo encuentran) de las mujeres pertenecientes al 20% más rico de la población es el doble que aquellas que pertenecen al 20% más pobre, 67 y 35% respectivamente (CEMyT, 2010). Esto está plenamente relacionado con la presencia de niños y niñas en el hogar que impone restricciones a la hora de la búsqueda de empleo.”

Y como señalan las autoras, existen diversos trabajos sobre fecundidad y sectores populares centrando el análisis en “la desigual distribución de la fecundidad, el inequitativo acceso a las prácticas anticonceptivas y una elevada valoración de la maternidad, aspectos vinculados con bajos niveles de educación, inserciones laborales poco calificadas y deficientes condiciones de hábitat” (Elsa López, Liliana Find.ing et al., 2012: 10).

Destacamos estos aportes profundizando las desigualdades que se suman a la condición de mujer y que implican sus condiciones socioeconómicas y educativas.



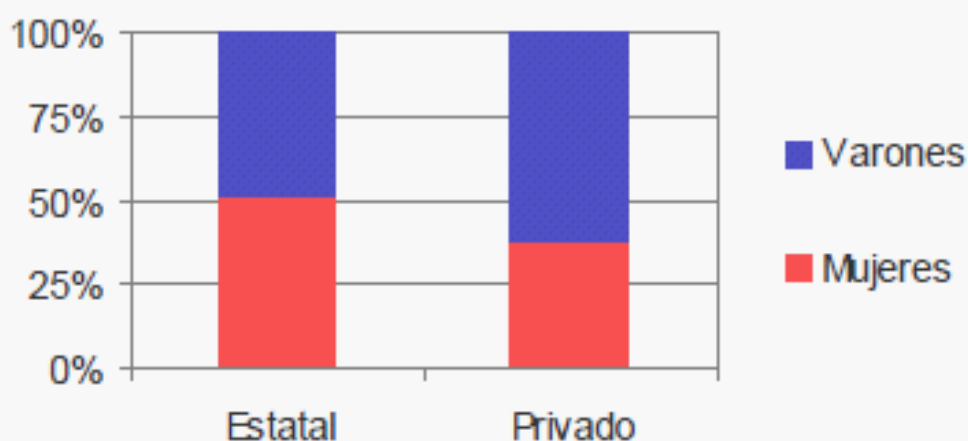
En el gráfico de barras se observa que el total de ocupados es superior en hombres. Una vez que la mujer se incorpora a la PEA (Población Económicamente Activa) registra mayores tasas de desempleo. En el Gran Rosario hay 27.821 mujeres desocupadas lo que hace que la tasa de desempleo femenino alcance el 11,1% cuando la tasa masculina llega sólo al 5,4%.

Finalmente, también la subocupación es un mal que aqueja en mayor medida a las mujeres. Las asalariadas que desean trabajar más horas de las que actualmente trabajan es del 8% mientras que este porcentaje es de 5,4% para los varones. Así, las mujeres son el 40% de la PEA pero explican la mitad de la subocupación de nuestro aglomerado.



En este gráfico sobre personas asalariadas sin descuentos jubilatorios, las mujeres superan a los hombres, lo que significa que se encuentran más precarizadas que ellos. El nivel de precariedad en el empleo femenino es muy alto debido a que el 36,8% de las asalariadas no posee descuentos jubilatorios mientras que entre los varones es de 32,6%. Otra vez, el trabajo doméstico empuja las estadísticas hacia arriba ya que en este sector, dicho porcentaje es del 75,7%. Así, el servicio doméstico representa el 24,1% del total del trabajo no registrado de la región. Sin embargo, es imperioso remarcar que el porcentaje de trabajadoras del servicio doméstico que no poseía descuentos jubilatorios en el Gran Rosario en el cuarto trimestre de 2010 era de 92,4%, ya que en ese entonces no se había sancionado la ley de trabajadoras de casas particulares que data de abril de 2013, Presidencia Dra. Cristina Fernandez.

Personas ocupadas por sector, según sexo. Gran Rosario. Tercer trimestre de 2013



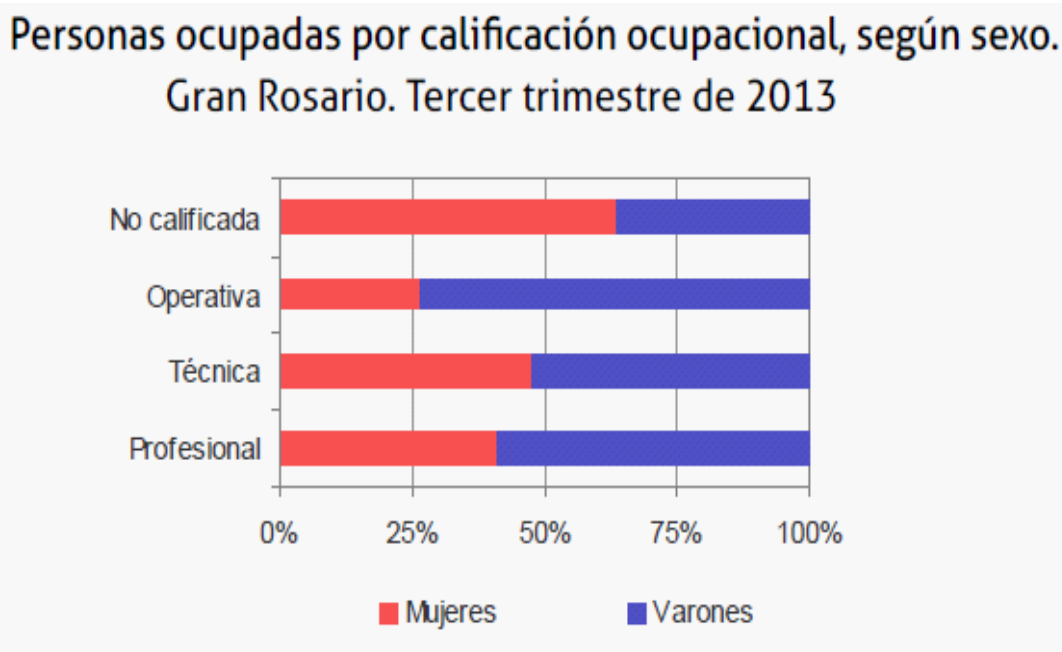
En este gráfico se observa una proporción prácticamente equitativa en el sector estatal, aunque de mayor proporción a favor de los hombres, en el sector privado.

La inserción laboral de las mujeres en el Estado es mayor a la de los hombres, siendo que este sector el que más oportunidades brinda al género femenino. En el Gran Rosario el 52% del empleo público está representado por mujeres.

A su vez, la mayor absorción del empleo femenino por parte del Estado hace que los indicadores laborales presenten una notable mejoría en cuanto a los aspectos de género en aquellos aglomerados con mayor presencia de empleo estatal. Por ejemplo, en el Gran Santa Fe el empleo estatal representa el 37,3% del total de los puestos de trabajo mientras

que ese porcentaje en el Gran Rosario es del 17,1%. De esta forma, el porcentaje de mujeres sin descuentos jubilatorios en el Gran Santa Fe es del 27,9% siendo incluso menor que el de los varones que alcanza el 28,8%. De igual manera, allí la subocupación también es mayor para los varones que para las mujeres.

Estas consideraciones acerca de los avances en cuanto a la mayor igualdad de género que el Estado presenta como empleador hace que los esfuerzos del mismo deban orientarse a generar los incentivos y penalidades pertinentes para mejorar la situación hoy vigente en el sector privado.



En este gráfico podemos ver cómo los hombres se encuentran ocupados con mejor calificación que las mujeres. Así vemos por un lado, cómo los datos sobre educación universitaria, en este gráfico se encuentran invertidos, es decir, dentro del sector de personas ocupadas a nivel profesional, los hombres se encuentran ocupados casi en un 60% (las mujeres representan más del 60 % de las egresadas). Sin embargo, observamos que dentro del sector de personas ocupadas no calificadas las mujeres representan más del 60 % del mismo.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la mujer debe enfrentarse, en el ámbito laboral, a lo que se conoce como segmentación horizontal y segmentación vertical. La primera es la relacionada a la concentración del empleo femenino en ramas de la actividad económica. La segmentación vertical es la que excluye a las mujeres de posiciones jerár-

quicas dentro de las organizaciones. Esta doble segmentación remite a los conceptos de división sexual del trabajo y al “techo de cristal”.

La incidencia de estos mecanismos de desigualdad implica que las mujeres accedan a trabajos de menor calificación, de tiempo parcial o que posean una mayor precariedad laboral.

De acuerdo a los datos de este gráfico observamos que en el Gran Rosario las mujeres ocupan la mayor parte de los trabajos no calificados, abarcando el 63,7% de los mismos. El IPEC presupone que esto es impulsado por la categoría servicio doméstico. Es decir que el trabajo femenino se concentra en esta rama de actividad.

Por otro lado, en trabajos de mayor calificación, las mujeres no llegan a cubrir la mitad de los puestos. Si analizamos este dato a la luz del alto porcentaje de egresos universitarios de las mujeres, podemos observar las dificultades para acceder a empleos de calificación profesional que deben enfrentar las mujeres. Además, si bien estas mujeres se caracterizan por una fecundidad más baja y tardía, y se corresponden con estratos socioeconómicos medios, estas elecciones en cuanto al número de hijos y la edad de tenerlos se relaciona con la necesidad de conciliar la maternidad y el trabajo (Tobío Soler, 2002; Wainerman, 2007; citados en Elsa Lopez, Liliana Findling et al., 2012). Por cuanto, debemos tener en cuenta el doble papel de madres y trabajadoras, en relación al cual las autoras señalan que “las coloca en la difícil situación de afrontar las contradicciones de la sociedad actual, donde la movilidad y la autonomía que exige el mercado entra en tensión con los valores de la vida familiar” (Beck, 1998; citado en Elsa Lopez, Liliana Findling et al., 2012: 11). Asimismo, “en el intento de conciliar la maternidad con el trabajo las mujeres se enfrentan a conflictos que emanan de diversas responsabilidades: el manejo del tiempo, la división de roles domésticos o las sensaciones de culpabilidad por no cumplir con los estándares prescriptos de “buenas madres” (Elsa Lopez, Liliana Findling et al., 2012: 11).

Propuestas

Con la intención de revertir las estructuras y procesos de desigualdad que enfrentan las mujeres en el nivel de educación superior desarrollamos algunas propuestas en tal sentido

Cupo Femenino

Ante la vulneración de los derechos de las mujeres, específicamente en este caso de los derechos políticos, necesitamos contar con una cuota, un porcentaje obligatorio en la cobertura de los cargos electivos universitarios. La composición de las listas y de los cargos a cubrir en los Claustros y la conducción de las Facultades y de los Consejos Superiores,

significará una mayor representatividad e igualdad de la población universitaria, como sucede en los ámbitos legislativos con las leyes de cupo femenino, tanto nacional –ley 24.012-, como provincial –Ley 10.802-.

Hablamos de garantizar los derechos de las mujeres, a través de una cuota mínima. Actualmente la idea de porcentaje mínimo está dejando lugar a la paridad de género como nueva meta.

El cupo femenino asegura participación política, mayor democratización y mayor equidad de género que de otro modo resulta casi impracticable como lo demuestran los datos que corroboran las fuertes desigualdades en la ocupación de cargos directivos y políticos.

Consideramos atinado tener en cuenta con motivo de esta propuesta la siguiente reflexión Jelin a los fines de comprender la necesidad de modificar la normativa actual que supone una situación de igualdad “ideal” que no contempla o no se condice las estructuras y condiciones sociales reales:

El énfasis en la norma de la igualdad refuerza una concepción basada en el derecho universal natural: reafirma que todos los seres humanos son iguales por naturaleza. Es efectivo políticamente, en tanto permite combatir ciertas formas de discriminación, afirmar la individualidad y poner límites al poder. Sin embargo, la otra cara de la realidad social se impone: los individuos no son todos iguales y en última instancia, el ocultar o negar las diferencias sirve para perpetuar el sobreentendido de que hay dos clases de personas esencialmente distintas, las “normales” y las “diferentes” (que siempre implica “inferiores”). Mantener la ilusión de la igualdad y plantearla en términos de derechos universales tiene sus riesgos: puede llevar a una formalización excesiva de los derechos, aislándolos de las estructuras sociales en que existen y cobran sentido; el pasaje desde lo universal hacia lo social, histórico y contingente, se torna difícil. (Jelin, 1994: 11).

Antecedente. A fines de 2012 la Universidad Nacional del Litoral (UNL) realizó una serie de modificaciones de su Estatuto Universitario, entre las cuales se incorporaba el cupo femenino para la composición de las listas oficiales para la designación de consejeros superiores. Esto significó un avance en pos de la equidad de género y también una modernización del estatuto más acorde a los cambios sociales.

Consideramos que la experiencia de la UNL, sería una herramienta fundamental en pos de revertir la desigualdad de género, el Estatuto Universitario de la UNR de 1998, necesita incorporar esta modernización que sí posee nuestra ciudad a nivel legislativo en materia de género.

A nivel curricular

Actualmente en la UNR existen en relación al género, 2 (dos) seminarios electivos correspondientes a la carrera de Ciencias Políticas; 2 (dos) materias en la carrera de Medicina; 1 (una) cátedra en Derecho; además del posgrado en la Facultad de Humanidades.

Sería fundamental, a la luz de los datos que muestran una población mayoritaria de mujeres, contar con más cantidad de opciones, de materias obligatorias y cátedras con perspectiva de género. Pero el objetivo final, es incorporar la perspectiva de género a toda la formación universitaria, principalmente, a la de estudiantes de grado, en currículas, y programas, como también en la formación continua de docentes y de profesionales.

La idea/propuesta sería avanzar en el área de grado y que no se restrinja sólo a un tema de posgrado u optativo, ya que como sabemos, gracias a los datos, es importante poner el énfasis en los estudiantes de grado que además, representan una población mayoritariamente femenina.

Espacios de asistencia, asesoramiento y contención en violencia de género

Crear espacios de asistencia, asesoramiento y contención en violencia de género debería ser una meta fundamental. Sería interesante indagar por qué no contamos con este tipo de espacios en la universidad, y en este sentido tenemos la hipótesis de que existe un preconcepto que relaciona nivel educativo y violencia de género. Es un mito que las mujeres con acceso a mayor nivel educativo no sufren violencia de género, sabemos que la violencia de género atraviesa todas las clases sociales y niveles educativos.

La Universidad no es una isla, está atravesada a la vez que opera de acuerdo a diversos procesos sociales, políticos y culturales que suceden fuera de ella, es necesario que la misma avance en la protección y promoción integral de los derechos de las mujeres con el objetivo de lograr una igualdad real entre varones y mujeres comprendiendo y combatiendo estructuras sociales y de poder que perpetúan la subordinación femenina frente a la construcción de la superioridad masculina.

Alianzas Políticas

En los ámbitos legislativos, hemos logrado consensos políticos sobre género que superan las pertenencias partidarias, a través de los cuales se han logrado acciones conjuntas por la igualdad de género.

En el caso de las docentes universitarias, es indispensable la conciencia de género y como trabajadoras. Por eso, las organizaciones gremiales deben darse una estrategia sobre la equidad entre varones y mujeres.

La formación política sobre derechos individuales y acceso a derechos universales –aportes sociales, jubilatorios, salud, formación, etc- debe ser también uno de los puntos de las organizaciones gremiales entre ellas, centros de estudiantes, sindicatos docentes y asociaciones de graduados.

Es indispensable, la visibilización del trabajo académico de las mujeres y desde la perspectiva de género que también requiere de compromisos políticos y una actuación desde el ámbito de la extensión universitaria.

Para lograr estos objetivos es necesario desarrollar estrategias conjuntas, como asimismo la capacidad de negociación y el establecimiento de alianzas para la promoción de la igualdad de derechos y la no discriminación de las mujeres.

Bibliografía:

- Anuario de 2011 de Estadísticas Universitarias de la Secretaría de Política Universitaria del Ministerio de Educación de la Nación, disponible en:

<http://informacionpresupuestaria.siu.edu.ar/DocumentosSPU/Anuario%20de%20Estad%C3%ADsticas%20Universitarias%20-%20Argentina%202011.pdf>

- CEMyT, Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina, 2010, disponible en:

http://www.cta.org.ar/IMG/pdf/_informe_no3_definitivo_definitivo_.pdf

- INDEC Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina.

- IPEC Instituto Provincial de Estadística y Censos, disponible en:

<http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/Estructura-de-Gobierno/Ministerios/Economia/Secretaria-de-Planificacion-y-Politica-Economica/Direccion-Provincial-del-Instituto-Provincial-de-Estadistica-y-Censos-de-la-Provincia-de-Santa-Fe/Temas-Especificos/Publicaciones/Documentos-e-Infomes-Estadisticos/archivo/PUBLICACIONES/Informe-laboral-de>

la-Encuesta-Permanente-de-Hogares-41-Trimetre-2013

- JELIN, E. (1994). "¿Ante, de, en, y?: mujeres y derechos humanos" en América latina hoy: Revista de ciencias sociales, Salamanca, Vol. 9, pp. 6-23

- LÓPEZ, E. FINDLING, L. et al., (2012), Maternidades, paternidades, trabajo y salud. ¿Transformaciones o retoques? 1ª ed. Buenos Aires. Biblos.

- OIT Organización Internacional del Trabajo, disponible en:

<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang-es/index.htm>

GANADORES DEL CONCURSO

CON ARTÍCULO FEMENINO:
RELATOS CORTOS Y FOTOGRAFÍAS

2014



"Apropiaciones y usos de espacios universitarios"

Autor: Luccifera
1º Premio



"Mujer, Madre, Emprendedora Estudiante, Profesiona..."

Autor: EAMM
2º Premio

“Condición Libre”

Autor: Philomena

3º Premio



145

“Despertó en el sillón del living, con sesenta años y dos cajas llenas de cosas para tirar. Después vio a la chica, que dormía abrigada con un cobertor de *“Buscando a Nemo”*. Llevaba maquillaje y ese vestido de raso gris que lo había deslumbrado. Las cajas eran una parte de lo que quedaba de su matrimonio, la otra tenía nueve años y se llamaba Daniel. La muchacha despertó. Él sonrió como un abuelo. Ella se cubría los hombros con el cobertor, un gran pez amarillo nadaba junto a su cuello. Cuando se puso de pie, él recordó que el vestido terminaba sobre las rodillas. Le dijo que la llevaba y ella se negó. Tomó un té como si sufriera gripe, él la acompañó de lejos. Después abrió la puerta y se dijeron chau.”

La traducción de la cuarta teoría

Mariano Mussi

1º Premio Categoría Relatos Cortos



“Allí, aquí, y en todos lados, la forma. En la forma aquello que estaba buscando, por ejemplo este texto, que comenzó siendo el relato de una tercera persona de alguien que soy yo, y que estaba a la sombra de un sauce, en el sur de Santa Fe, recordando un sueño donde su abuela le hablaba de sus años de universitaria. Allí la forma del relato es solamente la barrera del relato en sí, como los recuerdos encubridores, posados delante del recuerdo verdadero, del recuerdo oscuro, del que puja y empuja por tener palabras. Allí, aquí, y en todos lados, esta historia que estaba escondida detrás de otra, y que es incluso más sencilla, más directa, más visible, como la carta que todos buscan y que está sobre la mesa. Es compleja la sencillez, volver a ella como a la primera novia, acaso la única que nos amó sin condiciones.”

La universidad no tan desconocida (fábula con moraleja)

Fidel Maguna

2º Premio Categoría Relatos Cortos



“La noche es una trama cerrada, ubicua. Existen noches apacibles, brillantes, que invitan a sentarse en la vereda a fumar un cigarrillo antes de dormir. Definitivamente esta noche no pertenece a esa clase. Todo lo contrario. La cerrazón apenas se ve fisurada por las luces incandescentes de los autos. Sólo que esa luz no se repite con asiduidad. El alumbrado público parece un efecto remoto, incapaz de iluminar con fuerza el ambiente. Aún resuenan los ecos, lamentablemente inolvidables, de lo que se está cumpliendo 365 días la noche de hoy, cuando en todos los medios audiovisuales del país, se transmitió el ‘Comunicado número uno de la Junta *Militar...*’.”

Las idiotas de la familia

Astor Acero

3º Premio Categoría Relatos Cortos





LIDERAZGO Y
EMPODERAMIENTO FEMENINO
EN LAS INSTITUCIONES