

REVISTA CIENCIAS SOCIALES

Revista Académica Indexada de la Facultad de Ciencias
Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador

Fundada en 1976

2018 • No. 40

Tema Central
Género, Poder y
Liderazgo



Revista de Ciencias Sociales

Fundada en 1976

Autoridades:

Rector de la Universidad Central del Ecuador
Dr. Fernando Sempértegui Ontaneda

Decano de la Facultada de Ciencias Sociales y Humanas
Msc. Francisco Hidalgo Flor

Subdecano de la Facultada de Ciencias Sociales y Humanas
Dr. Rafael Polo Bonilla

Coordinadora del Proyecto diseño y atención a las oportunidades de género
Dra. María Ángeles Martínez
Universidad de Alicante-España

Consejo Editorial:

Francisco Hidalgo, <i>Codirector</i>	José Elías Palti, <i>Ecuador</i>
Rafael Polo, <i>Codirector</i>	Francisco Rhon, <i>Ecuador</i>
Adrián López, <i>Editor</i>	Jairo Estrada, <i>Colombia</i>
Alicia Castellanos, <i>México</i>	Luciano Concheiro, <i>México</i>
Beatriz Miranda, <i>Holanda</i>	Roberto Follari, <i>Colombia</i>
Eduardo Grunner, <i>Argentina</i>	Jorge Acanda, <i>Cuba</i>
Eduardo Subirats, <i>España</i>	Alexander Amezquita, <i>Colombia</i>
Enrique Ayala, <i>Ecuador</i>	Miguel Ruiz, <i>México</i>
Benjamín Mayer, <i>México</i>	Nilka Pérez, <i>Ecuador</i>

Consejo Asesor y Evaluador:

Maricruz Álvarez, Silvia Andrade, Patricia Balseca, Germania Borja, Giovanny Caizapanta, Antonella Fustillos, Iván Guerrero, Zoila Madrid, Inés Martínez, Jenny Martínez, Janeth Montalvo, Ivanova Nieto, Irma Pástor, Galo Palacios, Ana Rosa Ruiz, Fabiola Santillán, Cristina Orozco, Ana Veloz, Mónica Mancero, Marcelo Bonilla, María Augusta Espín.

Coordinación del Tema Central de este número:

Mercy Julieta Logroño

Contacto: fcsh.revista@uce.edu.ec

ISNN 0252-8681, revista Indexada en Latindex

Índice

Editorial

Adrián R. López Andrade..... 07

Presentación del Tema Central

Mercy Julieta Logroño..... 09

Tema Central

Las voces de las líderes de la Universidad de Alicante sobre las cuestiones de género

María Ángeles Martínez Ruiz y María Encarnación Urrea Solano..... 15

Microgeopolítica del poder: la particularidad rectora de la Estatal Mayor de San Simón

Ana Esther Mamani Colque..... 27

Relaciones de género y poder desde las voces de las académicas: el caso de la Universidad Central del Ecuador

Mercy Julieta Logroño..... 45

Liderazgo y género en la educación superior: desigualdades entre académicas y académicos en gestión (Universidad San Juan de Argentina).

Andrea Benavídez, Franco Barboza, Valeria Gili Diez y María Fernanda Estévez, Victoria Galoviche, Mariana Guerra, Estela Lucía Narváez, Mirta Graciela Pastrán..... 67

Diferenciales visibles e invisibles de las mujeres en la ciencia. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, 2017

Roxana Castillo Acobo..... 79

Relaciones de género, saber, poder entre docentes universitarios: dificultades y desencuentros

Claudia Vélez de la Calle y Ana María Aragón Holguín..... 99

Mujeres en cargos directivos en la Universidad Católica de Maule: evaluación de desempeño en perspectiva de género

Juan Cornejo Espejo y Marta Belmar Mellado..... 111

Mujeres académicas en la Universidad Tecnológica de El Salvador: género, gestión y liderazgo

Marta Judith Velásquez, Mercedes Carolina Pinto, Blanca Ruth Orantes, Morena Guadalupe

Magaña, Sandra Elizabeth Majano y Vilma Elena Flores..... 129

El liderazgo estudiantil y el género: causas de su elección y problemáticas en su desempeño

Gladys Merma Molina y María Alejandra Ávalos Ramos..... 143

La participación de las mujeres en la dirección universitaria: el caso de la Universidad del Valle, Colombia <i>Raquel Ceballos Molano y Bairon Otálvaro Marín.....</i>	157
Género y discriminación en la educación superior: estudio de caso de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), La Paz, Bolivia <i>Valentina Rosario Alarcón Velasco.....</i>	177
La mujer en la Universidad Mayor de San Simón: ¿Liderazgo universitario versus conciliación familiar? <i>Sonia Castro Escalante</i>	195
El complejo mundo del liderazgo femenino en la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia <i>Blanca Zulema Ballesteros Trujillo</i>	211
Participación de la mujer en la universidad colombiana: el papel de la educación popular en la inclusión educativa (1920-1960) <i>Ana Cecilia Osorio Cardona y Rosalba Osorio Cardona.....</i>	223
Voces y discursos femeninos: recuperación y construcción de la memoria histórica de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas <i>Mónica Álvarez Jaramillo, José Vicente Bohórquez Reyes, Dairo Enrique Quintero Peláez y Juan Carlos Velásquez Rojas.....</i>	235
El uso del lenguaje sexista: una mirada desde la academia <i>Germania Borja Naranjo.....</i>	249
Urbanismo con enfoque de género <i>Antonella Fustillos Gallardo.....</i>	259
La presión estética: una manifestación más de violencia contra las mujeres <i>Patricia Balseca Veloz.....</i>	277
Historia y Sociedad	
La tipificación de la violación en los códigos penales ecuatorianos: problematización a partir de un estudio de género <i>Adrián R. López Andrade.....</i>	289
La heterosexualización forzada de la familia en Ecuador a través del derecho <i>Christian Paula Aguirre</i>	305
Entrevistas	
Entrevista al Dr. Rodrigo Borja Cevallos, ex Presidente Constitucional de la República del Ecuador, 1988-1992. <i>María Mercedes Vera.....</i>	327

Editorial

La Revista Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador presenta su número 40, con el tema central de Género, Poder y Liderazgo. Se trata de una edición que reúne las ponencias presentadas en el V Congreso de Investigadoras e Investigadores de Género de Iberoamérica, realizado en la ciudad de Quito en Mayo de 2017. Este esfuerzo se enmarca en la participación de la Universidad Central del Ecuador en el proyecto de “Diseño e igualdad de oportunidades de género en la educación superior”, llevado a cabo desde hace cinco años gracias a un trabajo coordinado por la Universidad de Alicante, España.

A su vez, este número incluye dos artículos también relativos a las problemáticas de género, desde una perspectiva crítica, en la sección de Historia y Sociedad, uno a cargo de Adrián López Andrade y otro escrito por Christian Paula Aguirre, quienes abordan la evolución de la tipificación de la violación en los códigos penales ecuatorianos y los modos en que desde el Derecho se ha forzado una visión heterosexual de la familia en Ecuador, respectivamente.

La publicación de esta obra coincide con el primer aniversario de creación de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, lo que es bien recibido, pues recuerda la necesidad de sostener e incentivar corrientes críticas de pensamiento sobre las relaciones de poder que atraviesan nuestras sociedades. En ello, el rol de la planta docente es clave, motivando debates inter y transdisciplinarios, que cada vez hacen parte de forma más clara en las mallas curriculares de las diferentes carreras ofertadas. Obras como la presente son resultado de un proceso iniciado tiempo atrás con reflexiones alternativas en torno a los debates sobre el género, pensados desde la alteridad y la resistencia. Es particularmente importante el enfoque que las ponencias dan al despliegue del género en los espacios formativos de tercer nivel, pues develan modos en que momentos, espacios y discursos naturalizados afectan asimétricamente a sujetos masculinos y femeninos en el ámbito universitario. La publicación, como tal, no es ajena a debates contemporáneos que deconstruyen categorías asumidas tan elementales como la mujer y el hombre, ampliándolas a sujetos plurales, diversos, socialmente contigentes e inevitablemente historizados. Además, las ponencias extienden sus discusiones a temáticas como la estética, el lenguaje, el urbanismo y las violencias. En este sentido, la obra convoca a lectoras y lectores de diversas corrientes, con diferentes posiciones situadas e identidades sexuales y de género, toda vez que, como muestran las obras aquí contenidas, el género nos atraviesa a todos, en todas nuestras disciplinas y espacios de cotidianidad.

Como no puede ser de otra manera en la Revista Ciencias Sociales, para poder llegar a la edición de la presente obra, se ha debido llevar a cabo un proceso exhaustivo y minucioso que garantice los estándares de calidad requeridos, a través de un proceso de presentación de los textos de las ponencias, revisión, clasificación, verificación de cumplimiento de normas editoriales, lectura de pares, procesamiento de comentarios y observaciones, edición de estilo, y demás pasos de rigurosidad previstos. En este sentido, se debe agradecer a todas las académicos y académicas, nacionales y extranjeros, que han contribuido de forma desinteresada en el proceso, en particular a Mercy Julieta Logroño, coordinadora del tema central del presente número. De igual manera, es preciso resaltar el trabajo de la Editorial Universitaria, garantía de excelencia y calidad.

Queda, de esta forma, abierta la invitación para leer este trabajo fundamental, así como para presentar artículos a las convocatorias periódicas que la Revista Ciencias Sociales realiza para sus números ordinarios. La convicción que guía nuestro trabajo es que la producción de pensamiento propio desde nuestros países es un imperativo transformador para trastocar las realidades injustas que nos rodean, nos estremecen y nos mueven.

Adrián R. López Andrade

Docente investigador de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas y editor de la Revista Ciencias Sociales

Presentación del Tema Central

La Universidad Central del Ecuador participa, desde hace cuatro años, en el Proyecto: “ *Diseño e igualdad de oportunidades de género en la educación superior*”, el mismo que lleva cinco años de trabajo coordinado por la Universidad de Alicante, España. Su objetivo fundamental es producir investigaciones de género que aporten a la comprensión de las brechas de desigualdad de manera comparativa, y a la vez posicionar los avances epistemológicos que, en el campo de género y educación, se producen en Iberoamérica.

El Proyecto ha realizado cuatro seminarios: el primero, en la Universidad Nacional San Agustín (Arequipa, Perú), el segundo en la Universidad Católica del Maule (Talca, Chile), el tercero en la Universidad Juan N. Corpas (Bogotá, Colombia), el cuarto en la Universidad Mayor de San Simón (Cochabamba, Bolivia), y el quinto efectuado en mayo de 2017 en la Universidad Central del Ecuador en la ciudad de Quito.

Como fruto del Seminario realizado en Quito, Ecuador, las y los investigadores en género de Iberoamérica, han producido este número, cuyo tema central aborda los desafíos en el liderazgo de las mujeres autoridades, y escudriña en las relaciones de poder en las diversas universidades de Iberoamérica. Adicionalmente se incluyen importantes trabajos de género en torno a las temáticas de urbanismo, lenguaje y violencia estética.

El número desentraña los factores implícitos y explícitos que dificultan el liderazgo de las mujeres desde la visión de la comunidad educativa de Iberoamérica con un enfoque crítico que incluye el análisis tanto de sus actores y de las políticas como culturas organizativas universitarias; así por ejemplo, según el artículo de Martínez & Urrea, realizado en la Universidad de Alicante (UA) sobre: *las voces de las líderes de la Universidad de Alicante sobre las cuestiones de género*; encuentran que las limitaciones se localizan en las propias académicas, quienes no reconocen la influencia que tiene el género en sus dificultades profesionales, ni visibilizan las situaciones discriminatorias de las que han sido objeto. Por ello se considera oportuno evidenciar la cultura organizacional implícita para que las líderes sean capaces de distinguir, de manera consciente y reflexiva, las múltiples formas que el sexismo puede adoptar en la academia. En esta misma línea, pero desde un contexto diverso, Benavídez, Barbasa & Gily et al., coinciden en esta apreciación, al sostener de acuerdo a *las voces de las académicas de la Universidad de San Juan de Argentina*, que estas no reconocen las limitaciones de género; por ello, no consideran que ocupar y desempeñar cargos de gestión tenga alguna vinculación con el género, sino con las capacidades personales o trayectorias propias; este aspecto al relacionarlo con la desigual distribución de cargos en casi todas las universidades de Iberoamérica, contradice las percepciones de las docentes y abre la necesidad de reflexionar sobre esta ceguera epistémica que se muestra concurrente.

Ampliando la discusión, el artículo: *Voces y discursos femeninos: recuperación y construcción de la memoria histórica de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas* de Colombia, de Álvarez, Bohórquez, Quintero & Velásquez, establecen que la conquista de los espacios académicos ha sido un proceso difícil y largo porque implica una transformación de las estructuras universitarias, disputar las relaciones de poder y las perspectivas tradicionales mediadas por los estereotipos de género en la academia. De la misma manera, se anota que la falta de equidad de género no es un fenómeno homogéneo, sino más bien, un conjunto de problemas distintos e interrelacionados. El prejuicio de género en la educación superior se ha fundamentado en la idea de que los espacios de las mujeres y de los hombres son distintos. La universidad, por supuesto, no se consideraba un espacio femenino.

Esta discusión es enriquecida en el artículo *sobre las relaciones de poder en la Universidad Central del Ecuador*, analizada por Logroño, quien encuentra que las opiniones sobre la gestión

y el poder de las académicas son diversas y están principalmente influenciadas en el discurso liberal, culturalista-esencialista y, en menor medida, en los discursos feministas. En estas concepciones heterogéneas son resultantes de sus prácticas y posicionamientos y muestran la complejidad de avanzar en la construcción de la igualdad, pues hay una relación entre el mantenimiento de los discursos de poder asociados al discurso civilizatorio hoy en crisis y el rechazo al feminismo desde las académicas influidas especialmente por dicha corriente. Adicionalmente, se reconoce que existen avances con relación a la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones, sobre todo por los cambios simbólicos que aporta su presencia, sin embargo, aún prevalece un entramado de poder calificado por las académicas como relaciones corporativas masculinas que se agudizan cuando se intersectan con la edad y la etnia.

Complementariamente, el artículo de las investigadoras Vélez & Aragón, identifican a partir de las *experiencias individuales de académicas latinoamericanas*, la prevalencia de jerarquías y lógicas de participación no democráticas en la universidad, aspectos que los relacionan con la presencia invisible del poder masculino, que decide tiempos y privilegios de acuerdo a la importancia que, desde su perspectiva, merece los tratamientos de los recursos institucionales para las mujeres. Las autoras, identifican esta discriminación como un dispositivo de poder, que opera entrelazando las interacciones de hombres y mujeres, por lo tanto, no solo es una cuestión de individualización, sino un tipo de relación que genera sus propios mecanismos de conocimiento y reconocimiento, es decir su episteme de poder.

Por su parte, Manami, de la Universidad Mayor de San Simón, Bolivia, en su artículo elaborado a la luz del enfoque epistemológico de Bourdieu, *aborda los juegos de poder que se ciernen en las arenas académicas*, políticas e institucionales de la educación superior, encontrando que, a partir de ese escenario, se generan mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias, pues son visibles formas de violencias y micro violencias institucionales en los diversos ámbitos y funciones académicas. Esta misma posición es sostenida por Alarcón, quien al analizar *las relaciones de género y discriminación en la educación superior: estudio de caso de la Universidad Mayor de San Andrés de la Paz, Bolivia*, encuentra que, aunque se van rompiendo las opciones profesionales segmentadas en razón del género, aún prevalecen dispositivos de poder que operan entrelazando las interacciones de hombres y mujeres, que no es solo una cuestión de individualización, sino un tipo de relación que genera sus propios mecanismos de conocimiento y reconocimiento, es decir su episteme de poder. Por tanto, la discriminación de género aún persiste en el marco de la universidad.

La visión de Cornejo de la Universidad de Maule-Chile, nos lleva a analizar que la inequidad de género en dicho contexto, tiene posibles explicaciones que devienen tanto del contexto sociocultural como de la cultura religiosa que dificulta las posibilidades de quiebre de esa cultura en razón de la confesionalidad de la institución, que se traduce, entre otras cosas, en un ejercicio autoritario y voluntarista del poder. No se ha conseguido vencer esta tendencia, las mujeres que han accedido a cargos directivos. Otro hallazgo importante es que, a juicio de los y las académicas, las políticas de cuotas, no aseguran una participación activa, ni un ejercicio equitativo del poder. Esto último depende más bien de las competencias y habilidades individuales, así como del liderazgo y preparación personal; pero, en otros estudios, se anota la importancia de la política de cuotas sobre todo en relación al logro de la paridad. Estos obstáculos normativos son resaltados en el artículo de Ceballos y Otálvaro, quienes, al examinar la *participación de las mujeres en la dirección universitaria: Caso de la Universidad del Valle, Colombia*, encuentran que en este centro universitario hay limitaciones para acoger los preceptos y recomendaciones de igualdad de oportunidades consagradas constitucional y legalmente para las mujeres en Colombia, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de estándares internacionales, que obligan a los centros universitarios a garantizar y promocionar mayores niveles de equidad e igualdad, resaltando la necesidad de una política de cuotas. De la misma manera, Ballesteros enfatiza en la necesidad de aplicación de políticas de género en Bolivia, en donde aún no se logra la paridad en el acceso, aspecto que difiere a la tendencia observada en las universidades iberoamericanas.

En relación al liderazgo, el artículo de Velásquez, Pinto & Orantes et al., determina que *las experiencias de las mujeres en cargos de dirección en la Universidad Tecnológica de El Salvador* y sus hallazgos muestran barreras de género internas y externas que enfrentan por ser mujeres; entre las primeras se recalca el conflicto derivado de la carga física y emocional en la conciliación de trabajo y familia, y en las barreras externas, la percepción de una cultura patriarcal, que tradicionalmente ha asignado los roles de jefaturas y liderazgos a los hombres, haciendo mucho más difícil esta labor para las mujeres en cargos de dirección; no obstante, se destaca la experiencia de liderazgo femenino, el despliegue de competencias que contribuyen a generar y ejecutar nuevos proyectos y la generación de condiciones que se relacionan con un clima laboral favorable que aporta al tejido social, como es el trabajo en equipo, el diálogo en la resolución de conflictos y la implementación de habilidades de la inteligencia emocional como la empatía y la escucha activa. Este enfoque coincide con Castro de la Universidad Mayor de San Simón de Bolivia, quien reitera que el cuidado de la familia asignado a las académicas, obstaculiza el desempeño de puestos de liderazgo laboral, ocasionando la postergación o el rezago femenino en altas y de las medianas esferas del gobierno de la Universidad.

El artículo de Castillo, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, enfoca su punto de interés en las vicisitudes de las académicas en el proceso de incorporación de la ciencia, recuperando avances en el desempeño paritario de hombres y mujeres, normas inclusivas e incorporación de las mujeres en la ciencia; sin embargo, se resalta que hay un lenguaje escondido respecto de los logros de las investigadoras mujeres que no visibiliza de manera equitativa las contribuciones de investigadoras en la ciencia, y que en dichos espacios prevalece “la tradición territorial masculina” en comparación a “los saberes de las mujeres”, considerados no relevantes.

Desde una óptica distinta, Merma y Ávalos de la Universidad de Alicante, analizan el liderazgo estudiantil y el género, las causas de su elección y problemáticas en su desempeño; siendo relevante anotar que las mujeres están asumiendo posiciones de liderazgo, pero no de forma igualitaria que los hombres, ni cuantitativa ni cualitativamente. Sin embargo, las causas de la elección difieren según el sexo. Mientras que en las mujeres destacan la confianza de sus compañeros, el saber desenvolverse y el tener valores personales y consideración individualizada, rasgos tradicionalmente atribuidos al liderazgo transformacional, en los hombres prevalecen cualidades como: mejorar la enseñanza-aprendizaje, servir de puente entre los profesores y otros grupos, y tener capacidad de gestionar conflictos, en la perspectiva del liderazgo transaccional. Además, se sugiere que las preocupaciones del ejercicio de sus puestos, son casi similares, sin embargo, son más significativas y acentuadas en los hombres. Así, a estos últimos, les inquieta que se noten sus defectos, seguido del tiempo que les quita el cargo y los obstáculos individuales internos que les limitan su desempeño como la personalidad, el miedo al fracaso, el temor a asumir responsabilidades y a no estar suficientemente formados, o a no estar a la altura de las circunstancias. Estos últimos factores son importantes para implementar experiencias de aprendizaje significativas, promoviendo el liderazgo como parte de la formación universitaria.

Desde una perspectiva histórica y social de la educación, y tomando como referente la estructuración de una educación popular, Cardona y Osorio analizan el caso particular de la Universidad “La Gran Colombia”, donde se indagó la participación e inclusión de la mujer en la vida universitaria entre 1920 y 1960. El artículo remarca la necesidad de abrir una reflexión sobre la contradicción entre el vertiginoso ascenso de las mujeres en la sociedad y su discriminación en la gestión de los cargos dirigentes en la universidad en la que prevalece el hegemónico modelo androcéntrico.

Como complemento, el libro aborda otras temáticas relacionadas con la problemática de género, en el ámbito del lenguaje, del urbanismo y de la estética. El primero escrito por Borja, *sobre el uso sexista del lenguaje en la Universidad Central del Ecuador*, que coloca sobre el tapete la necesidad urgente de repensar las diversas formas de expresión y de comunicación entre las personas, que exige un esfuerzo de imaginación, inventiva, de cuestionamiento de tradiciones, de flexibilidad en las alternativas de negociación y aprendizaje de nuestros errores, con el propósito de evitar y eliminar la desigualdad por género en el ámbito académico, que es el lugar en el que se forma y construye un pensamiento autónomo, libre y humanista.

En la línea de urbanismo y género, Fustillos reflexiona sobre cómo la dimensión de género influye en uno de los ámbitos más importantes de la cotidianidad, la vida en la ciudad y la necesidad de transversalizar la visión de género en los contenidos curriculares de Arquitectura, generando otras perspectivas y otras herramientas de análisis de los problemas espaciales y funcionales de la ciudad.

Se culmina con el estudio de Patricia Balseca, quien reflexiona sobre el campo de las cirugías estéticas, la cosmética y las distintas disciplinas que intentan normalizar los cuerpos, en especial los femeninos, cuyas prácticas, además de estigmatizar a todo aquel cuerpo que traspase los límites de lo normativo, tienen un interés económico. De ahí que, la “*supuesta voluntad*” de las personas para someterse a las operaciones estéticas está relacionada con el papel de las políticas neoliberales sobre los cuerpos, y la influencia que genera el discurso médico y la presión de los medios audiovisuales en la cultura.

Se ultima, subrayando la necesidad urgente de trabajar en varios ámbitos (i) lograr dentro de las universidades una masa crítica, concienciada y sensibilizada a fin de coadyuvar en la ruptura de la ceguera epistémica, mediante estrategias de aprendizaje social y situado, (ii) hay la necesidad de democratizar las instituciones de educación superior e implementar políticas explícitas en materia de género y acceso a los cargos directivos, que permitan rupturas con la violencia simbólica y la prevalencia de las relaciones de poder androcéntricas.

En el ámbito científico se concluye, que hay una creciente incorporación de las mujeres en la ciencia que ha logrado romper las barreras visibles e invisibles que obstaculizaban su acceso. Esto es especialmente evidente en el impulso de proyectos de investigación, cada vez en una mayor notoriedad de las mujeres en el campo científico; sin embargo, aún la ciencia es acentuada en las universidades no solo de Latinoamérica sino también de España.

Dentro de las universidades, se establece que para mejorar el nivel de liderazgo, no solo es necesario el reconocimiento masculino, sino el tejido de alianzas entre mujeres que sirva como soporte para la concreción de las metas comunes, superando modelos de gestión masculinizados que no facilitan la afirmación de la capacidad de cambio que puede ser desarrollado desde el liderazgo femenino, consciente de las discriminaciones de género estructurales.

De la misma manera, es necesario establecer medidas concretas para facilitar la participación genuina e igualitaria de las mujeres en la ciencia, pues las relaciones de género producen exclusión y desigualdad a docentes, y en particular a las investigadoras y gestoras, que asumen roles familiares y otras responsabilidades de cargos; pues se mantienen expresiones de discriminación visibles en el no reconocimiento del trabajo de cuidado, que inciden en la postergación de la maternidad y el incremento del tiempo de trabajo de las académicas. La paridad, es una adecuada alternativa para la participación de docentes investigadores: hombres y mujeres; pero en la Universidad aún es incipiente, no solo por tener un número mayor de varones, sino porque muchas mujeres no identifican y no asumen que hay expresiones de desigualdad de género.

Se concluye, parafraseando a Castillo, en la necesidad de otorgar una *visión de territorialidad o re territorializar el género en la ciencia*; la misma que alude no solo a seguir desarrollando competencias en la investigación, publicaciones de revistas científicas indexadas, pasantías, seminarios nacionales e internacionales; sino más bien materializar acciones en el orden de comprometer a más varones en la deconstrucción de la desigualdad, que también los afecta. En ese orden de ideas, es necesario tener claridad que se está ante posiciones políticas, develando que las inequidades de género en la ciencia están articuladas a las condiciones socio-económicas de competitividad, que también deben hacerse visibles, puesto que lo epistémico es también un problema político.

Tema Central

Las voces de las líderes de la Universidad de Alicante sobre las cuestiones de género

The voices of the female leaders of the University of Alicante on gender issues

Maria Ángeles Martínez Ruiz¹

ma.martinez@ua.es

Maria Encarnación Urrea Solano¹

mayra.urrea@ua.es

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-0-15

Resumen

Este trabajo surge con el propósito de conocer la percepción de 15 directoras de departamento de la Universidad de Alicante (UA) sobre el impacto que el género ha podido tener en las problemáticas experimentadas en el puesto, así como sobre las experiencias de discriminación vivenciadas. De los resultados se deduce que estas parecen presentar serias limitaciones a la hora de reconocer la influencia que el género posee en sus dificultades profesionales, así como en la identificación de las situaciones discriminatorias de las que han sido objeto. Ante ello, se considera oportuno evidenciar la cultura organizacional implícita para que las líderes sean capaces de distinguir, de manera consciente y reflexiva, las múltiples formas que el sexismo puede adoptar en la academia.

Palabras clave: discriminación de género, educación superior, liderazgo, académicas.

Abstract

This work studies the perception of 15 female department directors at the University of Alicante on the impact that gender might have had on the problems experienced in the position, as well as on the experiences of discrimination suffered. The results show that these women appear to present serious limitations when it comes to recognizing the influence of gender in their professional difficulties, as well as in identifying the discriminatory situations to which they have been subjected. Given this, it is appropriate to demonstrate the implicit sexism in organizational culture, so that female leaders are able to distinguish, in a conscious and reflective way, the multiple forms that it can adopt in the academy.

Keywords: gender discrimination, higher education, leadership, female academics.

¹ Docentes de la Universidad de Alicante, España. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica

Introducción

Uno de los eventos más trascendentales de la pasada centuria lo constituyó el acceso generalizado de la mujer a la universidad. Este hito marcó un proceso en el que fue necesario impulsar la igualdad de derechos, la justicia social y la equidad para con un colectivo que, históricamente, había sido excluido del saber y del conocimiento al más alto nivel. El ingreso en la academia ofrecía a la mujer un horizonte cultural más amplio, así como la posibilidad de integrarse en la esfera pública y alcanzar el reconocimiento de la sociedad. La población femenina supo aprovechar la oportunidad y, en poco más de un siglo, logró equiparar las tasas de matriculación de los hombres en regiones como Europa y América del Norte (UNESCO, 1998). Actualmente, el equilibrio en los números ha sido superado y los últimos datos señalan la existencia de una academia claramente feminizada, tanto en sus tasas de acceso como de egreso. En el ámbito estadounidense, por ejemplo, las mujeres obtienen el 60% de las titulaciones universitarias y el 53% de los doctorados (National Center for Education Statistics, 2017). Por su parte, en la Unión Europea el porcentaje de mujeres que cursan estudios de grado es de 57,1%, seguido por aquellas que estudian una licenciatura (53,2%) y un ciclo corto (52,1%) (Eurostat Statistics Explained, 2017). En el caso español, esta superioridad también se mantiene y de acuerdo con el informe del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016), las mujeres representan el 54,1% del alumnado del sistema universitario, sobresaliendo su presencia, especialmente en los estudios de grado (54,9%) y de máster (53,4%).

Sin embargo, aunque las cifras de admisión sean halagüeñas y auguren un futuro prometedor para el desarrollo profesional de las mujeres, éstas siguen estando infrarepresentadas en las esferas de poder y de toma de decisiones en la universidad. En Estados Unidos tan solo el 27% de las instituciones de educación superior están lideradas por una mujer (American Council on Education, 2016), advirtiéndose, además, claros desequilibrios en la composición de los órganos de gobierno. Así, mientras que

los hombres ocupan el 71,6% de los cargos de las universidades públicas, las mujeres tan solo poseen el 28,4% de los puestos de alta responsabilidad. La situación se aprecia aún más asimétrica en los 28 países de la Unión Europea, donde únicamente el 20,1% de los rectorados está en manos de una mujer (European Commission, 2016) y solo Serbia (53,8%) y Suecia (50%) han alcanzado una auténtica paridad en la dirección universitaria. También en América Latina y el Caribe los escalafones más elevados tienden a estar ocupados por hombres e, incluso, en países como Guatemala, Costa Rica o la República Dominicana no existen instituciones de educación terciaria gestionadas por una mujer (Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, 2017). Estos porcentajes son aún más reducidos en aquellas zonas caracterizadas por elevados índices de pobreza y desigualdad social, donde apenas existen políticas proactivas para el empoderamiento de la mujer. En Bangladesh, por ejemplo, de las 37 universidades públicas que tiene el país solo en dos de ellas se contabilizan mujeres vicerrectoras (Ahad, 2017).

En la universidad pública española la situación del liderazgo femenino es notoriamente similar a la que presenta el escenario internacional. Tal y como señala el último informe Científicas en Cifras (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad-UMYC, 2016), los diferenciales de género en los espacios de máxima responsabilidad -vicerrectorados, decanatos, dirección de departamentos o de institutos de investigación- son altamente representativos de la escasa presencia de las mujeres en los puestos de gestión académica. Las estadísticas indican que solo el 27% de los decanatos y de los departamentos está en manos de una mujer. Otro dato ilustrativo de este desequilibrio es que el 82% de los consejos de gobierno de las universidades públicas no alcanza la paridad en su composición. Esta cifra resulta aún más alarmante en el caso de los cargos de rectorado, ya que las mujeres solo ocupan el 2% de los puestos de máxima autoridad en la academia española. Por tanto, y sin pretensiones de caer en un falso imperialismo epistemológico, es posi-

ble afirmar que, a medida que se asciende en la escala jerárquica del prestigio y del poder, se van silenciando las voces de las mujeres.

Marco teórico

Ante tal panorama, no es de extrañar que entre la comunidad científica surgiera ya, en los años 1970s, un especial interés por comprender la compleja relación entre el género y el liderazgo en la universidad (Bagilhole y White, 2011). Hasta ese momento, el género había sido considerado en los estudios organizativos desde una visión simplista y sesgada, reduciéndolo a una mera variable con la que crear un sistema binario de clasificación y, en consecuencia, contribuir a la reproducción de los estereotipos tradicionales (Madden, 2011). No resulta sorprendente, por ende, que una de las líneas de investigación más prolíficas en la actualidad se preocupe por descubrir las diferencias entre los estilos de liderazgo de cada uno de los sexos (Alimo-Metcalfe, 2010; Madera, Hebl y Martin, 2009; Méndez y Bussenbark, 2015). Según esta corriente, mientras que las mujeres muestran una tendencia más comunal, definida por una mayor preocupación por los demás, la sensibilidad, la amabilidad y la cordialidad, sus pares masculinos se identifican con un estilo de liderazgo caracterizado por la competitividad, la racionalidad, la confianza personal y la capacidad de decisión (Eagly, 2007). De acuerdo con este enfoque, la escasez de mujeres líderes se explicaría por la incongruencia entre las características asignadas al liderazgo femenino y el prototipo de liderazgo eficaz, más relacionado con el estilo masculino (Eagly y Karau, 2002). No obstante, son diversos los estudios que cuestionan las formas distintivas de gestionar de las mujeres y de los hombres, evidenciando que las habilidades relacionadas con el liderazgo más efectivo no son propiedad exclusiva de ninguno de los sexos (Paustian-Underdahl, Walker y Woehr, 2014; Vongalis-Macrow, 2016). El género no puede ser entendido como un rasgo del individuo, sino más bien como el resultado de un proceso sociocultural y como un elemento básico en la estructura organizativa (Lester, Salle y Hart, 2017). Por tanto, para corregir las diferencias en las cifras y deshacer este nudo gordiano, de una manera definitiva,

parece necesario un análisis más comprensivo y sofisticado de la situación.

En esta línea, han comenzado a surgir en las últimas décadas investigaciones que explican la exclusión no tanto a partir de las cualidades individuales de los sujetos, sino de los mecanismos que actúan en los contextos sociales e institucionales (Acker, 1990; Acker, 2014; Eveline, 2004; Fletcher, 1999; Morley, 2013; Redmon, Gutke, Galligan, Howard y Newman, 2017; Stromquist, 2015). De acuerdo con tales estudios, las desigualdades de género se encuentran profundamente arraigadas en la estructura organizativa y operan a través de las prácticas y relaciones culturalmente aceptadas en la institución (Acker, 2012). Estas micro desigualdades o micro machismos cotidianos, que relegan a la mujer a una posición de subordinación y otredad, abarcan un amplio abanico de expresiones. Entre estas cabe citar la falta de acceso a las redes sociales (Lozano, Iglesias y Martínez, 2014), las expectativas de género (Acker, 1990), la división sexual del trabajo (Morley, 2013) o la escasa valoración de las contribuciones femeninas en las reuniones (Morley, 2006). Estas formas encubiertas de discriminación dan como resultado un entorno desapacible e incómodo que, en última instancia, desalienta a la mujer para promocionar en la carrera (Acker, 2014). Un conjunto de metáforas ha sido elaborado para hacer referencia a este fenómeno. El techo de cristal, el suelo pegajoso, la tubería que gotea, el laberinto de cristal, la torre de marfil o el precipicio de cristal, son solo algunas de las más utilizadas para referirse a la ausencia de las mujeres en los discursos del poder (Amery, Bates, Jenkins y Savigny, 2015).

En contra de lo que cabría esperar, la *neoliberalización* de las universidades y el nuevo gerencialismo, no solo no han cuestionado las reglas del juego, sino que han reforzado el *status quo* y enmascarado los mecanismos de desigualdad existentes (Acker y Wagner, 2017). Así, por ejemplo, la presión del trabajo diario para alcanzar los niveles de rendimiento exigidos en la carrera académica, se ceba especialmente con ellas, quienes deben realizar complejos malabarismos para combinar su ascenso

profesional con las responsabilidades familiares (Teelken y Deem, 2013). A ello se ha de unir, la pretendida igualdad de oportunidades que caracteriza a la universidad neoliberal, basada en la supuesta racionalidad de la meritocracia académica (Morley, 2013). Esta consideración encierra un grave peligro, porque una vez aceptada la neutralidad de la educación superior, se corre el riesgo de caer en el discurso de la negación y en la exaltación de la equidad de género.

El carácter intangible de estas prácticas contribuye, aún más si cabe, a la naturalización de las desigualdades y a las dificultades en su identificación, incluso por parte de quienes las padecen. El estudio de Barreto y Ellemers (2005) señaló que las mujeres tienen serios apuros a la hora de reconocer los comportamientos sexistas, sobre todo cuando estos no son de carácter tradicional y hostil. Socializadas en los estereotipos tradicionales de género, tienden a referirse a esos casos como incidentes triviales o inexistentes, restando importancia a los efectos que se pueden derivar para su identidad y progreso profesional. En esta misma línea, el trabajo de Broido, Brown, Stygles y Bronkema (2015) evidenció que las académicas, aun habiendo experimentado situaciones palpables de exclusión y acoso, negaban de manera abrumadora la existencia de prácticas discriminatorias en la universidad. Sus respuestas, ante tales situaciones, se prolongaban a lo largo de un continuo, que oscilaba entre la ceguera y el claro reconocimiento de las formas de dominación patriarcal. Desde su perspectiva, estos hechos no eran motivados por razones de género, sino más bien por causas de índole individual, como la personalidad o el cargo de responsabilidad ocupado, llegando inclusive a justificar al autor del comportamiento.

En este sentido, es importante subrayar la relevancia que la conciencia de género tiene para la distinción de las fórmulas de exclusión menos perceptibles (Blázquez y Bustos, 2013; Colás y Jiménez, 2006). Desde una perspectiva crítica del feminismo, comprender las dinámicas del género no solo implica una toma de conciencia, sino una concienciación reflexiva y responsable de la realidad opresiva (Carvalho, White y

Machado-Taylor, 2013). El primer nivel de análisis es insuficiente para identificar las barreras informales que frenan a la mujer, rechazando estas la existencia de discriminación. Es preciso un grado más elevado de conocimiento para ser consciente del funcionamiento de los mecanismos que apoyan a los intereses patriarciales. Esta visión más amplia es utilizada como base para activar la movilización y la transformación de los desequilibrios de género.

Sin embargo, la investigación manifiesta que las académicas, familiarizadas con las desigualdades cotidianas, encuentran obstáculos a la hora de alcanzar este estadio superior de concienciación crítica (Blázquez y Bustos, 2013; Fernández, 2013). Esta falta de dominio conlleva trágicas consecuencias para el avance de las mujeres en los puestos de responsabilidad. En primer lugar, una limitada conciencia implica la incapacidad para analizar críticamente la trayectoria profesional y vital, desde una perspectiva de género comprometida y proactiva (Blázquez y Bustos, 2013). Asimismo, lejos de constituirse en modelos a imitar para aquellas que quieren promocionarse en la carrera profesional, las líderes se acaban convirtiendo en meras transmisoras de los valores de la cultura patriarcal. En última instancia, adoptar la estrategia del silencio y negar la existencia del problema acaba sosteniendo la falta de acción institucional y la demora de una solución, a todas luces, impostergable.

Metodología

La finalidad del estudio fue conocer y analizar la percepción de las líderes universitarias sobre la incidencia que el género ha podido tener en las dificultades experimentadas en el cargo, así como sobre las experiencias de discriminación vivenciadas en la academia. La investigación, de carácter cualitativo, se realizó a partir de un enfoque fenomenológico centrado en las experiencias subjetivas de cada individuo (Creswell, 2007). El diseño metodológico se fundamenta en su adecuación para comprender la complejidad de los significados que emergen desde la interpretación que los sujetos hacen de su propia realidad (Lincoln y Guba, 1985).

La muestra, de tipo intencional, estuvo integrada por 15 directoras de departamento de la UA a las que se invitó a participar voluntariamente en el estudio. Se optó por entrevistar a las mujeres que ocupan este cargo de responsabilidad, dada la relevancia que los mandos intermedios han adquirido en la nueva estructura organizativa de las instituciones de educación superior (Hamlin y Patel, 2017). Respecto a los datos sociodemográficos de la muestra, en el momento de realizar la investigación, la mayoría contaba con edades comprendidas entre los 51-60 años (53,33%) y una antigüedad en el puesto entre 4 y 7 años (53,33%). Su vinculación profesional con la UA oscilaba entre los 15 y 20 años (40%), tratándose de un grupo de líderes claramente conocedor de la dinámica y funcionamiento de la institución.

El instrumento utilizado para la recolección de los datos fue la entrevista narrativa, herramienta adecuada para la investigación cualitativa (Coulter y Smith, 2009). Esta estuvo integrada por tres preguntas abiertas, planteadas para conocer la influencia que el género había podido tener en las limitaciones y dificultades experimentadas, así como en las relaciones con el alumnado, con las autoridades y con los compañeros (personal de administración y servicios –PAS– y personal docente e investigador –PDI). La tercera cuestión iba dirigida a identificar las situaciones de discriminación que las directoras habían apreciado en el desempeño del cargo. Los contactos para las entrevistas se realizaron mediante correo electrónico, informando a las líderes sobre el objetivo del estudio y el carácter anónimo de la participación.

El tratamiento de los datos se llevó a cabo con la ayuda del software *Aquad 7* (Huber y Gürtler, 2013), herramienta que facilita la clasificación de los discursos de los sujetos en una serie de temáticas emergentes. Tras el análisis inductivo inicial, se diseñó un primer marco de categorías y códigos a partir de las unidades de texto de las entrevistadas y del campo de conocimiento existente. El carácter recursivo del proceso, no obstante, planteó la necesidad de introducir algunas modificacio-

nes a la luz de nuevas aproximaciones e interpretaciones. En esta etapa se contó con la participación de tres profesoras universitarias, expertas en investigación, quienes se encargaron de validar las categorías y códigos inferenciales. Finalmente, del proceso de triangulación se obtuvo el mapa de codificación definitivo y las temáticas de estudio: 1) influencia del género en las dificultades y limitaciones experimentadas en la gestión y 2) experiencias de discriminación de género en el desempeño del liderazgo.

Resultados

Los resultados del estudio se presentan con una estructura de códigos con sus correspondientes frecuencias absolutas (FA), así como el porcentaje de las mismas (FA%). Las frecuencias absolutas se refieren al número total de apariciones de un concepto, mientras que el porcentaje de frecuencias absolutas alude a la relación de dicha unidad de significado con el total. Este resulta de la fórmula $FA \times 100 / Total\ de\ FA$.

Temática 1. Influencia del género en las dificultades y limitaciones experimentadas en la gestión

Cuando se les pregunta directamente a las participantes sobre la incidencia que el género ha podido tener en las dificultades y limitaciones vivenciadas en la gestión (Tabla 1), las directoras reconocen explícitamente solo en un 20% de las narrativas que este ha podido mediar negativamente. Un ejemplo ilustrativo de este posicionamiento es el siguiente:

- Pues hay cosas en las que sí que encuentras dificultades de género porque generalmente, digamos, que hay una conciencia, tanto en hombres como en mujeres, como que los que dirigen son hombres. Es decir, no es algo que se manifieste verbalmente ni nada, pero sí que hay algo como, como que se ve. Así que, en ocasiones, sí que ha influido. En algunas ocasiones, sí que ha habido alguna influencia clara (Dir_14).

Tabla 1. Influencia del género en las dificultades y limitaciones experimentadas en la gestión

Códigos	FA	FA%
1.1. Manifestación explícita	25	20%
1.2. Manifestación implícita	100	80%
Total	125	

Más bien al contrario, en su opinión el género ha constituido un elemento dinamizador para poder desempeñar la dirección del departamento con éxito, ya que las principales problemáticas que experimentan se derivan de la propia dinámica institucional y del creciente número de responsabilidades asociadas al puesto. Los siguientes fragmentos de texto dan muestra de ello:

- Yo, la verdad, es que no. Yo lo que noto es que, me imagino que esto le pasa a todo el mundo con distintas cuestiones, son aquellas actividades de la dirección del departamento que tienen que ver con esa gestión, a mi juicio, sobrante ¿no? (Dir_04).
- No, yo creo que no. Creo que más bien es, pues la cantidad de burocracia que ahora nos hacen hacer. Eso trae problemas (Dir_06).
- No, yo creo que no. Es la propia dinámica de cómo funciona todo y da igual que la cara que se presente allí a defender o hablar algo sea un hombre o una mujer. Yo pienso que en mi caso no he notado nada, nada (Dir_07).
- No, no. Todo lo contrario, creo que es una fortaleza, una fortaleza y es una fortaleza en esta Facultad y creo que, no sé si me atrevería a decir que también en la Facultad de Educación, donde el alumnado es mayoritariamente femenino (Dir_08).

Sin embargo, a pesar de rechazar de manera insistente la influencia del género en sus dificultades, a lo largo de sus discursos emergen narrativas que evidencian, de forma latente, el efecto adverso que aquel ha podido tener (80%). Un testimonio esclarecedor de esta expresión implícita del sexismoo es el siguiente:

- Para la investigación me ha quitado muchísimo tiempo. De hecho, desde

que soy directora pues, es que casi, casi que nada más que llevo una chica que estoy dirigiéndole la tesis y ya me cuesta, ya me cuesta, ¿eh? Porque, claro, aquí lo de ser mujer sí que influye, ¿no? Tengo funciones en casa también, ama de casa, cuidar al niño, no sé qué, y compaginar todo eso es complicado. Estar pendiente de la familia y todo eso, pues al final ya satura (Dir_06).

Esta manifestación inconsciente se aprecia, especialmente, cuando las líderes se refieren a las relaciones con el alumnado, con los compañeros (PAS y PDI) y con las autoridades, quienes parecen desacreditar su competencia y profesionalidad como resultado de un coeficiente simbólico negativo.

- Quizás, quizás, cuando voy fuera de aquí, a reuniones fuera, en vicerrectorado, sí que a veces, pues bueno, tienes que ponerte un poco, porque si no, ya viene la chica (Dir_02).
- Con los compañeros, sí que ha habido, sí que han tenido un plan cachondeo. Siempre han estado de cachondeo conmigo. Con los alumnos, bueno, siempre hay alguno, algún alumno desagradable y con el PAS tuve un problema el año pasado, con uno bastante mayor. Al empezar a ser directora, pues yo no sé qué pensaba que iba, además como quería poner orden allí en el laboratorio, no sé, no sé qué entendió. Creo que pensó que iba contra él (Dir_06).
- Con las autoridades, yo creo que sí que hay diferencia. No tienes la voz grave, no vas con traje de chaqueta normalmente y yo creo que se creen que eres más pinturera, que vas de florero (Dir_09).

Temática 2. Experiencias de discriminación de género en el desempeño del liderazgo

Un patrón o dinámica similar se distingue cuando se pregunta a las partici-

pantes, concretamente, sobre las posibles experiencias de discriminación que han vivenciado en la dirección departamental (Tabla 2).

Tabla 2. Experiencias de discriminación de género en el desempeño del liderazgo

Códigos	FA	FA%
1.1 Manifestación explícita	42	29,37%
1.2 Manifestación implícita	101	70,63%
Total	143	

En este sentido, solo un 29,37% de los testimonios alude abiertamente a experiencias de discriminación de género en el ámbito de la gestión. Una vez más es en el espacio social donde se suelen concentrar estas referencias al trato excluyente y sexista. Ejemplos de la identificación explícita de estas prácticas discriminatorias son los siguientes segmentos de texto:

- A veces sí. Es verdad que cuando tenemos reuniones yo siento que llevo la voz cantante o quien pretende llevar la voz cantante y el prestigio investigador, se junta prestigio de género y prestigio investigador, son los de ciencias puras y duras. Sí, sí, sí, claramente (Dir_11).
- Pues a veces sí que tienes que hacer un esfuerzo adicional y te cabreas y si es preciso pues a alguien, no le haces un desplante, pero le dices: ¡Oye vale ya, que no! Y entonces, bueno, porque sí que notas a veces. Yo lo encuentro más a nivel de altas esferas, con algún vicerrector. Hay algunos que son más machistas, así tal cual (Dir_12).

También en este caso las directoras niegan insistentemente que hayan podido ser discriminadas en el ejercicio del cargo. Por el contrario, llegan a afirmar que, en la academia, como espacio garante de la igualdad de oportunidades, su carrera nunca se ha visto limitada por su condición:

- Yo nunca he tenido problema, nunca. A mí nunca se me ha dicho no, no lo hagas o no es tu momento. O sea, nunca se me han puesto trabas. Nunca nadie me ha mirado por ser mujer, que fíjate que pretende hacer esto o quiere hacer lo otro (Dir_01).
- Yo, personalmente, no la he sentido nunca. Si en la universidad hay discriminación, pues no quiero pensar lo que habrá fuera de la universidad. O sea, vamos, yo personalmente no la he sentido nunca (Dir_03).
- Yo la verdad es que no. En general, no me he sentido discriminada o tratada de modo distinto por el hecho de ser mujer. No tengo esa impresión (Dir_04).
- En el cargo, en lo que es el desarrollo del cargo a nivel de esta institución, no. No he experimentado ningún tipo de discriminación. Formo parte de comisiones de trabajo de la institución en las que estoy considerada exactamente igual (Dir_07).

No obstante, aunque las participantes rechacen con rotundidad haber sido objeto de un trato desigual, sus discursos reflejan significativamente situaciones que ilustran, de forma tácita, la existencia de una amplia variedad de prácticas discriminatorias (70,63%). En algunos casos, se trata de un clima hostil e inhóspito que denota una clara actitud de rechazo y exclusión:

- Entonces yo, hoy por hoy, o sea cuando he dicho una cosa, a lo mejor a ellos no les ha parecido y luego aparte han hecho algún comentario. Por ejemplo, yo he estado en una situación que he tenido que decir a una persona no vayas por ahí y había otra persona al lado mío, también mujer, y se calló (Dir_01).
- Bueno, alguna vez así los típicos comentarios, estos machistas, que los hay “pues ya está aquí la histérica esta”, el otro y tal, que los puedes ver todavía (Dir_02).
- Hay otros que por sus creencias sí que importa que seas una mujer. Es decir, pero eso yo creo que va más allá de mi persona como tal, se trata de la persona con la que estoy hablando. Incluso en algunos casos mujer y, como es mi caso más joven, pues sí que puede dar lugar a ciertas consideraciones como un poco peyorativas (Dir_13).
- Entonces, parece que todo lo tengas que hacer mejor, decir las cosas más perfectas, no saltarte nada. Yo creo que nos miran con una lupa diferente (Dir_15).

Pero también se pueden advertir otras formas más escurridizas de discriminación, propias del sexismó sutil y benevolente, como los gestos protectores y caballerosos. Las siguientes narrativas resultan reveladoras de este tipo de episodios:

- Te podría decir, a lo sumo, que noto un cierto, en mi entorno más cercano, lo que es la Facultad y con carácter general, quizás un trato social más cuidadoso (Dir_04).
- Me acuerdo que en una ocasión íbamos la antigua directora y yo y, bueno, uno tuvo el plan de ser así, un poco paternalista. Se le quitaron las ganas con la respuesta que le dimos. No lo volvió a hacer. Pidió disculpas y ya se cortó. Entonces sí que notas algunas cosas que a un hombre no se atreverían a decirle y, además se lo hicimos ver, y con una mujer sí. Entonces, sí que a veces

tienen una actitud un poco paternalista, un poco así de bueno estas chicas. (Dir_14).

En suma, los hallazgos revelan que las directoras no son totalmente conscientes de la influencia que el género tiene en las barreras que encuentran, así como de las vivencias de discriminación que han experimentado a lo largo de sus trayectorias. Aunque a lo largo de sus discursos se visibilizan claros ejemplos de las desigualdades experimentadas, el reconocimiento explícito de los mecanismos y de las prácticas de subordinación, que minan su avance profesional, es notoriamente escaso.

Discusión

El logro de una sociedad más justa y equitativa pasa, inexorablemente, por dotarnos de instituciones y políticas comprometidas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, la academia, como organización responsable de la formación de ciudadanas y ciudadanos participativos, críticos y responsables, juega un papel fundamental. Paradójicamente, las estadísticas demuestran que la presencia de las mujeres en los espacios de responsabilidad de las instituciones universitarias dista mucho de ser equilibrada. Pero, aunque estas se hallen mínimamente representadas en las esferas del poder, no logran identificar plenamente la manifestación de los comportamientos y actitudes discriminatorias.

El estudio de Broido et al. (2015) señaló que las líderes presentan serias limitaciones a la hora de identificar las prácticas sexistas de carácter encubierto. Aunque en sus testimonios narran la vivencia de situaciones discriminatorias, son reacias a referirse a este tipo de episodios como hechos lesivos para su carrera. Hallazgos coincidentes con nuestra investigación también se hallan en América Latina. El estudio de Fernández (2013) evidenció que las académicas no poseen el nivel de conciencia crítica suficiente para juzgar las dinámicas institucionales del liderazgo y del género. Habituidas a la cultura patriarcal, únicamente son conscientes de los episodios de sexismó hostil,

pero no distinguen con manifiesta claridad las prácticas implícitas de exclusión. Por su parte, Blázquez y Bustos (2013) también reconocieron las limitaciones que presentan las líderes a la hora de analizar críticamente las vivencias de desigualdad que han acontecido en su vida profesional. Un análisis reflexivo del problema permite señalar que las posibles explicaciones a esta ceguera de género pueden ser múltiples.

En primer lugar, es preciso atender al carácter intangible de las nuevas modalidades que adopta el sexismo moderno. Diferentes investigaciones han mostrado que el sistema patriarcal de dominación ha evolucionado hacia fórmulas más sutiles y veladas (Acker, 2014; Morley, 2006; Redmon et al., 2017; Stromquist, 2015). El acceso de la mujer a los órganos de decisión, aunque mínimo, ha provocado el desarrollo de formas de control más simbólicas e implícitas en las prácticas cotidianas. En este contexto, a las mujeres les resulta más complejo reconocer las micro desigualdades que viven en los pasillos del poder, como la escasa valoración de sus aportaciones en las salas de juntas, la falta de consideración de sus opiniones para la toma de decisiones o los estilos de dirección de las reuniones, que condicionan, en gran medida, sus intervenciones (Morley, 2006). El efecto acumulativo de estas dificultades acaba silenciando sus voces, así como mermando la confianza y seguridad en sus posibilidades para ascender profesionalmente. No es de extrañar, por tanto, que muchas, ante la falta de oportunidades y los obstáculos, desistan y abandonen la gestión (Acker, 2014).

La explicación a esta postura también puede venir dada por la tendencia de las académicas a no querer verse como víctimas (Lozano et al., 2014; Maher y Tetreault, 2011), adoptando una resistencia más pragmática que activa. En esta misma línea, se entienden los resultados del informe Mujer y Ciencia (FECYT, 2007), cuando indica que estas son moderadamente críticas a la hora de señalar las desigualdades que experimentan en las instituciones universitarias. Otras autoras, como por ejemplo McIntyre (2000), intentan explicar esta actitud aludiendo a la ignorancia estudiada que suelen presentar las personas que ocupan posiciones privilegiadas. La

decisión de mirar hacia otro lado les permite redimirse de los beneficios que obtienen del sistema opresivo y excluyente del que forman parte (Broido et al., 2015). Asimismo, la fuerte masculinización del contexto puede influir en la legitimación de las desigualdades, entorpeciendo su reconocimiento consciente y reflexivo. La combinación de estos factores puede ayudar a comprender el origen de la escasa conciencia de género que parece presentar las mujeres en cargos de responsabilidad universitaria.

Conclusiones

Ante esta situación, son necesarias políticas dirigidas a incrementar la concienciación crítica de las líderes, sobre todo porque es a través de esta cómo se logra modificar las relaciones de poder y mejorar las condiciones de la población femenina (Alberdi, 2011). Algunas de estas medidas deben ir encaminadas al estímulo de una cultura organizacional más sensible con las micro desigualdades que, cotidianamente, minan las oportunidades de género de las académicas (Redmon et al., 2017). Del mismo modo, es importante impulsar una actitud activa de resistencia hacia los diferenciales de género, tanto por parte de los académicos como, especialmente, de las mujeres que ocupan cargos de liderazgo (Carvalho et al., 2013), consideradas en este contexto como agentes de cambio institucional. No obstante, más allá de las medidas institucionales, también es urgente que ellas aprendan a ser conscientes y a distinguir los mecanismos intangibles de exclusión. Deconstruir las barreras internas que sostienen la resignación y la pasividad de las líderes ante las prácticas discriminatorias es, a su vez, una necesidad perentoria. Es difícil abordar, con suficiente eficacia, la representación de las mujeres en los espacios de poder si no se logra, previamente, un cambio en la percepción, en las actitudes y en las creencias de estas.

Para lograr una masa crítica, concienciada y sensibilizada con las desigualdades de género en la universidad, una estrategia eficaz es la relacionada con las fórmulas de aprendizaje social y situado. En este sentido, la mentoría o las comunidades de aprendizaje se perfilan

como métodos adecuados para redistribuir el conocimiento del género y el capital social entre las mujeres (Morley, 2013; Stead, 2013). La mentoría, concretamente, ofrece a las líderes la posibilidad de discutir sus inquietudes, así como de analizar las desigualdades experimentadas (Redmon et al., 2017). Las comunidades de trabajo y práctica, por su parte, permiten a las mujeres la resolución colaborativa de las inseguridades, las tensiones y los conflictos que pueden surgir entre las creencias personales y los valores institucionales (Roan y Rooney, 2006). Asimismo, se constituyen como espacios apropiados para que las académicas reduzcan sus incertidumbres y reciban el apoyo social de las iguales. En su seno, las mujeres tienen ocasión de reflexionar, de manera negociada, sobre la construcción de sus identidades como líderes y desmitificar, de este modo, la superioridad gerencial de sus pares masculinos. Este tipo de experiencias constituyen, por tanto, una excelente oportunidad para explicitar la cultura implícita institucional y ayudar a las líderes a concienciarse de su condición de género y del sexism en la academia.

No es menos importante la necesidad de cambios en la forma de entender

las mujeres su desarrollo profesional, así como en el modo en el que la conciliación familiar le vaya a posibilitar espacios y tiempos para crecer. Es indispensable que la institución académica aplique fórmulas de conciliación familiar, pero no es menos necesario que el entorno familiar de la líder entienda, apoye y ofrezca soporte al desarrollo profesional de esta. La necesidad de sostén social y afectivo es imprescindible para que la persona pueda desarrollar sus capacidades sin los bloqueos emocionales producidos por los sentimientos de culpa, agobios, dilemas o indecisiones, que puedan derivarse del conflicto entre el espacio familiar y profesional. La mujer, por su parte, no solo debe trabajar duro, sino también mantener la pasión, la constancia, no temer asumir riesgos y estar muy atenta a las nuevas oportunidades, ya que cuando el miedo no le paraliza puede alcanzar el éxito personal y profesional. Adoptar esta visión y confiar en sus propias capacidades puede ayudar a las líderes a transitar desde la ceguera y la oscuridad hasta la conciencia crítica y responsable de género.

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, and bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. DOI: 10.1177/089124390004002002
- Acker, S. (2012). Chairing and caring: Gendered dimensions of leadership in academe. *Gender and Education*, 24(4), 411-428. DOI: 10.1080/09540253.2011.628927
- Acker, S. (2014). A foot in the revolving door? Women academics in lower-middle management. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 73-85. DOI: 10.1080/07294360.2013.864615
- Acker, S. y Wagner, A. (2017). Feminist scholars working around the neoliberal university. *Gender and Education*. DOI: 10.1080/09540253.2017.1296117
- Ahad, L. R. (2017). Women in leader roles within higher education in Bangladesh. *Management in Education*, 20(10), 1-6. DOI: 10.1177/0892020617721147
- Alberdi, I. (2011). Temas y desafíos de la igualdad entre los géneros. El liderazgo de las Naciones Unidas. *Pensamiento Iberoamericano*, 9, 263-280.
- Alimo-Metcalfe, B. (2010). An investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Gender in Management: An international Journal*, 25(8), 640-648. DOI: 10.1108/17542411011092309
- American Council on Education. (2016). *Pipelines, pathways, and institutional leadership*. Washington: American Council on Education.
- Amery, F., Bates, S., Jenkins, L. y Savigny, H. (2015). Metaphors on women in academia: A review of the literature, 2004-2013. En V. Demos y M. Segal (Eds.), *At the center: Feminism, Social Science and Knowledge* (Vol. 20) (pp. 247-267). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

- Bagilhole, B. y White, K. (2011). *Gender, power and management: A cross-cultural analysis of higher education*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Barreto, M. y Ellemers, N. (2005). The perils of political correctness: Men's and women's responses to old-fashioned and modern sexist views. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 75-88. DOI: 10.1177/019027250506800106
- Blázquez, N. y Bustos, O. (2013). *Saber y Poder. Las Directoras de la UNAM*. México: UNAM.
- Broido, E. M., Brown, K. R., Stygles, K. N. y Bronkema, R. H. (2015). Responding to gendered dynamics: Experiences of women working over 25 years at one university. *The Journal of Higher Education*, 86(4), 595-627. DOI: 10.1080/00221546.2015.11777376
- Carvalho, T., White, K. y Machado-Taylor, L. (2013). Top university managers and affirmative action. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 394-409. DOI: 10.1108/EDI-03-2011-0014
- Colás, P. y Jiménez, R. (2006). Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. *Revista de Educación*, 340, 415-444.
- Coulter, C. y Smith, M. L. (2009). Discourse on narrative research. The construction zone: Literary elements in narrative research. *Educational Researcher*, 38(8), 577-590. DOI: 10.3102/0013189X09353787
- Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. London: SAGE.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12. DOI: 10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x
- Eagly, A. H. y Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. DOI: 10.1037//0033-295X.109.3.573
- European Commission. (2016). *She Figures 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat Statistics Explained. (2017). *Tertiary education statistics*. Recuperado de: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Further_Eurostat_information
- Eveline, J. (2004). *Ivory basement leadership*. Crawley: University of Western Australia Press.
- FECYT. (2007). *Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.
- Fernández, L. (2013). Mujeres más allá del cristal: equidad de género en educación superior en Cuba. En M. Díaz, T. Cordero y M. Serrano (Comps.), *Investigación, reflexión y acción de la realidad socioeducativa a principios del s. XXI* (pp. 105-117). Costa Rica: Universidad de Costa Rica-Instituto de Investigación Educativa.
- Fletcher, J. (1999). *Disappearing acts: Gender, power and relational practice at work*. Cambridge: MIT Press.
- Hamlin, R. G. y Patel, T. (2017). Perceived managerial and leadership effectiveness within higher education in France. *Studies in Higher Education*, 42(2), 292-314. DOI: 10.1080/03075079.2015.1045480
- Huber, G. L. y Gürtler, L. (2013). *AQUAD 7. Manual: The analysis of qualitative data*. Tübingen: Ingeborg Huber Verlag.
- Lester, J., Sallee, M. y Hart, J. (2017). Beyond gendered universities. Implications for research on gender in organizations. *NASPA: Journal about Women in Higher Education*, 10(1), 1-26. DOI: 10.1080/19407882.2017.1285794
- Lincoln, Y. S. y Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. London: SAGE.
- Lozano, I., Iglesias M. J. y Martínez, M. A. (2014). Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo. *EducaciónXXI*, 17(1), 157-182. DOI: 10.5944/educxx1.17.1.10709
- Madden, M. (2011). Gender stereotypes of leaders: Do they influence leadership in higher education. *Wagadu: A Journal of Transnational Women's & Gender Studies*, 9, 55-88.
- Madera, J. M., Hebl, M. R. y Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591-1599.

- DOI: 10.1037/a0016539
- Maher, F. y Tetreault, M. K. (2011). Long-term transformations: Excavating privileges and diversity in the academy. *Gender and Education*, 23(3), 281-297. DOI: 10.1080/09540253.2010.491790
- McIntyre, S. (2000). Studied ignorance and privileged innocence: Keeping equity academia. *Canadian Journal of Women and the Law*, 12, 147-196.
- Mendez, M. J. y Busenbark, J. R. (2015). Shared leadership and gender: All members are equal... but some more than others. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(1), 17-34. DOI: 10.1108/LODJ-11-2012-0147
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad-UMYC. (2016). *Científicas en cifras 2015*. Madrid: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2016). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015-2016*. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>
- Morley, L. (2006). Hidden transcripts: The micropolitics of gender in Commonwealth universities. *Women's Studies International Forum*, 29, 543-551. DOI: 10.1016/j.wsif.2006.10.007
- Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116-131. DOI: 10.1080/09540253.2012.740888
- National Center for Education Statistics. (2017). *Digest of education statistics*. Recuperado de: <https://nces.ed.gov/programs/digest/>
- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S. y Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129-1145. DOI: 10.1037/a0036751
- Redmon, P., Gutke, H., Galligan, L., Howard, A. y Newman, T. (2017). Becoming a female leader in higher education: Investigations from a regional university. *Gender and Education*, 29(3), 332-351. DOI: 10.1080/09540253.2016.1156063
- Roan, A. y Rooney, D. (2006). Shadowing experiences and the extension of communities of practice: A case study of women education managers. *Management Learning*, 37(4), 433-454. DOI: 10.1177/1350507606070215
- Stead, V. (2013). Learning to deploy (in) visibility: An examination of women leaders' lived experienced. *Management Learning*, 44(1), 63-79. DOI: 10.1177/1350507612470603
- Stromquist, N. (2015). Women in higher education – Structure and agency from a gender perspective. *Journal of Educational Planning and Administration*, 29(3), 287-306.
- Teelken, C. y Deem, R. (2013). All are equal, but some are more equal than others: Managerialism and gender equity in higher education in comparative perspective. *Comparative Education*, 49(4), 520-535. DOI: 10.1080/03050068.2013.807642
- UNESCO. (1998). *Panorama estadístico de la enseñanza superior en el mundo: 1980-1995*. París: UNESCO.
- Unión de Universidades de América Latina y el Caribe. (2017). *Miembros afiliados*. Recuperado de: <http://www.udual.org/#>
- Vongalis-Macrow, A. (2016). It's about the leadership: The importance of women leaders doing leadership for women. *NASPA: Journal about Women in Higher Education*, 9(1), 90-103. DOI: 10.1080/19407882.2015.1114953

Microgeopolítica del poder: la particularidad rectora de la Estatal Mayor de San Simón

Microgeopolitics of power: the guiding particularity of the San Simon State University

Ana Esther Mamani Colque¹
anaesthermamani@gmail.com

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

La presente indagación aborda los juegos de poder que se ciernen en las arenas académicas, políticas e institucionales de la educación superior. El principal interés de la pesquisa² apunta a analizar cómo las relaciones de poder generan mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias que viven los docentes en las prácticas académicas, científicas y/o políticas de gobernabilidad universitaria. Los sujetos de estudio prioritariamente considerados fueron autoridades y docentes pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, y asimismo docentes expertos de diversas dependencias de la Universidad Mayor de San Simón. Metodológicamente, la pesquisa recurre a la etnografía y a las entrevistas a profundidad, de autoridades y académicos, las mismas que permitirán deslindar la realidad estudiada. Para ello, inicialmente se examina la vida académica, política e institucional en la universidad, enfocándose en el intrincado camino de la democracia universitaria. Allí se examina las dinámicas políticas y los vínculos académicos que alojan mecanismos de violencias y micro violencias institucionales en la formación, investigación y gobernabilidad universitaria que viven los catedráticos en el proceso de la designación docente. Finalmente, se analiza los mecanismos de poder, concebidos en tanto dispositivos físicos y perceptivos, como formas de programar la probabilidad y la acción sobre el medio para potenciar los tejidos del poder y el contrapoder, los mismos que se articulan con las estructuras espaciales, donde los sujetos sociales se constituyen en entes que cartografián el poder sobre la totalidad territorial, tal como acontece en el espacio institucional de la tercera casa de estudios superiores más grande de Bolivia, la estatal Mayor de San Simón.

Palabras clave: juegos de poder, educación superior, redes de disciplinamiento, violencias y micro violencias institucionales, micro geopolítica del poder.

¹ Docente de la Universidad Mayor de San Simón, Bolivia. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

² La presente investigación se constituye en un primer avance de la investigación macro denominada: Relaciones de Poder en la Educación Superior: Mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias docentes, desarrollado en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la estatal Mayor de San Simón, en el periodo I de 2015 a I de 2017 en el marco de la obtención del grado en Máster en Investigación Científica en Ciencias Sociales.

Abstract

The present article addresses the power games that hover in the academic, political and institutional arenas of higher education. The main interest is to analyze how power relations generate mechanisms of inclusion, exclusion and resistances that professors experience in academic, scientific and / or university governance policies. The study subjects prioritized were authorities and professors belonging to the Faculty of Humanities and Education Sciences, as well as expert professors from various departments of the San Simon State University. Methodologically, the research uses ethnography and in-depth interviews with authorities and academics, allowing to demarcate the reality studied. To do this, the academic, political and institutional life of the university is initially examined, focusing on the intricate path of university democracy. It examines the political dynamics and the academic links that host mechanisms of violence and institutional micro violence in the training, research and university governance that the professors live through the appointment process. Finally, we analyze the mechanisms of power, conceived as physical and perceptive devices, as ways of programming probability and action on the environment to empower the tissues of power and counter power, which are articulated with spatial structures, where social subjects are constituted in entities that map the power over the territorial totality, as it happens in the institutional space of the third largest higher education institution in Bolivia, the San Simon State University.

Keywords: power games, higher education, disciplinary networks, institutional violence and micro-violence, micro-power politics.

[...]Se ve que los “patrocinantes” ajustados a su posición, deben lograr el punto óptimo entre la preocupación de conservar el más largo tiempo posible a sus “pollitos”, evitando que accedan demasiado pronto a la independencia, incluso a la competencia activa (especialmente por la clientela), y la necesidad de “empujarlos” lo suficiente como para no decepcionarlos, para ligarlos a sí mismo (evitando, por ejemplo, que no se alíen con competidores) y afirmar a la vez su poder, reforzando de ese modo su prestigio académico y su fuerza de atracción (Bourdieu, 2008, p. 122).

Introducción

La tercera casa superior de estudios más grande de Bolivia, la estatal Mayor de San Simón, con una población estudiantil cercana a 70.000 estudiantes, y un profesorado próximo a 2.000³, pincela en su estructura institucional uno de los problemas de mayor complejidad que se halla articulado a las formas en que las relaciones de poder generan mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias que viven los docentes, en el ejercicio de las prácticas de formación, investigación y/o políticas de gobernabilidad universitaria.

Durante la gestión 2015, los sucesos acaecidos en la Universidad Mayor de San Simón (UMSS) en la denominada entropía universitaria, se dieron ante la tentativa de titularización de docentes extraordinarios, sin someterse a exámenes de competencia, conflicto histórico universitario que paralizó por 17 semanas las actividades académicas, científicas, administrativas y de gobernabilidad universitaria en la casa superior de estudios, este suceso, exemplifica la beligerancia del poderío en este hecho.

La detonante del conflicto emergió ante la aprobación de la Resolución del Consejo Universitario N° 01/15 de fecha 07 de abril que aprobaba la titularización de 1.200 docentes extraordinarios, hecho que decantó en un paro general indefinido, que originó un rechazo generalizado de estudiantes y dirigentes de la FUL, cuya espiral de violencia desencadenó en el trágico desenlace de John Copaga, estudiante de agronomía, que en la intervención policial cayó en estado de coma.

Finalmente, el 1 de agosto, el Consejo Universitario dejó sin efecto la aplicación de la mencionada Resolución y los estudiantes levantaron sus medidas. Es preciso destacar que el 2015 -crisis de gobernabilidad institucional- se dio la detonante del conflicto; sin embargo, el caos fue fermentándose desde el 2007 cuando las autoridades universitarias frenaron los procesos de titularización.

El asidero histórico del conflicto se remonta a la gestión del extinto rector Jorge Trigo Andia, conocido bajo el denominativo de “Pikacho”, quien imprimió en la estructura de San Simón, una particular característica en la conformación de las relaciones de poder, coexistentes en la actualidad al interior del espacio universitario.

Más aún, fue don “Pikacho”, en una medida populista con la izquierda de moda en la época, quien extendió el cogobierno universitario partitario docente estudiantil a todas las instancias, principalmente académicas, pues hasta ese momento solo era el consejo universitario y facultativo donde había cogobierno, dejando así en manos de los políticos de turno la razón de ser de la universidad, la formación e investigación. El argumento fue la necesidad de “profundizar la democracia en la UMSS”. Sus efectos nefastos los estamos viviendo (Crespo Flores, 2016, p. 2).

El espacio universitario, campo de lucha sitiado, dinamiza geopolíticas de disputa por asirse del poder, este elemento -poder- se constituye en el núcleo de estructuración universitaria, y es a partir de la recreación de este, que se generan espacios de armonía y conflicto como caras de una misma moneda, entretejidas en las relaciones de poder. El poder, ya no radica en los órganos formales de cogobierno docente estudiantil, en el marco de la denominada autonomía universitaria, sino en la capacidad de ejercicio de los denominados grupos de poder.

Los cortocircuitos y bloqueos del sistema formal de gobierno han sido reemplazados por una suerte de orden fáctico, clientelar y prebendal, siempre al borde de la crisis, constituido por transacciones y equilibrios entre los grupos de presión. El rasgo predominante del quehacer político universitario es la intransigente lucha corporativa, cuya finalidad es la captura de recursos públicos, espacios de poder, privilegios y canonjías (Komadina Rimassa, 2016, p.2).

El espacio sansimonense, cartografía los derechos institucionales de forma disgregada entre los docentes titulares y los docentes extraordinarios, los primeros que ya ganaron su titularidad por exámenes de competencias se hallan ungidos de múltiples derechos, entre ellos la inamovilidad del ejercicio de la docencia, el acceso a cargos de dirección y jefatura, en cambio el docente extraordinario es un profesional transitorio, no posee

³ Datos extraídos de la obra titulada *Universidad en cifras*. 2014, p. 15.

seguridad laboral, no puede acceder a cargos de autoridad, y se halla sujeto a constantes evaluaciones y actualizaciones, por ende, se constituye en objeto de manipulación.

La UMSS considera al profesor provisional como un empleado de segunda categoría: carece de derechos para postular a cargos de autoridad, su situación laboral es precaria pues debe ser nombrado cada semestre y, por tanto, es objeto de manipulaciones y chantajes por parte de los poderes [...]. Otra injusticia: a los profesores provisionales se les demanda exámenes de suficiencia y evaluaciones periódicas, cursos de especialización en docencia universitaria, pero no se les reconoce los mismos derechos que a los titulares (Komadina Rimassa, 2016, p. 4).

La titularización del profesorado no se remite al simple hecho de otorgarle al docente el derecho de propiedad sobre una cátedra determinada, no basta esta titularización cuando las relaciones de poder se hallan cooptadas a un sector en detrimento de la colectividad de académicos. Estos hechos se traducen en pincelajes de exclusión, matizados de microviolencias institucionales que viven los docentes en el espacio universitario.

Yo he sido víctima del sistema corrupto que impera en el régimen docente. Soy titular en una materia de la carrera de Economía desde el año 1994, obtenida mediante examen de competencia. Por un tema burocrático -no haber presentado una carta de solicitud de permiso sin goce de haberes por un año académico- se me ha quitado la titularidad de la materia, y se la ha distribuido entre docentes afines a los poderes facultativos. ¿Por qué me ha sucedido aquello? Como me explicó claramente el jefe de carrera de Economía, no soy parte de ninguno de los grupos políticos dominantes en la UMSS, por tanto, no tengo quien me defienda. Conozco de un ex rector, quien durante los cinco años de su gestión no envió ninguna carta de permiso en la carrera donde es docente, pero cuando decidió retornar, las autoridades facultativas no tuvieron ningún problema en hacerlo (Crespo Flores, 2016, p.1).

Esta trilogía de mecanismos materializa el deterioro de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. En esta línea, el presente trabajo indaga: ¿cómo las relaciones de poder generan mecanismos de inclu-

sión, exclusión y resistencias que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación y/o políticas de gobernabilidad universitaria, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la estatal Mayor de San Simón?

Marco Teórico-Conceptual

Relaciones de poder en el entorno universitario

El interés de la indagación, puso especial énfasis en la comprensión del tejido social de las relaciones de poder, y la aplicabilidad del mismo, en la generación de mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias que viven los docentes al interior de una cultura institucional universitaria con fuertes pincelajes dominatorios y jerárquicos, peculiaridades que se decantan en el ejercicio de las prácticas académicas, científicas y/o políticas de gobernabilidad universitaria, en el área de las ciencias humanas y a nivel universitario.

Las relaciones de poder en San Simón se configuran en torno al dominio de tres escenarios: el espacio universitario en las facultades, el del saber a nivel epistémico-disciplinario, y el de autoridad, que se traduce en las instancias de dirección, vértices de la indagación en curso. Asimismo, se pone en evidencia que las relaciones de poder en estos espacios, se hallan revestidas de identidad práctica, simbólica, objetivada e instituida por el poder de construcción, así como por las representaciones, interpretaciones e interacciones dominatorias y jerárquicas al interior del ámbito universitario, instituidos con total sutileza a nivel cultural y simbólico.

En términos *foucaultianos*, lo que interesa estudiar, son a las relaciones de poder allí donde son el instrumento, la armazón, la armadura de una institución, estos dispositivos de dominio que se extienden como un nervio neurálgico en el entramado universitario en el que los docentes viven las prácticas académicas, científicas y/o políticas de gobernabilidad universitaria, el poder se constituye como un eje de funcionamiento. Ante ello el filósofo francés destaca que el poder no se tiene, se ejerce.

Como siempre en las relaciones de poder, se encuentra uno ante fenómenos complejos que no obedecen a la forma hegeliana de dialéctica. El dominio, la conciencia de su cuerpo no han podido ser adquiridos más que por el efecto de la ocupación del cuerpo por el poder [...]. Pero desde el momento en que el poder ha producido este efecto, en la línea misma de sus conquistas, emerge inevitablemente la reivindicación del cuerpo contra el poder, [...] Y de golpe, aquello que hacia al poder fuerte se convierte en aquello por lo que es atacado [...]. El poder se ha introducido en el cuerpo, se encuentra expuesto en el cuerpo mismo [...]. De hecho, la impresión de que el poder se tambalea es falsa porque puede operar un repliegue, desplazarse, investirse en otra parte [...], y la batalla continúa (Foucault, 1979, p. 104).

Lo cual significa que el poder siempre se halla presente, la forma capilar de existencia del poder se traduce en el núcleo de los individuos y alcanza su cuerpo, sus gestos, sus actitudes, sus discursos y su aprendizaje, la cotidaneidad en la vivencia humana es una de sus características particulares. “El poder como multiplicidad de relaciones de fuerza inmanentes al dominio en el que se inscriben. Este poder, este poder-juego, lo representa produciéndose continuamente, en todas partes, en toda relación de un extremo al otro” (Foucault, 1979, p.156). Las palabras precisas de Michel Foucault apuntan lo siguiente:

Lo que busco es intentar mostrar cómo las relaciones de poder pueden penetrar materialmente en el espesor mismo de los cuerpos sin tener incluso que ser sustituidos por la representación de los sujetos. Si el poder hace blanco en el cuerpo no es porque haya sido con anterioridad interiorizado en la conciencia de las gentes. Existe una red de bio-poder, de somato-poder que es al mismo tiempo una red a partir de la cual nace [...] como fenómeno histórico y cultural en el interior de la cual nos reconocemos y nos perdemos a la vez (1979, p.156).

Al penetrar las relaciones de poder en los cuerpos, estos sucumben en un secuestro, extendiéndose las partículas de poder como micro redes en la estructura comportamental de los sujetos. Desde este enfoque en este análisis, importa vislumbrar las funciones de ese aparato general de secuestro -universidad-, una red en la que queda encerrada la existencia del cuerpo docente, la adscripción como intelectual en la casa su-

perior de estudios es un medio del ejercicio de ese poder.

En esta institución se dan órdenes, se toman decisiones y se garantizan funciones como la producción científica, el aprendizaje y la gobernabilidad, pero a su vez, hay quienes tienen el derecho de castigar y recompensar, bajo una estricta vigilancia y control. Por ello, el filósofo francés refiere acertadamente el constructo teórico de micro-poder para designar el funcionamiento de este poder en el interior de esta institución. “A través del panoptismo apunto a un conjunto de mecanismos que operan en el interior de todas las redes de procedimientos de los que se sirve al poder. El panoptismo ha sido una invención tecnológica en el orden del poder [...]” (Foucault, 1979, p.118).

En el tejido social del poder a nivel universitario, lo que se trata de determinar es: ¿cuáles son los mecanismos, sus implicaciones, sus relaciones, los distintos dispositivos de poder que se utilizan en los diferentes espacios institucionales? En este punto es preciso destacar la emergencia de los denominados operadores de las relaciones de poder, lo cual significa que debe estudiarse la relación de dominación en lo que tiene de fáctico, de efectivo y de ver como son los mismos docentes los que determinan los elementos sobre los cuales recaen; el eje neurálgico no es preguntar al cuerpo docente, por qué y bajo qué derechos aceptan ser sometidos, sino en apuntar y destacar cómo se fabrican las relaciones de sometimiento concretas, y cómo estos aceptan la dominación y la mimetizan como una extensión de su segunda piel.

Los trabajos de Foucault supieron explotar la veta epistemológica de los poderes enmascarados -el hogar molecular del poder- en su máxima dimensión, los cuales no se remiten efímeramente al esquematismo y predominancia del aparato del Estado como capital mayor y único. Existe un poder que todo lo envuelve, lo mimetiza y tiende un manto para silenciarlo que es mucho más profundo y extensivo, esa microfísica del poder encarnada en el fuero interno de los docentes, e instrumentalizado en sus accionares cotidianos, ataduras subjetivas que les adscriben tareas específicas a desempeñar;

por ello es preciso captar los mecanismos de poder en su complejidad.

De hecho, el poder en su ejercicio va mucho más lejos, pasa por canales mucho más finos, es mucho más ambiguo, porque cada uno es en el fondo titular de un cierto poder y, en esta medida, vehicula el poder. El poder no tiene como única función reproducir las relaciones de producción. Las redes de la dominación y los circuitos de la explotación se interfieren, se superponen y se refuerzan, pero no coinciden (Foucault, 1979, p.119).

Al estudiar el poder, es menester interrogarse: ¿cuáles son sus mecanismos, sus efectos, sus relaciones; los diferentes dispositivos de poder que se ejercen en niveles y modalidades tan distintas, en ámbitos con extensiones tan disímiles en la sociedad? Al respecto, el análisis foucaultiano, pincela acertadamente que el sistema penal es el que postula la forma en que el poder se muestra de manera abierta y sin enmascaramiento. En efecto “[E]l poder es esencialmente lo que reprime. [...]. Meter a alguien en la prisión, mantenerlo en prisión, privarle del alimento, de calor, impedirle salir, hacer el amor [...] ahí tenemos la manifestación de poder más delirante que uno puede imaginar” (Foucault, 2001, p. 28). Esta forma de acción del poder, no se oculta tras ningún disfraz, no se enmascara, sino que se despliega, tal cual justifica su ejercicio, como la dominación del bien sobre el mal, del orden sobre el caos.

En el fondo este postulado entreteje que el mecanismo del poder es la represión. Lo que acontece en el régimen penitenciario se extraña al espacio universitario donde existen ataduras invisibles y subjetivas en la conciencia del profesorado, quienes viven los mecanismos de inclusión, exclusión y resistencia en las prácticas de formación, investigación y/o políticas de gobernabilidad universitaria, ejercidas por las relaciones de poder. Ahora el rol que jugaría el poder político es el de mantener permanentemente esas relaciones de fuerza, por medio de una guerra silenciosa, la cual estaría incrustada en el tejido institucional universitario y en su lenguaje discursivo.

[...] Que las relaciones de poder tal como funcionan en una sociedad como la nuestra se han instaurado, en esencia, bajo una determinada relación de fuerza estableci-

da en un momento determinado, [...]. Y si es cierto que el poder político hace cesar la guerra, hace reinar o intenta hacer reinar una paz en la sociedad civil, no es para suspender los efectos de la guerra o para neutralizar el desequilibrio puesto de manifiesto en la batalla final; el poder político, según esta hipótesis, tendría el papel de reinscribir, perpetuamente, esta relación de fuerza mediante una especie de guerra silenciosa, de inscribirla en las instituciones, en las desigualdades económicas, en el lenguaje, en fin, en los cuerpos de unos y otros (Foucault, 1979, p.136).

De todo lo desglosado en los párrafos anteriores, concluimos sosteniendo que las relaciones de poder se constituyen en prácticas interactivas de lucha simbólica y real, articuladas entre los agentes en disputa por la jerarquía al interior del campo universitario, a lo que se suma la autoridad de la representación válida del mundo, el poder simbólico de la legitimación del saber y la verdad, a través de la puesta en juego de una amplia variedad de recursos, posiciones, y posesiones, modalidades de participación, estilos discursivos, representaciones, significados, estrategias e intereses expresados en el tejido social con la intención de lograr ciertos objetivos o privilegios, o en su defecto, protegerse o evitar ciertas consecuencias o efectos. Elementos que se recrean en el escenario de la educación superior, donde el profesorado convive, en esta red molecular de poder.

Las interrelaciones manifiestas en la estatal Mayor de San Simón, son asimismo un complejo sistema de relaciones de fuerza de origen desigual. No es lo mismo ser un docente de base, que ser el Decano de una facultad, o ser el Director de un centro de investigación, las posiciones -dependiendo quién, es quién- y posesiones, son elementos determinantes en el entramado donde se ejerce el poder. Esta situación se halla caracterizada por la circulación del poder en una dinámica eminentemente relacional, estructurada a partir de la existencia de sujetos de poder, lo mismo que de un campo de respuestas, invenciones y efectos, en un proceso constante de interacción.

El poder no es algo inmutable, es una dinámica constante, una relación de fuer-

zas que atraviesa todo el espacio universitario, esta urdimbre de poder lo constituye y transforma a la vez. Asimismo, estos dispositivos de poder se crean y son creativos, pues es la introducción de arbitrarios, lo que va provocando un movimiento de desgaste, una serie de grietas que permiten que se vayan aflojando los lazos y que, a la vez, que se reproduce la realidad social se produzcan transformaciones debido al reflujo de resistencias. Las fisuras en la reproducción de las desigualdades, los márgenes e intersticios por los cuales transitan los docentes, son el terreno donde la resistencia puede aprovechar las grietas para actuar.

Diseño y metodología de la investigación

El propósito de la indagación ha sido analizar ¿De qué forma las relaciones de poder generan mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación y/o políticas de gobernabilidad universitaria, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la estatal Mayor de San Simón, en el periodo I de 2015 a I de 2017?, y los objetivos específicos apuntan a:

- Determinar cuáles son las relaciones de poder que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación, y/o políticas de gobernabilidad universitaria, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la estatal Mayor de San Simón, en el periodo I 2015 al I 2017.
- Identificar los mecanismos de inclusión generados por las relaciones de poder que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación, y/o políticas de gobernabilidad universitaria, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la estatal Mayor de San Simón, en el periodo I de 2015 a I de 2017.
- Establecer los mecanismos de exclusión generados por las relaciones de poder que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación, y/o políticas de gobernabilidad uni-

versitaria, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la estatal Mayor de San Simón, en el periodo I de 2015 a I de 2017.

- Desentrañar las resistencias generadas por las relaciones de poder que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación, y/o políticas de gobernabilidad universitaria, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la estatal Mayor de San Simón, en el periodo I de 2015 a I de 2017.

Tratamiento de datos cualitativos

Se procedió al abordaje metodológico cualitativo, articulado desde la subjetividad, para ser recreada en la interacción social y simbólica, ensamblando la voz de los actores. El examen de corte hermenéutico interpretativo e inductivo, fue instrumentalizado a partir de los postulados metodológicos de la Teoría Fundamentada de Strauss y Corbin (2008), las narrativas fueron analizadas desde una perspectiva holística, donde el semillero de datos permitió la estructuración de la teoría. La selección de la muestra se realizó mediante el muestreo teórico por criterio, donde los informantes seleccionados satisficieron el criterio previamente determinado para el abordaje de la investigación efectuada.

Una vez obtenidas las etnografías en las sesiones de los Honorables Consejos Facultativos y las narrativas de las entrevistas a profundidad se realizó una primera lectura de las mismas para construir un sistema de códigos y proceder al análisis con la ayuda del programa informático In Vivo (versión 10.0), que aporta los recursos adecuados para el análisis científico de la información obtenida en la investigación, a través de la codificación abierta, axial y selectiva, con el fin de desarrollar la interpretación de todo lo observado y registrado, mostrando interconexiones entre los datos y la posibilidad de relacionarlos para elaborar diagramas conceptuales de relaciones verticales y horizontales entre los mismos, generando así, una explicación teórica válida.

Instrumento y recopilación de datos

Se ha diseñado una guía semiestructurada de entrevistas a profundidad, para docentes y docentes expertos, y cuadros de observación para el registro etnográfico en las sesiones de los Honorables Consejos Facultativos, instrumentos a través de los cuales se indaga: ¿cómo las relaciones de poder generan mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación y/o políticas de gobernabilidad universitaria en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, y a nivel universitario?

Contexto y participantes

Se han analizado 40 entrevistas a profundidad a docentes y docentes expertos, y 15 sesiones ordinarias y extraordinarias de

los Honorables Consejos Facultativos, de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, cuya finalidad apunta a observar, analizar y reflexionar: ¿cómo las relaciones de poder generan mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias que viven los docentes en las prácticas de formación, investigación y/o políticas de gobernabilidad universitaria? La muestra tiene un carácter intencional no probabilístico, propio de las investigaciones de corte cualitativo.

Análisis y presentación de los resultados

A continuación, se exponen los resultados referidos a los códigos inferenciales según las entrevistas y etnografías analizadas. En el proceso de codificación emergen un total de tres categorías compuestas por diversos códigos tal como se expone en la Tabla 1.

Tabla 1. Sistema de codificación abierta para el análisis

CATEGORÍA 1 INCLUSIÓN	CATEGORÍA 2 EXCLUSIÓN	CATEGORÍA 3 RESISTENCIAS
1.1. Juego del patrocinio.	2.1. Juego de los candidatos estratégicos.	3.1. Juego de la insubordinación.
1.2. Juego de las alianzas.	2.2. Juego del soplo.	3.2. Juego del contraataque.
1.3. Juego de la construcción de imperios.	2.3. Juego de los jóvenes alborotadores.	3.3. Juego de los rivales.

Fuente: Elaboración propia, con base en datos obtenidos en De la Zerda Vega, G. (2003). Juegos de Poder y Cultura Organizacional en la Universidad Pública, en *Pensar la universidad*. 1, 17-36.

Categoría 1. Inclusión

Esta categoría recoge un total de tres códigos: 1.1. Juego del patrocinio; 1.2. Juego de las alianzas; y 1.3. Juego de la construcción de imperios. En este apartado se efectúa un viraje a los mecanismos de inclusión que se entrelazan a través de los denominados juegos de poder en las prácticas de formación, investigación y/o políticas de gobernabilidad universitaria.

Juego del patrocinio

Uno de los elementos claves al interior del espacio universitario son los dispositi-

tivos de poder que se traducen en la retórica de las élites dominantes y sus decisiones. Los espacios de los Honorables Consejos Facultativos, se constituyen en el autorretrato de cómo el poder es instrumentalizado por los denominados grupos de poder. En estos micro segmentos del poder se despliegan los intersticios para cartografiar dominio, mando y obediencia, donde solo tienen derecho a la palabra los consejeros docentes y consejeros estudiantiles, esta diada de poder y contrapoder dinamiza los privilegios de unos y deseares o castigos a otros, en una balanza decisional de intereses de líneas políticas, antes que académicas.

El haber sido consejera de carrera fue interesante, porque ahí ves cómo es la dinámica interna, cómo es que se van tomando decisiones, cómo un espacio de poder puede tomar determinaciones de carrera; en mi caso, para mí ha sido importante, puesto que ahí he visto que existen ciertos contubernios oscuros, cómo la gente manipula procesos, y lo he denunciado, aunque no he sido bien vista por haberlos denunciado, pero ahí está; fue sustancial ampararme en mis principios, acogerme al tema de institucionalidad, eso ha sido trascendente para mí, políticamente hablando (Doc.008).

Como ex consejera de carrera, la docente autoridad señala la manifestación de situaciones ocultas que se dan en apoyo de unos y en detrimento de otros, invalidando normas y procesos pre establecidos. Se conforman coaliciones en los consejos facultativos para tomar decisiones en favor de la hegemonía sustentada por el grupo. En esta dinámica de manipulación, aquellos que osan confrontarlo, suelen recibir con más fuerza el peso de las élites.

Juego de las alianzas

Transitar el espacio universitario requiere de arduas normas si se quiere sobrevivir, una de ellas se halla vinculada al establecimiento de las alianzas, el cual posee directa conexión con la posibilidad de gerenciar el poder y reproducirlo. Iniciado así el ejercicio del poder, las actividades secuenciales son dirigir racionalmente las adquisiciones.

En todas estas luchas, pugnas, ¿qué cree que es lo que están buscando?, ¿qué es lo que se está disputando? Siempre son espacios de poder en el ámbito universitario, porque ser director de carrera te apunta para ser director académico, luego puedes ser decano, rector, vicerrector... es una especie de posta, son siempre espacios de poder (Doc. 023).

Una vez ejercido cierto poder, el agente tiene la posibilidad de instrumentalizarlo –a partir de sus destrezas, saberes y prioridades– para reproducirlo e ir ascendiendo en cargos de mayor jerarquía dentro de la estructura universitaria. El desplazamiento del poder se moverá por los caminos elegidos, los métodos e instrumentos seleccionados y los fines u objetivos deseados, el juego de las alianzas es la instrumentalización de dicho poder.

Juego de la construcción de imperios

Al interior de la casa superior de estudios se despliegan las redes de poder que determinan las jugadas dentro del espacio, el cúmulo de las posiciones controladas es la condición para dar apertura a los intercambios entre los poderosos y sus adeptos, permitiéndoles así mantener dominio en el tejido institucional.

[...] Bueno, yo no veo que haya barreras para acceder como mujeres, digamos, a los espacios de dirección, de poder, pienso que hay otras... como te puedo decir, otros factores que tienen que ver con la inclusión o exclusión de las mujeres, y son ciertas redes de poder, nexos políticos, clientelismos que independientemente de que seas hombre o mujer te posibilita o te excluye, entonces, eso es algo que lo sabemos todos (Doc. 003).

Estos grupos de poder refuerzan su dominio mediante el mantenimiento de seguidores cercanos, logrando un punto de equilibrio constante y evitando el quiebre, para ello cuidan de sus patrocinantes, proporcionándoles condiciones óptimas, impidiendo que adquieran demasiada independencia o se conviertan en competencia activa, o se alíen con sus competidores, reafirmando así el ejercicio de su poderío.

Sin embargo, este despliegue de poder, todavía posee cierto predominio masculino:

[...] Lo que hemos estado atravesando en el último tiempo en la Facultad de Humanidades, y ahí se ha visto claramente un liderazgo masculino donde los liderazgos femeninos han seguido esa voz. Es eso. Es decir, estas iniciativas, creo que hay un cierto temor de lanzarse a mayores cosas porque es una situación política muy fuerte donde implica también la pérdida inclusive del trabajo, la reducción de horas y muchos liderazgos se ven limitados por ese tipo de castraciones que se le pueden hacer (Doc. 007).

Las represalias hacia la resistencia se manifiestan en presión académica, política e institucional, el proceso mismo de apropiación indebida del poder si este no halla hegemonía, implica amedrentamientos y duros castigos por osarse a la insubordinación. Así, el predominio del poderoso, coarta todo intento de ir en contra de él.

La cultura androcéntrica se constituye en el principal obstáculo en el ejercicio del

poder en condiciones ecuánimes para las catedráticas universitarias:

[...] Yo, a veces me sentía hasta castigada, porque trabajaba afuera, en un cargo, y no estaba en la casa, tenía que llegar a seguir trabajando y haciendo, bueno, no tengo empleada, yo sentí como que era un castigo el hecho de tener el cargo, porque no solamente tenía que cumplir allá, ser buena autoridad, y a la vez ser buena ama de casa, buena esposa, buena mamá, estar siempre bonita, es duro, es duro, se envejece harto, porque dicen ¿no?, “la doctora que sea la próxima Directora Académica”, y yo, me escapo pues. Sí, me escapo (Doc. 003).

La instrumentalización del poder, por parte del profesorado femenino se halla sujeto a las micro desigualdades, por el imaginario cultural y simbólico de la multifuncionalidad que las mujeres están llamadas a cumplir.

Categoría 2. Exclusión

La categoría exclusión ha sido categorizada mediante tres códigos: 2.1. Juego de los candidatos estratégicos; 2.2. Juego del soplo; y 2.3. Juego de los jóvenes alborotadores.

Juego de los candidatos estratégicos

En las estrategias de reproducción lo que aparece como una suerte de defensa colectiva y organizada del cuerpo profesional no es más que el resultado de intenciones múltiples que decantan en decisiones colectivas orquestadas por los intereses de grupo.

[...] Se decía quién sería el próximo director de carrera; ellos se cerraban y me decían: “no hay nadie más, tienes que ser tú”, yo, “no puedo ser”, ¿No, por qué? me cuestionaban, ¿por qué no puedes ser tú, después de tantos años de haberte esforzado y dedicado y que tienes el perfil adecuado? Yo expliqué “miren yo tengo una hija pequeña y mi esposo no me va a permitir”, “bueno, por último, sino te deja, ¡Tienes que dejarlo!, para eso existe el divorcio”. Entonces les dije “voy a tratar de conversar con él y explicarle que tiene que ser así”, a los hombres no les importa nada, porque ellos tienen un ideal o perfil que ven para que pueda hacerlo bien y lo utilizan (Doc. 004).

En la selección de docentes para ciertos cargos, los varones son quienes cartografián las decisiones, sin importar que las mujeres

que aspiran a ocupar cargos directivos tengan que lidiar con las tensiones familiares. Las presiones políticas afectan el accionar de los sujetos de forma desmedida, incluso más allá de lo que concierne el espacio institucional, estrategias de reproducción de poder, en la que cada miembro del cuerpo se ve presionado a aceptar las exigencias de grupo.

Juego del soplo

El cuerpo docente en San Simón se halla sujeto a la aceptación de los límites políticos asignados por la institución, el que les confiere garantías estatutarias ligadas al *statu quo*, donde la innovación y la invención intelectual, así como la libertad y el espíritu crítico han sido relegadas a un segundo plano.

[...] El sistema político con el que se concibe la Universidad, ese es una de las dificultades más tremendas que no la tengo yo, sino que la tienen todos en San Simón, aunque lo nieguen, o sea, es encajar; encajas o no encajas, o sigues una línea o no sigues, no es necesario dar ejemplos porque lo hemos vivido desde muy temprano en la Universidad y esa es una gran dificultad (Doc. 016).

El sistema político pone en tensión constante a los profesionales docentes, y los empuja a inclinarse hacia un partido político, encajar o no, en los esquemas e ideologías de poder universitario es una decisión que todo docente no puede dejar de eludir. La diada retórica de o te alineas, o estas fueran cobra capital importancia en las prácticas de formación, investigación y gobernabilidad universitaria.

Estos pincelajes político académicos en el entramaje del poder entretejen microviolencias institucionales en las catedráticas universitarias:

[...] Sobre todo cuando tú vas a pelear en una igualdad de condiciones con un varón, de pronto te deslizan algunas cosas que sí son bien machistas ¿no? Como por ejemplo si tú estás contendiendo en el plano político y te dicen, a ver, “¿eres casada?”, “¿tienes marido?”, un poco más ¿no?, y “¿tu marido te satisface?”, así ¿no?, o sino “¿por qué estás peleando?”. O sea, ese tipo de cosas que de pronto, en un determinado momento tú no las tomas en cuenta, pero que después emergen ¿no?, y te da rabia y dices “y por qué me ha dicho eso?”, ¿no?, o sea, o por qué de

pronto te pasan así ¿no?, la pregunta “¿eres casada?” te están viendo con tu aro ahí y te preguntan (Doc. 004).

Las mujeres que se hallan en cargos directivos son objeto del chiste y la burla para ser anuladas, de tal manera que su oponente las derribe y no puedan constituirse en amenaza alguna.

Juego de los jóvenes alborotadores

Esta estrategia se cartografía con el objeto de propiciar un cambio de la autoridad establecida, para ello, el grupo de jóvenes se resisten a la autoridad legítima, instituida mediante un procedimiento. En la particularidad abordada se manifiesta una triple exclusión anclada en los componentes de género, raza y edad.

[...] En el primer semestre, ahí sí la pasé muy mal, porque era mujer, era colla, y porque era joven, ¿no? Y realmente la pasé muy mal, los chicos no me respetaban, me costaba hacerme respetar, lo que sí lograba en otras universidades, pero en ese ambiente no. Entonces, creo que más que las herramientas propias de la enseñanza, porque yo las tenía, de cierta manera, fue este cambio cultural que tuve hacia Santa Cruz, con una resistencia, sobre todo en una universidad privada donde está bien instalado, ¿no?, el regionalismo, está muy instalado, y también el machismo, ya que los profesores exitosos eran varones, y las profesoras en general tenían muchos problemas con los estudiantes ¿no?, caso que no me ocurrió, por ejemplo, en la NUR (Doc.001).

Los estudiantes líderes ejercen acciones catalizadoras a nivel académico, político e institucional, tal como acontece en las sesiones de los Honorables Consejos Facultativos. La instrumentalización del cogobierno paritario docente-estudiantil les otorga hegemonía en diversas ocasiones, y cuando ello no resulta, abandonan la sesión del Consejo en bloque, dejando a las autoridades sentadas en la sesión, quienes no pueden continuar sosteniendo, porque precisan del quórum respectivo y la cogobernabilidad del estudiantado.

A continuación, describo un hecho protagonizado por la Bancada Estudiantil, el mismo que dará cuenta de lo acaecido:

La Bancada docente espera el inicio de la sesión de Consejo Facultativo, sorpresivamente

no hay ningún miembro de la Bancada estudiantil:

SA: No hay ningún estudiante, hasta qué hora vamos a esperar. Algo deben estar tramando estos.

DEASODOC: Algo deben estar tramando... Van a venir con aplanadora. (Notas de Campo del 22 de junio de 2017).

Al respecto una autoridad facultativa refiere lo siguiente:

DIRACAD: No quiero pensar que los chicos no son autónomos, la universidad está como está, porque los estudiantes ya no son autónomos, actúan en función de los profesores que les dan cosas. (Notas de Campo del 01 de agosto de 2017).

El juego de los jóvenes alborotadores se cierne en las arenas académicas, políticas e institucionales a nivel universitario:

MAE: Convocatoria Interna de la Oficina Educativa de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación por un semestre. Se convoca a profesionales de Lingüística, Psicología, Ciencias de la Educación y otras disciplinas.

CFUE: Ciencias de la Educación y Psicología. (La Bancada estudiantil no quiere que la convocatoria se abra, solo se limite a Ciencias de la Educación y Psicología, esta pulsesta decisional, luego generará el abandono de la sesión de Consejo por parte de la Bancada estudiantil).

MAE: Que se abran las dos.

DIRACAD: La persona debe tener un posgrado de Educación Superior y eso no se puede restringir.

CFUD: No, porque no corresponde, la primera es bien específica.

CFED: Es el colmo. (Está muy molesto).

EXCFUE: Pedro⁴ salí, mira también a los demás. (Todos salen al mando de la voz, todos los consejeros estudiantiles abandonan el Consejo. Orden de retirada y todos los consejeros abandonan la sesión, dejando a las autoridades en *statu quo*). (Notas de Campo del 02 de agosto de 2017).

Las acciones de la bancada estudiantil se hallan cartografiadas por los accionares de un ex consejero facultativo y de carrera, que entra y sale de los consejos con facilidad y premura, es el consejero maestro de

4 Se utilizó un seudónimo para todos los casos.

los actuales consejeros estudiantiles que hace línea política y determina directrices en cuanto a decisiones, de tal manera que el fallo decisional que ateste sea decisivo.

Categoría 3. Resistencias

El ensamblaje de la voz de los actores en referencia a las resistencias docentes en las prácticas académicas, científicas y/o políticas de gobernabilidad universitaria han sido disgregadas en tres códigos: 3.1. Juego de la insubordinación; 3.2. Juego del contraataque; y 3.3. Juego de los rivales.

Juego de la insubordinación

En la lucha por el poder se despliega una red intrincada a partir de la cual nace como fenómeno histórico y cultural, en el cual nos perdemos y reconocemos a la vez.

[...] Llegado el momento, nadie cede nada para nadie, entonces puedes tener tú todo un mandato, toda una norma, una política institucional que dictamine eso, pero en la práctica es muy muy difícil, ¿por qué? Porque no todas las personas están conscientes de esa situación y a no todas las personas les conviene (Doc. 021).

Se trata de una relación de tensión y de disputa permanente, en la cual los docentes se encuentran insertos al interior de la cultura institucional universitaria. El poder se despliega conforme a los fines personales o grupales, desplazando a todo aquel que se constituya en obstáculo.

Juego del contraataque

El poder no se remite simplemente al dominio de unos sobre otros, en su accionar este es mucho más fino, transita por intersticios personales, ya que cada uno es titular de un cierto poder y en esta medida tiene la posibilidad de vehiculizarlo e instrumentalizarlo hacia uno u otro sector.

[...] Cuando empecé a trabajar con posgrado, ya iniciaron los conflictos con mi esposo, ahí empezaron fuertes fricciones, porque había una suerte de susceptibilidad de quién estaba haciendo más cosas que quién, entonces cuando yo por ejemplo tenía algún módulo que dar y tenía justamente clases

sábado, el viernes generalmente me ocupaba de preparar material lo que no había hecho toda la semana por el trabajo, por la wawa⁵ no, entonces ya eran las 10 de la noche, 11 de la noche, siempre recuerdo esto: él venía con el reclamo de aquí está la wawa cuida, entonces yo tenía a mi wawa en el coche y tenía que preparar mis cosas, no; y si la wawa lloraba yo tenía que hacerme cargo porque no me quedaba de otra, y eran constantes los reclamos de que, tú no más estás haciendo, tú estás trabajando (Doc. 008).

Se identifica una lucha de poder entre la pareja de docentes, una suerte de competencia semi oculta que dirige ciertas conductas en contra de la catedrática. Se observan las múltiples formas de micro violencias que se van generando con el fin de mantener cierto espacio de poder dentro de la universidad y al respecto de su cónyuge también docente. Dicha micro violencia o violencia simbólica se realizaba a través de reclamos familiares -ajenos al campo propiamente académico- mediante el intento de instaurar una ideología del deber de las mujeres -el papel de madre y esposa- antes que el de catedrática universitaria.

Juego de los rivales

A través del despliegue de esta categoría se evidencian violencias simbólicas apoyadas en expectativas colectivas, que arranca sumisiones apoyándose en expectativas colectivas, en creencias socialmente inculcadas, adscritas al rol de la mujer en el espacio familiar.

[...] Haremos otras cosas, vamos a pasear, vamos a farrear, vamos a hacer esto, vamos a hacer lo otro, que las wawas, que no sé qué, siempre era el mensaje de menor tiempo al trabajo y más tiempo a la familia. Entiendo que la familia es importante, pero también están tus prioridades personales no, entonces ha sido una fuerte tensión, ha sido una fuerte tensión [...]. Es que los reclamos eran por competencia, como él es docente también aquí, era por competencia, era como que la sensación de que yo estaba haciendo más, y él no estaba haciendo, entonces eran rivalidades, y los reclamos se hacían a través de las wawas, no nos dedica tiempo, nunca estás, y

⁵ Wawa es una expresión kichwa que quiere decir niño o niña.

si estás, te encierras en tu estudio (Doc. 008).

Las tensiones dentro del entorno familiar se intensifican para flanquear nuevas incursiones a nivel institucional, una disputa constante por la efectivización de los mandatos culturales androcéntricos.

Discusión y Conclusiones

El poder entreteje diversos rostros a nivel institucional, que toman forma en la anatomía organizacional de la educación superior, la denominada autonomía imprime una particular característica en la vida institucional de esta casa superior de estudios, donde prima la política y el marco de alianzas, un juego de poderes establecidos insertos en una aparente democracia, donde la suerte de azares y privilegios se define por la predominancia de privilegios y canonjías, de unos pocos, en detrimento de los otros. Al respecto Burton Clark refiere que:

[...] La estructura universitaria sin proyecto; una especie de invención frágil, como un juego de manos; en este caso, la “magia negra” de la universidad juega a ganar contra todo pronóstico, frente a la nueva universidad de la información, del conocimiento rápido, descentrado, para defender la universidad corporativa de “base pesada” (Cit. en De la Zerda, 2003, p.18).

Para entender la complejidad de nuestro objeto de estudio, es preciso hacer eco de la siguiente interrogante: ¿cómo se dinamizan las relaciones de poder en la universidad definida como un “sistema débilmente acoplado”? (Cf. Clark, 1995). Consideramos que esta se traduce en la refuncionalización de las áreas de colonización a nivel epistémico, y por ende cognitivo, y se extiende como la fibra interna de la sociedad en el espacio universitario, a través de la activación y constante renovación de los mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias ancladas al eje de dominación a nivel de la educación superior. En la Estatal Mayor de San Simón la triada de dispositivos de poder reside en el ser, poder y saber, trilogía tomada de Castro-Gómez & Grosfoguel (2007), esta se recrea en la denominada paradoja señorial, las élites continúan enquistadas en el poder, ejerciendo cátedra, cargos de jefatura, dirección y gobernabilidad universitaria.

Los denominados grupos de poder han configurado estructuras clientelares herméticas e infranqueables, donde solo penetran los miembros del grupo, la lógica de mantener gente afuera mientras se mantiene gente adentro, no es más que la recreación de la estructura arbórea del conocimiento y el poder al interior del espacio universitario.

Los cánones son dispositivos de poder que sirven para “fijar” los conocimientos en ciertos lugares, haciéndolos fácilmente identificables y manipulables. Pero la *hybris* del punto cero se refleja no sólo en la disciplinarización del conocimiento, sino también en la arborización de la estructura universitaria. La mayoría de las universidades funcionan por “facultades”, que a su vez tienen “departamentos”, que a su vez tienen “programas”. Las facultades funcionan como una especie de hogares de refugio para las epistemes (Castro-Gómez & Grosfoguel, 2007, p. 84).

La universidad como núcleo fiscalizador del saber, pasa a constituirse en un núcleo generador y controlador de los espacios a través de los denominados juegos de poder, las identidades ocupacionales que antes se hallaban en directa relación con la sociología de las profesiones, hoy se hallan engarzados a conexiones clientelares y grupos que ostentan e instrumentalizan el poder. El definir quién es quién, en la estructura de cargos y jerarquía es fundamental, no es lo mismo ser ingeniero que médico y abogado, o psicólogo que pedagogo, etc., ello se debe al status que adquieren ciertas profesiones en detrimento de otras, matizados por los intrincados caminos que transitan los catedráticos universitarios, en el entretejido de las relaciones de poder, que inclinan la balanza en uno u otro sentido, según la circunstancia y el actor.

El intelectual boliviano, Guido de la Zerda Vega acertadamente señala que en la cultura universitaria boliviana no existe el poderoso fundado en sus méritos académicos. La trayectoria intelectual universitaria no ha penetrado en el poder, en referencia a ello sostiene que en “los juegos de poder se hacen enteramente disputas de aparatos de partido, de aparatos de grupo o de gremio, no importa la trayectoria intelectual de los candidatos,

el poder no está asentado en la producción académica ni investigativa” (2003, p. 31).

Formas de habitar la vida académica, política e institucional en la educación superior

Hablar de las formas de habitar la vida académica, política e institucional en la universidad es remitirse al intrincado camino de la democracia universitaria. Bajo este accionar, lo fundamental en el espacio universitario es redefinir el entramado constitutivo –campo de lucha sitiado– de las operaciones institucionales, y las formas de alojamiento de las mismas. El ejercicio de la violencia se imprime, condensa y reconfigura en el entramado de la vida institucional –tal como lo revelaron los sucesos acaecidos en el denominado conflicto universitario y las elecciones rectorales⁶– y en sus dinámicas políticas de relaciones y vínculos académicos que alojan mecanismos de violencias y micro violencias institucionales fuertemente arraigados que son “padecidos” o conocidos, e institucionalmente practicados y naturalizados ya que se encuentran sitiados en la vida académica de la universidad. [L]a violencia, es un discurso sin voz (...) no se puede hablar: se vive, se expresa, trabaja al nivel de una marca sin mediaciones, sin lenguaje sobre el cuerpo y el espíritu. El discurso de la supresión es el del cuerpo a cuerpo, y su ser (el perseguidor) no tiene otra finalidad que la de transformar a un sujeto que podría ser deseante en “un cuerpo a abatir” (Cit. en Tranier y Goity 2016, p. 1).

En referencia a ello, estas acciones para derribar al contrincante se traducen en la forma de cartografiar al otro, a través de las tácticas, estrategias y radares a los que hacen mención Tranier y Goity (2016), dispositivos circunscritos en la forma de ubicar, mirar, concebir y devastar al diferente en los contextos político-académicos universitarios, que establecen el tipo de relación político institucional en referencia a la otredad simbólica.

⁶ Los detalles del conflicto universitario y las elecciones rectorales en la Universidad Mayor de San Simón pueden ser ampliados, visitando las páginas electrónicas de los diarios *Los Tiempos* y *Opinión*.

Es fundamental constituir el espacio universitario como una conformación político-académica, cuyo dispositivo de sospecha y vigilancia infiere o sentencia resoluciones con referencia al *otro*, se invoca la metáfora de bolos –estrategia citada por Tranier y Goity (2016) para anular al contrincante–, dinámica a derribar en bloque al conjunto de ideologías y representaciones políticas capaces de establecer un peligro potencial, utilizando para ello las multiestrategias anulatorias.

El espacio académico-político en San Simón, transita y reedita en sus prácticas simbólicas, discursivas y de aplicabilidad los signos históricos de una dictadura comportamental remozada en directa correspondencia a la aparente peligrosidad potencial del contrincante, docentes que transitan el espacio universitario pertenecientes al bloque ganador ejercen cierta supremacía en sus prácticas académicas, científicas y de gobernabilidad universitaria, los oponentes flanquean espacios de retirada, y los que se mantienen al margen no escapan de esta coyuntura que pincela violencias simbólicas y comportamentales al interior de la vida institucional universitaria.

Personas que se saludan más, a veces menos, o ni siquiera lo hacen, según la trayectoria que cruza a los sujetos en un determinado (contra) punto institucional; es decir, en qué coordenadas geográficas sucede dicha yuxtaposición (pues las cargas de economía de estas distribuciones de visibilidades panópticas no suelen ser las mismas si se dan al cruzar de un patio, al doblar un pasillo, o si tienen lugar en un centro de concentración de poder, como la dirección de una escuela, facultad, decanato o algún punto intersticial representado simbólicamente como un punto de contrapoder o santuario que no puede dejar ser profanado por la visibilidad de un encuentro cordial con ese otro (Tranier y Goity, 2016, p.3).

Las miradas, saludos y evitaciones son elementos de yuxtaposición de cronologías, situaciones, divisiones geográficas y de poder, que se recrean con toda su fuerza en el espacio sansimoniano. Estas prácticas se insertan en una bio-micro geopolítica institucional –en palabras de Tranier y Goity- (2016) y son capaces de silenciar

encuentros y miradas a conveniencia, de retraducirlas a cálculos y ritos en referencia a los beneficios que se obtendrían o no, de las mismas. La cancelación de la palabra, el silenciamiento del otro, la mirada evitativa y la indiferencia se erigen bajo estas estructuras.

La designación docente: legado y conglomerado simbólico e histórico de poder

Al parecer la designación docente guarda todo un legado y conglomerado simbólico e histórico de poder, el cual se ha ido recreando en el transcurso del tiempo sin perder su esencialidad configurativa hasta constituirse en herencia de las prácticas académicas de las universidades en el siglo XXI. “A la hora de la nominación de los profesores, los laberintos del poder central se entrelazan con los laberintos de la burocracia universitaria, como ilustra la fallida designación de Max Weber en la Universidad de Berlín” (Cit. en Brunner, 2014, p. 5). De lo que se colige que el nervio del poder y la burocracia se ensamblan en las designaciones a la cátedra universitaria desde los albores del advenimiento de la figura universitaria.

Al respecto, en el párrafo siguiente se pincela el legado simbólico e histórico en el acceso a cargos de docencia en la estatal Mayor de San Simón. De lo que se discurre que las conexiones en las designaciones docentes es lo que prima. En referencia a ello, la docente extraordinaria entrevistada refiere que:

[...] Estaba como decano si no me equivoco, entonces ha sido para mí frustrante, porque aparentemente había un sorteo de temas, pero el tema ya estaba definido y quien ha ganado ha sido el Juan José⁷, entonces supe porque era, porque el Juan José, era uno de sus operadores políticos no, entonces le interesaba tenerlo allí a mano; ahí he tenido la primera desventaja en mi incursión a la docencia, y yo me sentía muy mal, no creía que era justo, no (Doc.008).

El saber se halla supeditado al poder. Un poder que paradójicamente emerge de su propio sistema de autogobierno, a lo que se suma el descrédito en torno a la calidad de la educación superior, dada la constante crisis que atraviesa. La entropía política ha permeado el espacio académico y de gobernabilidad universitaria, bajo la diada autonomía universitaria y gobierno paritario docente-estudiantil, por lo que las decisiones se instrumentalizan de forma caprichosa y antojadiza. “Las consecuencias son nefastas y profundas, puesto que la universidad a lo largo del tiempo dejó de ser lo que era o, mejor, lo que se buscaba que fuera: un pivote de producción y extensión de conocimientos. Y, el sistema de gobierno de la Autonomía Universitaria devino en una maquinaria institucional de control, chantaje y manipulación del saber” (Komadina & Zegada, 2016, p.15).

A continuación, se desglosa la entrevista a una docente titular mujer, que ejerce la cátedra universitaria en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, cuya significancia semiótica apunta a deslindar el elitismo colonial entre el saber y poder en la esfera de la educación superior:

Todo el mundo tiene conocimiento por qué tanto favoritismo, cómo se puede tomar en cuenta a esos jóvenes que son unos *changos*, sin experiencia alguna, que están dando clases, muchachas sin experiencia alguna, que yo he visto que han sido mis estudiantes, y han sido los peores hace dos, tres años, [decía] son docentes universitarios. ¿Por qué crees tú, que en nuestro ambiente hay tanto profesional mediocre? Es por nosotros los docentes, porque los docentes de la San Simón son formadores de profesionales, ¿por qué hay tanta mediocridad? Porque hay docentes mediocres [sic] en nuestra universidad de San Simón que no quieren ni dar su examen, por consiguiente, esa es la calidad mediocre que estamos sacando, porque no sabemos enseñar, porque no estudiamos, porque nosotros no nos presentamos a los exámenes, porque no sabemos impartir los conocimientos a cabalidad y como debe ser, unos cuantos, contados con los dedos, no hay más (Doc.025).

⁷ Se utiliza el seudónimo para todos los casos.

Derribar estas barreras para acceder a espacios de poder no es tarea fácil, como lo manifiesta esta autoridad universitaria:

[...] Los partidos políticos son muy cerrados [...] además demasiado, yo diría celos, cuando los hombres y mujeres quieren involucrarse en política si no tienen padrinos, o una influencia enorme para poder tomar una decisión y avanzar en la representación, es difícil (Doc. 024).

La universidad se constituye en un espacio en el que se necesitan arduas reglas y estrategias si se quiere sobrevivir, tramitarlas dentro del orden simbólico, implica desestructurar esas tramas y prácticas políticas vinculantes hacia la constitución necesaria de la diversidad democrática, requisito *sine qua non*, sin el cual esta quedaría sepultada en la indiferencia y el olvido.

Referencias

- Ander-egg, E. (1993). *Técnicas de la Investigación Social* (24 ed). Buenos Aires, Argentina: Ed. Lumen.
- Atkinson, P. & Hammersley, M. (1994). Ethnography and participant observation. En N.K. Denzin e Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*. Thousands Oaks, CA: Sage p. 248-261
- Atkinson, P. (1992). The ethnography of a medical setting: Reading, writing and rhetoric. *Qualitative Health Research*, 2, pp. 241-474.
- Auyero, J. (2015). *Repertorios Insurgentes en Argentina Contemporánea. Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, Núm. 15, 44-61.
- Ávila-Fuenmayor, F. (2007). El concepto de poder en Michel Foucault, en *A Parte Rei*, 53, 1-16.
- Barragán, R. (Comp.) (1999). *Formulación de Proyectos de Investigación*. (2a ed.) La Paz, Bolivia: Ed. Offset Boliviana Ltda.
- Bourdieu, P. (1977). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona, España. Ed: Laia.
- P. (1999). *Meditaciones Pascalianas*. Barcelona, España. Ed: Anagrama.
- P. (2005). *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires, Argentina. Ed: Eudeba.
- Brunner, J.J. (2014). Universidad, poder y derecho, en *Páginas de Educación*, 7, 175-195.
- Camacho Azurduy, C. (2005). *Metodología de la Investigación Comunicacional*. Una Aproximación desde el Estudio del Consumo Cultural de la Radio entre Mujeres Migrantes de la Ciudad de El Alto. La Paz, Bolivia: Ed. Gugly Xtra Publi.
- Cardona Moltó, M. & Chiner Sanz, E. (Eds.) (2014). *Investigación educativa en escenarios diversos, plurales y globales*. Madrid, España: Eds. EOS (Instituto de Orientación Psicológica Asociados).
- Constitución Política del Estado (2009). Aprobada por Referéndum de 25 de enero de 2009 y promulgada el 7 de febrero de 2009. La Paz, Bolivia. Ed. Plural.
- Cornejo Espejo, J., Sanhueza Henríquez, S. & Rioseco País, M. (2012). *Orientaciones para la elaboración de tesis, seminarios y paper académicos*. Talca, Chile: Eds. Universidad Católica del Maule.
- Crespo Flores, C. (2016, abril 18). Autonomía Universitaria y la Crisis de la UMSS, en *Sociedad de Amigos Contra el Estado*, 1-5. Disponible en: <http://anarquiacochabamba.blogspot.com/2016/04/autonomia-universitaria-y-la-crisis-de.html>
- De la Zerda Vega, G. (2003). Juegos de Poder y Cultura Organizacional en la Universidad Pública, en *Pensar la Universidad*, 1,17-36.
- Della Porta, D. & Keating, M. (Eds.) (2013). *Enfoques y Metodologías de las Ciencias Sociales. Una perspectiva pluralista*. Madrid, España: Ed.Akal, S.A.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder* (2 ed.). Madrid, España: Ed. La Piqueta.
- c M. (2000). *Defender la sociedad*. Curso en el Collège de France (1975-1976). Buenos Aires, Argentina. Ed: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A.

- M. (2001). *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Madrid, España. Ed: Alianza Editorial S.A.
- Giroux, S. & Tremblay, G. (2011). *Metodología de las Ciencias Humanas. La investigación en acción*. Distrito Federal, México: Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2001). *Metodología de la investigación* (2a ed.). Distrito Federal, México: Eds. McGraw-Hill.
- Komadina Rimassa, J. (2016, abril 15). El Naufragio de San Simón. Crisis Institucional y Corporativismo en la Universidad Pública, en *Sociedad de Amigos Contra el Estado*, 1-5. Disponible en: <http://anarquiacochabamba.blogspot.com/2016/04/el-naufragio-de-san-simon-crisis.html>
- Komadina, J. & Zegada, M. T. (2016). Pensar para actuar. Un diálogo académico sobre la crisis y reforma de la universidad pública, en *Traspasios*, 4,11-26.
- Komadina, J. (1992). Reforma universitaria, proceso y estructura, en *Runayay*, 4, 21-64.
- Kornblit, A. (comp.). (2004). *Metodologías Cualitativas en Ciencias Sociales. Modelos y Procedimientos de Análisis*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Biblos.
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: Un campo de posibilidades y desafíos. *Revista Temas de Educación*, 7, 19-39.
- Los Tiempos. Disponible en: <http://www.lostiemplos.com/actualidad/local/20160725/umss-conmemora-86-anos-autonomia-universitaria>
- Morales Herrera, M. D. (2012). “*Prácticas de resistencia docente en la universidad orientada al mercado: Capturas y fugas académicas en el contexto colombiano*”. Tesis Doctoral: Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Murcia Peña, N. y Gamboa Suárez, A. (2014). Saber, manipulación y poder. La universidad como institución social en *Hallazgos*, 11 (22), 419-434.
- Opinión. Disponible en: <http://www.opinion.com.bo/opinion/articulos/2015/0805/noticias.php?id=167601>
- Pérez Amador, E. & Durán Pedreros, X. (2010). *Legislación Universitaria*. Cochabamba, Bolivia: Eds. Universidad Mayor de San Simón.
- Reyes Lara, D. (2012). *Mentalidades de gobierno, subjetividad y conocimiento académico: nuevas formas de gobierno de la producción de conocimiento académico en la universidad pública española*. Tesis Doctoral: Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Ed. Aljibe.
- G. y Weise, C. (2005) Bolivia: la reforma, ¿sin forma? En *Las universidades en América Latina: ¿reformadas o alteradas?* Buenos Aires, Argentina. Ed: CLACSO.
- Rodríguez, G. y Weise, C. (2006). *Educación Superior universitaria en Bolivia. Estudio Nacional*. IESALC – UNESCO- Cochabamba, Bolivia. Ed: Kipus.
- Rodríguez, G., Barraza, M. & De la Zerda, G. (2010). *De la Revolución a la evaluación universitaria. Cultura, discurso y política de educación superior en Bolivia*. La Paz, Bolivia: Ed. PIEB.
- Salaverry Abrego, Sergio (2005). Clanes universitarios. Una aproximación a la cultura política de San Simón, en *Pensar la Universidad*, 2,33-50.
- Sánchez A., J. S. (2016, mayo 21). Hagamos como la Pantera Rosa: Política Universitaria y Crisis de Legitimidad en San Simón, en *Hurgando el Avispero*, 1-32. Disponible en: <https://hurgandoelavispero1.wordpress.com/2016/05/21/hagamos-como-la-pantera-rosa-politica-universitaria-y-crisis-de-legitimidad-en-san-simon-por-j-sergio-sanchez-a/>
- Santillán-Briceño, V. E., Ortiz-Marín, A. M. & Arcos-Vega, J.L. (2010). El poder y las prácticas de poder de la universidad pública: Universidad Autónoma de Baja California, en *Universia*, 1, 33-58.
- Scott, J. (2003). *Los dominados y el arte de la resistencia*. Distrito Federal, México. Ed: Txalaparta.
- Spindler, G. & Spindler, L. (1992). Cultural processand ethnography: An anthropological perspective. En M.D. LeCompte, W.L. Millroy y J Preissle (Eds.), *The handbook of qualitative research in education*. Nueva York: Academic Press p. 53-92.

- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín, Colombia: Eds. Universidad de Antioquia.
- Tórrez, Y. F. (2013). *Avatares de las ciencias sociales en Bolivia: juegos de poder y estructura académica en las carreras de sociología de las universidades públicas*. Buenos Aires, Argentina. Ed: CLACSO.
- Tranier, J. & Goity, J. (2016). Viejas malas prácticas políticas y Universidad: Aportes para repensar los vínculos, alianzas y estrategias sobre la Otredad en la actualidad, en *Praxis educativa*, pp. 20, 55-62.
- Vasallo de Lopes, M. (1999). *Pesquisa em Comunicação*. (5a ed.). São Paulo, Brasil: Ed. Loyola.
- Yapú, M. (Coord.) (2013). *Pautas metodológicas para investigaciones cualitativas y cuantitativas en Ciencias Sociales y Humanas*. (4ta ed.) La Paz, Bolivia: Ed. U-PIEB.

Relaciones de género y poder desde las voces de las académicas: el caso de la Universidad Central del Ecuador

Gender relations and power from the voices of academics: the case of the Central University of Ecuador

Mercy Julieta Logroño¹
jlogroño@uce.edu.ec

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El presente artículo es el resultado de una investigación cuyo objetivo central es analizar las relaciones de género y poder en la Universidad Central del Ecuador, desde las voces de las académicas, para lo cual se indagan las oportunidades de acceso y acción en el proceso de participación, toma de decisiones y responsabilidades en la gestión. Tomando en cuenta la naturaleza de la investigación, se adoptó un método cualitativo, teniendo al género como una categoría de análisis; en consecuencia, se utilizaron dos técnicas que son coherentes a la metodología cualitativa: la entrevista semiestructurada y la observación participante. Para sistematizar la información se utilizó el programa AQUAD 6, que permitió codificar las entrevistas a partir de la identificación de los diversos significados que se desprenden de las opiniones de las académicas y en función de las tendencias más representativas se fueron construyendo códigos, subcódigos, que se presentan a través de tablas y gráficos en las cuales se establece, tanto la frecuencia absoluta como la relativa, cuyos resultados son la base de las conclusiones que se enuncian. Los hallazgos de la investigación evidencian que las posturas de las académicas con relación al género y poder en la Universidad Central tienen un anclaje en el discurso liberal, culturalista-esencialista y en menor medida en los discursos feministas. Estas concepciones heterogéneas son resultantes de sus prácticas y posicionamientos y muestran la complejidad de las relaciones de género. Desde esta diversidad de voces, las docentes con una postura liberal consideran a la Universidad como un espacio de oportunidades igualitarias invisibilizando relaciones de poder inequitativas, mientras que desde posturas feministas se aprecian limitaciones en la incorporación de un enfoque crítico de género y se patentan relaciones de poder discriminatorias ancladas en la pervivencia de un saber y poder androcéntrico. Se concluye que, aunque existen avances que se reflejan en la inserción de las mujeres a la toma de decisiones y los siguientes cambios simbólicos que aporta su presencia, aún prevalece un entramado de poder calificado por las académicas como relaciones corporativas masculinas que se agudizan cuando se intersectan con la edad y la etnia. Aquello connota la necesidad de que la educación superior contribuya a modificar las relaciones de poder androcéntricas.

Palabras clave: género, feminismo, poder, participación, discurso.

¹ Docente de la Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

This article results from an investigation which main objective was to analyze gender and power relations in the Central University of Ecuador, from the voices of academics. Opportunities for access and action in the participation process, decision making, and responsibilities in management are explored. Taking into account the nature of the investigation, a qualitative method was adopted, taking gender as a category of analysis, and consequently two techniques were used, both of which are consistent with qualitative methods: the semi-structured interview and the participating observation. In order to systematize the information, the AQUAD 6 program was used to codify the interviews based on the identification of the different meanings that are derived from the opinions of the academics. Based on the most representative tendencies, codes and sub codes were constructed, which are presented in tables and graphs, in which both absolute and relative frequencies are established. These results form the basis for the conclusions presented. The research findings show that the positions of academics regarding gender and power at the Central University are anchored in liberal, culturalist-essentialist and, to a lesser extent, feminist discourses. These heterogeneous conceptions are the result of their practices and positions, and show the complexity of gender relations. From this diversity of voices, professors with a liberal stance consider the University as a space of egalitarian opportunities, making unequal power relations invisible, while from feminist positions there are limitations in the incorporation of a critical gender approach and discriminatory power relations anchored in the survival of androcentric knowledge and power. It is concluded that although there are advances that are reflected in the incorporation of women into decision-making and the consequent symbolic changes brought about by their presence, there is still a prevailing power grid qualified by academics as masculine corporate relations that worsen when they intersect with age and ethnicity. This underscores the need for higher education to help change androcentric power relations.

Keywords: gender, feminism, power, participation, discourse.

Contextualización

El acceso a la toma de decisiones de las académicas, una dimensión en cierres

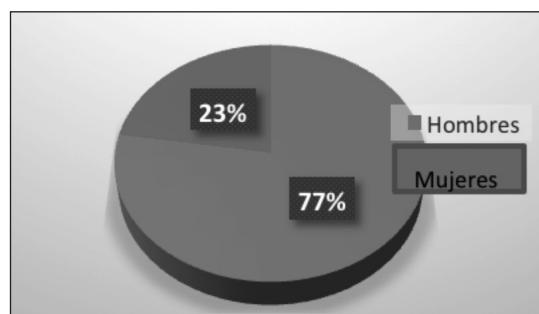
En las universidades ecuatorianas las relaciones de poder y género muestran un largo y paulatino proceso de segregación y jerarquía de las académicas en los ámbitos del acceso a la toma de decisiones y la gestión, pero también se hacen ostensibles en el ámbito del saber que como lo dice Foucault, expresa en sí mismo el poder.

Dicha marginación configura una subrepresentación marcada y sostenida; así por ejemplo en el Ecuador, la distribución de rectores varones en las IES para el año 2016 al-

canza el 86.44%, mientras que las mujeres tan solo constituyen el 13.56%. Cabe señalar que en ese mismo año las mujeres representan el 37.2% de docentes en comparación al 62.8% de docentes hombres en las universidades y escuelas políticas del país (Senescyt, 2016).

Por su parte, en la Universidad Central se pueden visibilizar algunos cambios en los últimos años, sobre todo a partir del año 2012, en el que las académicas han logrado avances, pues del total de cargos del Consejo Directivo el 77% corresponde a los hombres y un 23% están ocupados por mujeres. En lo referente al total de cargos directivos para el año 2016, de 18 facultades de la universidad el 70% están en manos de hombres y el 30% en las mujeres.

Figura 1. Total de cargos, Consejo Directivo desagregado por sexo.



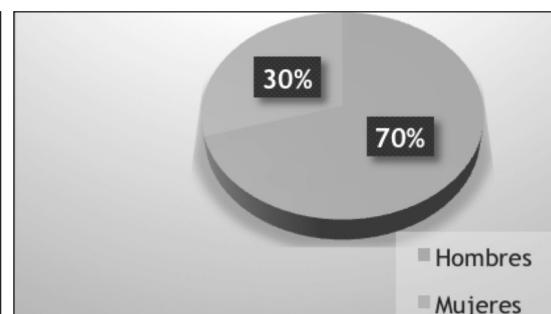
Fuente: Dirección RRHH Universidad Central del Ecuador. Elaboración: Logroño (2016).

Esta débil presencia, muestra que ni por delegación y mucho menos por elecciones democráticas, se consideraron a las mujeres para ocupar los puestos de poder representativos como los rectorados o vicerrectorados, aquello según la teoría feminista tiene una base en las relaciones de género, cuyos principios son discutidos en el marco teórico referencial de este artículo.

Marco teórico referencial

La teoría de género desde un enfoque interseccional, comprende la discriminación de las mujeres articulada a otros marcadores de desigualdad: clase y etnia, diversidad sexual, discapacidades, edad y movilidad social. Esta teoría resulta útil para compren-

Figura 2. Total de cargos directivos en las 18 facultades.



Fuente: Dirección RRHH Universidad Central del Ecuador. Elaboración: Logroño (2016).

der las raíces y las formas de exclusión, pues tal como lo explica Palomar (2014):

El género es un principio ordenador de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual, que además de influir en la conformación de las identidades masculinas y femeninas, también produce distintos efectos tales como jerarquías, distinciones y categorías diferenciales para las personas. De esta manera, el género y el poder están íntimamente relacionados, en la medida en que participan en el mismo proceso organizador de las relaciones sociales, atravesando todos los niveles de la vida social y concretizándose en diversas prácticas sociales entre las cuales se encuentran discursos de género específicos en los que se cristalizan las representaciones imaginarias de los hombres y las mujeres en una comunidad determinada y donde se puede observar al poder en su doble

dimensión de dar sentido y de crear sentido. Las instituciones sociales forman parte de dichas comunidades, y la expresión del vínculo entre género y poder cobra particularidades cuando se analizan en el ámbito académico, derivadas de la naturaleza de este ámbito específico y condensado en lo que se denomina la cultura institucional de las universidades (p.8).

De esta definición se desprenden dos dimensiones fundamentales: (1) el género como productor de efectos tales como jerarquías, distinciones y categorías diferenciales para las personas, y (2) el género y el poder como prácticas sociales entre las cuales se encuentran discursos que cristalizan las representaciones imaginarias de los hombres y mujeres. Estas dos premisas serán ampliadas a la luz de los aportes de otros autores y autoras que han trabajado el enfoque de género.

Con relación al primer aspecto, varios autores y autoras coinciden en que el género en un gran número de sociedades, es una forma significativa de estratificación social, pues estructura las oportunidades y las posibilidades de las personas e incide en los papeles que cada quién desempeñará en la sociedad (Giddens, 2001; Conell, 1998). En efecto, cada institución tiene unos preceptos de género, que instituyen lo que dichos autores califican como “masculinidad hegemónica compuesta por normas, estereotipos, jerarquías y líneas de acción que se reflejan en la realidad institucional, y que es necesario develarlas. Este conjunto de aspectos se convierte en limitantes que se expresan en la desigual participación de las mujeres en las diversas funciones de la universidad, constituyendo barreras invisibles de género que dan como resultado procesos de discriminación horizontal y vertical que configuran lo que desde una tradición anglosajona se conoce como techo de cristal.

De manera coincidente con estos autores/as, la ausencia de las mujeres en el poder es explicado por Marcela Lagarde (2000) con la existencia de un sistema patriarcal, caracterizado por una cultura política que recrea su opresión, por un sistema de dominio de los hombres sobre las mujeres y de los adultos poderosos sobre otros hombres. A ese orden del mundo la autora lo denomina: sistema patriarcal; que se mantiene a través de las instituciones, siendo la más importante el Estado y dentro de este las instituciones de educación superior.

Para Lagarde (2000), “El Estado es una síntesis política de fuerzas, instituciones, normas, pactos, mandatos, conflictos, consensos y coerciones que funciona en un ámbito patriarcal, además de contener definiciones étnicas y clasistas; en ese medio las mujeres son el sujeto principal y mayoritario de la opresión genérica” (p. 2) y, desde un enfoque interseccional, añadiríamos que también lo son la población LGTBI, pues si bien las mujeres han avanzado en la lucha simbólica por la representación, aún la representación sexual diversa está en ciernes; lo propio suele ocurrir cuando diversas discriminaciones se articulan a factores étnicos, sociales y generacionales.

El Estado moderno, al fortalecer la representación individual, androcéntrica y en el caso de nuestros países, neocolonial, connota el accionar universitario discriminatorio, no de otra manera puede explicarse que a lo largo de la historia la mayoría de universidades del mundo sean dirigidas en su inicio por los denominados “Padres de la Iglesia” y luego, por hombres que encarnan la cultura de la época, quienes reproducen en las universidades, similares esquemas de representación democráticas que a decir de Pateman están *“saturadas de sexo de cabo a rabo*, pues ellos han llevado su teoría en términos que deliberadamente se abstraen de la nimiedad de la vida cotidiana, de los accidentes de género y clase, pero al hacerlo así han tomado un solo sexo como estándar, obligando al otro a conformarse con ser condenado” (Pateman, citada por Phillips, 1996, p.16).

El Estado moderno se mantiene por tanto dentro de las fronteras del “derecho individual”, haciendo una clara distinción entre lo público y privado. Con lo que queda excluida la preocupación del ámbito privado. Es decir que en la universidad como en cualquier otro ámbito, hay una exclusión de lo doméstico y el cuidado de la vida en la concepción de la organización del sistema educativo dentro del claustro. Para Pateman, el Estado contribuye a crear un individuo “privado” abstraído de las relaciones familiares y en buena medida debido a ello, este individuo se puede aventurar a introducirse en el ámbito político como el dueño clásicamente liberal de propiedades en su persona. Si bien las mujeres hoy votan, para la autora su “estatuto como individuo sigue

siendo incierto y ambiguo”; pues el individuo de la teoría liberal “ha incorporado una noción de dominio sexual de individuos que se poseen a sí mismos y quieren y necesitan poseer a otros. El individuo es una categoría patriarcal. El individuo es masculino y su sexualidad se entiende de acuerdo con ello (Pateman, citada por Phillips, 1996, p. 40).

Bajo ese canon con el que se han estructurado las democracias tradicionales, las instituciones universitarias también reproducen la clásica dicotomía entre lo público-privado, visibilizando la dimensión de lo público-social.

En tal sentido, el feminismo ha realizado aportes que interpelan esta separación expresando que una auténtica democracia participativa (Philips) y cognitiva (Longino, 1990), tiene que plantearse “la reestructuración del lugar de trabajo para permitir la participación genuina e igual” (1996, p. 47).

Los modelos de gestión institucional encarnan, por lo tanto, una estructura que se expresa en estilos de conducción, manejos de tiempos para el asociacionismo, ritos de interacción, deportes, espacios corporativos masculinizados; en tal sentido las direcciones de las instituciones, parafraseando a Phillips (1996), son una coextensión de las actividades que han estado históricamente asociadas a los hombres.

Este es uno de los elementos fundamentales para participar en la toma de decisiones, pero también es el punto de quiebre entre una democracia participativa y una democracia representativa y vuelve necesario que en la comunidad académica se garantice la participación genuina y directa de todos sus miembros en la toma de decisiones, empero si el tema de la responsabilidad de las mujeres en lo doméstico, no se garantiza, es bastante difícil que ellas puedan asumir altas responsabilidades, puesto que la participación requiere tiempos adicionales, aspecto que requiere considerar la diferencia en todo el modelo de gestión de las universidades, concomitantemente reconceptualizar la organización académica, planes, programas, proyectos de reforma, y medidas concretas como distribuciones horarias, medidas de conciliación familiar y profesional, entre otros aspectos.

En términos contemporáneos las dificultades resultantes de estas estructuras, según Gaete-Quezada (2015) están dadas en el techo

de cristal, concepto que se utiliza para describir el bajo grado de representación de las mujeres en los puestos jerárquicos más altos dentro de una organización. Esta metáfora, es utilizada para reflexionar sobre las causas que provocan habitualmente una subrepresentación en dicho nivel organizacional (p. 8); además, es ampliamente difundido cuando se trata de identificar los obstáculos o barreras que enfrentan las mujeres especialmente, pero también minorías raciales y étnicas (Hymowitz y Shellhardt, 1986; Jackzon y O’Callaghan, 2009 citados en Gaete-Quezada, 2015).

Según Jackson y O’Callagman (2009), Gaete Quezada (2015), las razones por las que se expresa el *techo de cristal* están sustentadas en barreras sociales, internas y gubernamentales. Con relación a las barreras sociales se describen tanto la cantidad y disponibilidad de mujeres preparadas para cargos de alta dirección que pueden existir en cuanto a sus características de liderazgo, argumento que poco a poco es insostenible debido al gran contingente de mujeres que tienen una preparación similar a la de sus pares varones². Se ubican además las barreras internas como aquellas existentes al interior de la organización y que se traducen en aspectos tales como el clima organizacional, intolerante con las diferencias o la resistencia al desarrollo de tutorías a los miembros de grupos minoritarios para futuras promociones o ascensos, o barreras gubernamentales, que incluyen la falta de seguimiento a la aplicación de normativas e indicadores sobre tal situación.

Otro de los aspectos interesantes con relación al techo de cristal y las barreras, se refiere a la definición expuesta por Tomás y Guillamón (2009, p. 260, citada por Gaete Quezada) que nos parece interesante considerarla.

2 El factor relacionado con la falta o poca preparación de las mujeres es rebatido en estudios de Kiss y Castro, quienes expresan: “Hemos identificado una escasa y a veces nula relación entre la cantidad y la calidad de los saberes que se poseen en las respectivas disciplinas con los liderazgos que las mujeres desarrollan en las estructuras de poder académico-científico. La dualidad poder-saber como procesos condicionantes uno del otro, no se cumplen a cabalidad cuando se trata de la carrera científica y académica de las docentes. Los mecanismos del poder en el “campo universitario” seguirían, en este sentido, una lógica pragmático-política más que puramente disciplinaria” (Kiss y Castro, 2012, p. 286).

Tabla 1. Barreras en el acceso a cargos de dirección para las mujeres

Barreras	Forma de expresión	Ejemplos
Externas	Propias de la estructura social existente.	Cooptación Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
	Creencias sobre el liderazgo y género.	Falta de interés en ejercer el poder, de ambición o de cualidades para dirigir de las mujeres. El hecho de atribuir sexo (yo diría más bien connotaciones sexistas) a determinadas profesiones. Elevado nivel de desempeño exigido a una mujer.
Internas	Conductas y actitudes femeninas.	Sobre adaptación para agradar o hacerse aceptar sacrificando la conciencia de la propia identidad. Miedo a defraudar las expectativas sobre el papel femenino. Falta de modelos femeninos de referencia positiva.

Fuente: Basado en Tomás y Guillamón (2009) en Gaete Quezada

En tal sentido, las razones aducidas para la existencia del techo de cristal tienen que ser visibilizadas con una perspectiva que combine tanto los factores estructurales como lo relacionado con las creencias sobre el liderazgo y el género, pues cuando se habla de la falta de interés en ejercer el poder, se invisibiliza el funcionamiento del sistema de género. Al respecto, parafraseando a Bourdieu (2000), es necesario considerar inclusive la vocacionalidad, como un aspecto determinado por estructuras sociales e históricas mediadas por el género sin caer en expresiones generalizantes, esencialistas y peyorativas cuando se aduce falta de ambición o cualidades para dirigir de las mujeres, aquello porque los problemas de subrepresentación hasta de la propia participación de las mujeres, tampoco tienen que ver con la “falta de motivación de estas para participar en el ámbito político”, esta es una muletilla constante, “heredera de un liberalismo político y sentido común, que tienden a atribuir los resultados escolares a los sujetos de individuales” (Morgade, 2014); sino que con el funcionamiento democrático al invisibilizar la división sexual del trabajo y la cultura sexista, regula tácitamente y controla la presencia o ausencia de las mujeres, que por sus dificultades relacionadas con el cuidado no pueden estar, mientras que en el caso de la población LGTBI no están porque “la representación de estos colectivos es fuertemente estigmatizada”.

Un segundo tema que devela la teoría de género, se relaciona con “influencia del

discurso que circula en la academia cristalizando las representaciones que existen en el imaginario” (Palomar, 2012). De este concepto, se puede distinguir la necesidad de visibilizar ¿qué tipo de discursos circulan en la academia moldeando las representaciones de género, que obstaculizan la verdadera igualdad entre hombres y mujeres, de diversa condición étnica y edad, y las diferencias entre los propios hombres? Aquello es importante distinguir pues parafraseando a Foucault, el discurso tiene sentido en la medida cuya fuerza constitutiva es impuesto a través de instituciones como la academia, cuya razón es producir discursos de verdad legitimados, con rigor científico, difíciles de ser eludidos.

De otro lado, desde la dimensión foucaultiana, este poder hay que comprenderlo no solo en términos de estructuras ni como “una propiedad que es poseída y vertida sobre otros, sino principalmente como una relación que permea la totalidad de la vida social, y es ejercido en todas las instancias donde los individuos entablan relaciones: la sexualidad, el trabajo, el estudio” (Jiménez, 2000).

Es importante además considerar la interrelación que se establece entre saber y poder “y es que, en el conocimiento, el saber impone una doble represión: la que condena al silencio los discursos “excluidos”, y la que determina y ordena los discursos aceptables (Foucault, citado por Ovejero y Pastor, 2014, p. 100).

Retomando a las académicas, podemos verlas, disputando en las instituciones masculinas el derecho a tomar la palabra, a ser reconocidas en la cátedra, a esbozar discur-

sos dotados de un corpus de científicidad que permite el reconocimiento de la diferencia, es decir la disputa frente a la representación negada. Al ganar el espacio académico, su sola presencia empieza a interpelar el poder, en la medida que es el cuerpo-naturaleza -el que ocupa las ágoras académicas- hay una interpellación en la práctica al discurso universal, que admitía que la razón está representada en el sujeto masculino; esta es una de las principales ganancias, como lo reconoce Foucault: “El discurso no es simplemente aquello que traduce las luchas o los sistemas de dominación, sino por lo que y por medio de lo cual se lucha, aquel poder del que quiere uno adueñarse” (2002, p.15).

En efecto, las académicas van definiendo que tras el discurso que exhiben las disciplinas científicas hay verdades a medias, o puntos de vista parciales que catapultan la experiencia del “yo masculino”, de allí que a través de su incorporación buscan generar nuevos saberes. El trayecto ha sido largo, pues tal como lo proclama Foucault, cuando habla de la metáfora de la palabra del loco, cuya voz fue considerada en la edad media como nula y sin valor, que no puede testimoniar, ante la justicia, no puede autentificar una partida o un contrato, el status femenino fue similar al del loco; por eso se le impidió su educación y se definió su destino: la educación de las mujeres deberá estar siempre en función de los hombres. “Agradarnos, sernos útiles, hacer que las amemos y estimemos, educarnos cuando somos pequeños y cuidarnos al crecer, estas han sido siempre las tareas de la mujer y esto es lo que se les debe enseñar en su infancia, decía Rousseau” (Citado en Valcárcel, 2009).

Esta disputa de las académicas, en la actualidad cobra nuevos significados, pues se inscribe en una época en la que se reconoce un avance de las mujeres expresado fundamentalmente en el discurso de igualdad de oportunidades, que sostiene que ellas ya la han logrado. Desde esta afirmación, la lucha de género resulta intrascendente, o del pasado; sin embargo, las evidencias empíricas dan cuenta de la asimetría en el acceso al poder de las académicas y que según lo refieren existen relaciones corporativas masculinas. Parafraseando al mismo Foucault (2000), podemos decir que [...] la línea de la separación, lejos

de borrarse, actúa de otra forma, con mecanismos diferentes a través de nuevas instituciones, empero sus efectos son los mismos.

En efecto, si bien los discursos del pasado en torno a la inferioridad de las mujeres basadas en su naturaleza, han cambiado, en parte gracias a la práctica social de las propias académicas, quienes a través de su incursión azarosa demuestran que sus capacidades son iguales, aún se conservan intactas las estructuras que impiden iguales oportunidades, como por ejemplo una arquitectura institucional sostenida con base en la división sexual del trabajo, mientras que en lo epistemológico, por ejemplo, el aporte de los estudios de género es desvalorizado y su contribución a los procesos de igualdad, manipulado por grupos que buscan mantener el *statu quo*.

En tal sentido, como lo sostiene (Shaar, 1971; Forbes, 1991 “La doctrina de igualdad de oportunidades es atractivamente simple, pero inherentemente “muy conservadora” [...]. Las versiones simples de la igualdad de oportunidades pueden suponer, reproducir y magnificar la igualdad de la sociedad. Sin embargo, cuando la igualdad de oportunidades se restringe a que los individuos diferentes se sometan a un único patrón de progreso, obstaculiza de manera desigual la capacidad de algunos de obtener beneficios. No se puede reservar oportunidades iguales en una competición desigual y no existe igualdad ni oportunidad, para la persona que sabe que entrar en la competencia es reproducir jerarquía; por tanto, para Shaar el factor clave es el tipo de valor social que es reconocido e incorporado en el concepto (pp. 2-3).

Dicho planteamiento es importante destacarlo, puesto que el valor social reconocido e incorporado en el concepto de igualdad de oportunidades y consecuentemente en el discurso meritocrático es el éxito individual. El liberalismo, por tanto: “es producto de una sociedad competitiva, fragmentada y dividida, en la cual el individualismo es el principio ético reinante. En otras palabras, muchas de las demandas por la igualdad y virtualmente todas las demandas por la igualdad expresadas en el principio de igualdad de oportunidades, son realmente una demanda por igualdad de derechos y oportunidad de comenzar a ser desiguales” (Schaar, 1971).

Desde este punto de vista, la igualdad de género y concomitantemente la igualdad de pueblos y nacionalidades diversas, las diferencias étnicas, suelen ser considerada para muchos tan solo como un hecho formal de existencia de leyes, políticas y garantía de acceso a ser alcanzadas a través del emprendimiento individual; de ahí que desde un ámbito formal se exalta el discurso meritocrático o la importancia de las leyes. Sin embargo, como se ha demostrado en la vida práctica, la existencia de las leyes no garantiza por sí misma la igualdad; esto es más visible en el caso de los temas recurrentes de desigualdad, que como lo sostuvimos se sustentan en un imaginario cultural que ha naturalizado la desigualdad.

Como bien lo sostuvieron (Connell, 1985; Weiner, 1996 citados en Acker, 1995) el éxito individual, puede ser mirado como un “reduccionismo psicológico”; pues si bien los éxitos individuales son posibles, aquellos no generan *per sé* condiciones para la igualdad sustantiva de las mujeres como un valor o principio de democracia.

Evidentemente, la promoción de la igualdad de las mujeres, no solo está relacionada con las condiciones educativas, sino articulada al modo de realización de su vida, aquello incluye las situaciones económicas, sociales, políticas, culturales; las determinaciones del mercado que promueve la objetivización de las mujeres, frente a lo cual el feminismo liberal no tiene un posicionamiento crítico, por ello se debate de manera aislada la situación de las mujeres, la inequidad del sistema capitalista, el impacto del patriarcado, el poder y la subordinación sistemática de la mujer al hombre (Arnot, 1981; Connell, 1987; O'Brien, 1983; Weiner, 1986, citados en Acker, 1985). Desde esta visión fragmentada lograr la igualdad es una utopía, pues ni las mujeres son iguales entre sí, por lo tanto, no pueden ser iguales con los hombres por norma o decreto.

Se trataría entonces de lograr entornos para garantizar la realización plena de los seres humanos. Aquello demanda cambiar no solo las jerarquías sostenidas a través de las organizaciones y de las concepciones culturales y simbólicas de las personas, sino también las condiciones estructurales y simbólicas sobre las que se anclan dichas desigualdades, aquello muestra una vez más la necesidad epistemológica de abordar el género desde la perspectiva

interseccional, para incidir en prácticas democráticas que faciliten el acceso de las mujeres y de los grupos excluidos a la toma de decisiones.

Metodología

Proceso de la investigación

Finalmente, tras el proceso de recuperación, procesamiento e interpretación de datos se procedió a realizar la discusión de resultados, con la finalidad de dar respuesta a la pregunta general de investigación y establecer conclusiones.

La investigación se basó en la pregunta central: ¿cuáles son las oportunidades que tienen las académicas en relación con la gestión y el acceso a la toma de decisiones? Para dar respuesta a esta pregunta se utilizó el método cualitativo y el género como una categoría de análisis. En consonancia con aquello, se escogieron dos técnicas principales: la entrevista y la observación participante. A continuación se realizó el proceso de recolección de datos mediante la aplicación de 64 entrevistas a las docentes escogidas en función de dos criterios: (1) Se estableció una muestra representativa e intencional, considerando la diversidad de facultades y áreas de trabajo académico de la Universidad Central del Ecuador; (2) Se trató de escoger dentro de esa muestra a docentes con experiencia en las actividades de docencia, y gestión con la finalidad de que en el diálogo expresen sus vivencias.

Una vez realizadas las entrevistas se procedió a ingresar toda la información de la investigación en el programa informático AQUAD 6; y luego se transcribieron todas las entrevistas y se pasaron los textos en el programa Microsoft Word. Seguidamente, se revisaron cada una de las entrevistas las mismas que fueron formateadas, conforme los requerimientos del programa AQUAD. Concluido el formateo de las entrevistas se abrieron las carpetas de respaldo de códigos COD, programas PRG y respaldo RES, que requiere el programa AQUAD; a continuación se procedió a interpretar, categorizar y codificar la información; determinando códigos y subcódigos emergentes³. Siguiendo el

³ Se utiliza el término emergente puesto que la codificación, subyace de las voces de las académicas.

proceso, se leyeron, analizaron y sintetizaron las entrevistas para encontrar unidades de significado o dimensiones de análisis homogéneas, es decir se identificaron tendencias de significado a fin de establecer criterios comunes, con los cuales se elaboraron los códigos y subcódigos. El programa contempla la posibilidad de realizar apuntes de las citas prototípicas o ejemplos significativos

de las narrativas, para facilitar la argumentación. En ese sentido, por cada narrativa, se consideraron al menos tres anotaciones, que ayudan a mostrar sus opiniones alrededor de la cuales se realiza el análisis e interpretación respectiva. Se incorporaron inclusive los puntos de vista que no estaban codificados a través de *matices* que amplifican la diversidad de voces de las académicas.

Resultados

Tabla 1. Oportunidades y limitaciones en la gestión

CÓDIGOS	SUBCÓDIGOS	FA	FR	MATICES
1-OPORTUNIDADES Y LIMITACIONES EN LA GESTIÓN	1.1. Sensibilización de autoridades en la temática de género.	15	30%	3.1.1.1. Designación de autoridades mujeres. 3.1.1.2. Medidas de acción positiva.
	1.2. Normativas favorables: cuotas	15	30%	3.1.2.1. La normativa presiona cambios de la cultura institucional.
	1.3. Oportunidades de ejercer cargos directivos.	12	24%	3.1.3.1. El ejercicio del cargo representa un trabajo extenuante. 3.1.3.2. El ejercicio de autoridad genera confianza y liderazgos assertivos. 3.1.3.3. Relación de oportunidad de liderazgo femenino con capacidad individual, no con situaciones derivadas de la condición de género.
	1.4. Avances por logros del Movimiento de Mujeres.	8	16%	3.1.4.1. Influencia del feminismo en el ámbito personal, académico y político.
	SUBTOTAL	50	100%	
	2.1. Relaciones de poder y corporativas (masculinas).	15	22,73 %	3.2.1.1. Algunas mujeres autoridades reproducen liderazgos androcéntricos.
	2.2. Desconfianza en la capacidad de las mujeres.	5	7,58%	
	2.3. Menor número de mujeres.	13	19,70 %	
	2.4. Cumplimiento de roles familiares.	13	19,70 %	3.2.4.1. Los roles familiares son jerarquizados sobre el desempeño de cargos administrativos.
	2.5. Limitaciones normativas.	8	12,12 %	
2 Limitaciones en la gestión	2.5. Limitaciones generacionales.	6	9,09%	
	2.6. Insuficientes recursos.	6	9,09%	3.2.6.1. Incoherencia entre planificación y presupuesto.
	SUBTOTAL	66	100%	

Las opiniones de las docentes se presentan en dos códigos: 1.1. Oportunidades de la gestión y acceso a la toma de decisiones, y 1.2. Limitaciones de la gestión y acceso a la toma de

decisiones. Dentro del código Oportunidades de la gestión y acceso a la toma de decisiones encontramos los siguientes subcódigos y matices que se describen a continuación:

Subcódigo 1.1. Sensibilización institucional

A este subcódigo se refieren un 30% de docentes, y sus voces se sustentan en los siguientes matices:

1.1.1. Designación de autoridades mujeres y 1.1.2. Medidas de acción positiva

En el primer matiz, como parte de la sensibilización institucional se resalta la designación de las mujeres, a manera de un hecho simbólico que empieza a modificar el estilo de gestión androcéntrico de anteriores autoridades. De ahí que las docentes a través de sus relatos, resaltan la especial sensibilidad de género de su rector para designar autoridades mujeres en los puestos de decanas, subdecanas y direcciones departamentales. De la misma manera se destaca las medidas de acción positiva, en especial las becas con un mayor porcentaje de estipendio para las mujeres. Dicha medida busca incentivar la profesionalización femenina y reconocer la simulaneidad de roles que cumplen las docentes: profesional y de cuidado. Estas opiniones se expresan mediante las voces de las docentes que se las presenta como ejemplos prototípicos.

Creo que ahora con este nuevo rector se nos ha dado la posibilidad de que mujeres accedan al poder, por ejemplo, nosotros tenemos una decana, es la primera vez; eso nos llena de orgullo a todas. Entonces, sí hay apertura para que las mujeres empiecen a tomar decisiones y participen en la gestión; me parece que estamos dando pasos agigantados con respecto a tomar en cuenta a las mujeres. (Entrevista, 007).

Yo he recibido una beca que me permite trasladarme con mi familia, aquello me parece una excelente oportunidad (Entrevista, 014).

Subcódigo 1.2. Normativas favorables

Dentro de las oportunidades, se emula el conjunto de normas que promueven el acceso de las mujeres a la toma de decisiones, este hecho presiona según sus voces un cambio de la cultura institucional y el incremento de la participación femenina.

Ahora, no solo hay la posibilidad, sino la exigencia legal, entonces nos han ido in-

volucrando más a las mujeres. Esto ha sido una fortaleza, porque antes estábamos encadenadas, pero ahora esta posibilidad se ha visto incrementada por la participación activa de la mujer en el aspecto profesional, partidista o asociativo (Entrevista, 017).

Debido a las normas, se empieza a generar una cultura de inclusión; me atrevo a decir que aún no existe una decisión implícita, sino que por obligación hay una incorporación de las mujeres, de allí que se incorporan mujeres en organismos como el Consejo Directivo o Asociaciones. Entonces, más por obligación que por inclusión, se colocan mujeres, me parece que va por ahí; pero de todas maneras la norma ayuda a cambiar la cultura institucional y la veo necesaria (Entrevista, 013).

Subcódigo 1.3. Oportunidad de ser autoridad

Esta opinión es descrita por el 16% de entrevistadas, quienes consideran como una oportunidad la designación de autoridades mujeres por su aporte a la deconstrucción del orden simbólico. Este subcódigo se complementa con los matices que se describen a continuación y se refieren a las contradicciones que enfrentan las mujeres en el desempeño de su liderazgo.

Matiz 1.3.1. El desempeño de cargos de autoridad para las mujeres representa un trabajo extenuante

Las docentes entrevistadas dejan entrever que el ejercicio de cargos como decanatos, vicedecanatos, o direcciones de carreras implica un desafío que, si bien difiere en función de las características de cada una de las docentes con rol de autoridad, tiene un denominador común que se expresa en que su labor compromete un trabajo extenuante, que tiene costos en el ámbito personal y familiar.

La posibilidad de ser autoridad yo la tomo como una oportunidad de la universidad; entonces hemos abierto muchos caminos a nivel nacional e internacional; [...] para mí es una oportunidad que pienso, no volveré a tenerla y quiero hacerlo bien; y cada día que lo estamos asumiendo, lo haremos de la mejor manera para que desde el inicio sea una labor de servicio de calidad, esa es la propuesta (Entrevista, 025).

Matiz 1.3.2. El ejercicio de la autoridad femenina puede generar confianza y liderazgos assertivos

Otra de las ganancias que se desprenden del ejercicio de la autoridad femenina, es la autoconfianza y assertividad que las docentes en cargos de autoridad van ganando. Como bien lo expresa una de las docentes entrevistadas con experiencia en la toma de decisiones, algunas mujeres no quieren asumir cargos de dirección, porque en ocasiones temen no realizar una buena gestión o no “igualar a los hombres”.

Creo que con base en las normas existentes, las mujeres tienen la oportunidad de ser autoridad, lo que en lo personal lo veo como un reto, pues también nosotros tenemos que aprovechar estas circunstancias y asumir los cargos, considero que es lo correcto, porque a veces evidencio que la mujer tiene miedo de fallar, de ser menos que los compañeros varones, de fracasar en un trabajo de esta naturaleza, porque como siempre han estado ellos en la gestión. Por ejemplo, la Facultad de Filosofía treinta y seis años ha sido solo dirigida por varones, que han tenido aciertos y errores como toda actividad humana, sin embargo, la mujer tiene temor de no cumplir las expectativas de la institución, o que no logre los avances que tuvieron los compañeros directivos varones (Entrevista, 063).

Matiz 1.3.3. Relación de la oportunidad del liderazgo con la capacidad individual, no con situaciones derivadas de la condición de género

Desde otra perspectiva, hay docentes que no concuerdan en que las dificultades u oportunidades estén mediadas por estereotipos de género, sino ligadas con la decisión, iniciativa y voluntad individual de las mujeres; se evidencia, por tanto, un posicionamiento que hace abstracción de las condiciones sociales, históricas que determinan las brechas genéricas que connotan la débil participación femenina y en contraposición, dichas docentes, rescatan concepciones liberales y meritocráticas.

Voy acercándome al tercer año de Decanato en este período y no le podría decir que han existido discriminaciones o limitaciones, creo que realmente uno en la vida es lo que

quiere ser y cuando se actúa con rectitud las personas lo sienten. En ese campo no hay oposiciones, no hay grandes dificultades, sino los problemas y restricciones que los humanos tenemos, pero no porque corresponda a una profesión específica o a un género determinado, sino por nuestro ser individual (Entrevista, 049).

Subcódigo 1.4. Avances generados por el movimiento de mujeres

Con un porcentaje del 16%, algunas docentes entrevistadas, valoran los avances logrados desde el movimiento de mujeres y su accionar histórico para que la educación sea un derecho humano. Por lo tanto, se establece la distinción entre el pasado totalmente jerárquico y los contextos actuales de mayor apertura a la participación, como un resultado tributado por las lideresas históricas que lograron cambiar las condiciones de discriminación y marcar rupturas significativas y perdurables.

Las docentes, no podemos olvidar a mujeres como Matilde Hidalgo, Marieta de Veintimilla, pues gracias a su trabajo estamos aquí (Entrevista, 012).

El movimiento de mujeres ha influido en todos los campos y especialmente su accionar fue por el acceso de las mujeres en la educación, por eso estamos aquí (Entrevista, 035).

1.4.1. Matiz Influencia del feminismo en el ámbito personal, académico y político

Dentro de esta tendencia, se resalta la influencia del feminismo en los proyectos de vida de las docentes, a manera de una impronta que marca su posicionamiento personal y académico y desde este lugar, se destaca la experiencia educativa como un hecho político que aporta en la transformación de concepciones androcéntricas.

Mi participación en el movimiento feminista ha definido mi vida tanto en lo académico, lo militante y lo personal, pues sin haber estudiado una carrera como género o estudios feministas, me ha interesado muchísimo la teoría feminista, esa perspectiva ha atravesado mi docencia, mi modo de dar clase, dialogar con mis estudiantes. Siempre he considerado el diálogo con mis estudiantes como un hecho político; los diálogos

pueden ser transformadores, pues considero, que el conocimiento académico si no roza la enseñanza vital produce menos que si es capaz de aportar a procesos de inquietud intelectual vivida (Entrevista, 032).

Código 2.1. Limitaciones en la gestión

Los resultados muestran que el mayor porcentaje de entrevistadas (22,73%) consideran que las relaciones de poder y corporativismo es uno de los obstáculos más importantes para promover la participación de las mujeres. En segundo lugar, se refieren a las desventajas numéricas que tienen las mujeres frente a una elección con un 19,70%. Además, se ubica el cumplimiento de roles familiares de manera simultánea al trabajo profesional con el 19,70%. Con menores porcentajes, aducen limitaciones normativas (12,12%); y con un porcentaje del 9,09% ubican obstáculos referentes a la edad y a la carencia de recursos. Estas limitaciones fueron categorizadas en subcódigos y matices que son explicitados desde sus voces.

Subcódigo 2.1.1. Relaciones de poder y corporativismo

Según la mayoría de opiniones de las entrevistadas, en la universidad todavía prevalecen “*relaciones de poder y corporativismo masculino*”; así lo expresan un 22,73% de docentes, quienes creen que los cambios son epidérmicos, en tanto, aún se mantiene una estructura androcéntrica tradicional que se expresa en una escasa representación de las mujeres en los diversos ámbitos de la academia y en un débil ejercicio del poder en dichos cargos. Actualmente, el trabajo de las mujeres se centra en la docencia y menos en la investigación y la gestión. Aquello demanda la necesidad de impulsar cambios culturales profundos que faciliten la participación sustantiva de las mujeres en la toma de decisiones. Desde una postura crítica se expresa que las mujeres autoridades se asimilan a las estructuras de poder debido a la interiorización del androcentrismo que reproduce la violencia simbólica.

Analicemos las narrativas que sostienen esta afirmación:

Antes, hace unos años sí había un tanto de discriminación, pero podemos decir

que ahora también, porque las autoridades siempre han sido hombres. Las mujeres no somos tomadas en cuenta para ejercer cargos directivos altos; hasta hoy no ha habido una rectora, o vicerrectora aquí en la universidad, a nivel de decanas y vicedecanas son muy pocas, o más bien se las elige por obligación y por ley. Las decisiones se toman en lobbies masculinos de los cuales son excluidas las mujeres (Entrevista, 015).

Para mí ese es un caso que todavía no está mínimamente desarrollado, yo creo que aún se conservan rezagos estructurales obsoletos, jerárquicos, medievales y patriarcales, de tal manera que si a las mujeres nos dan una dirección, no nos queda más que asimilarnos al sistema establecido por esta obsolescencia o antigua estructura; aquello no nos brinda la oportunidad de tener un real protagonismo y toma de decisiones, pues si no lo hacemos nos aislamos, porque realmente faltan condiciones para el cambio cultural en donde una mujer pueda participar adecuadamente. A la universidad le hace falta muchísimo; ciertos nombramientos de las mujeres en cargos directivos son para mí solo cosméticos. Se apoderan circunstancialmente de un discurso en pro de mirarse democráticos; pero en la realidad no hay un cambio real, ni una decisión política que permita una verdadera transformación cultural en la universidad (Entrevista, 021).

Matiz 2.1.1.1. Las mujeres autoridades reproducen liderazgos androcéntricos

Como resultado de la prevalencia de una estructura androcéntrica, se expresa que las mujeres reproducen estilos de liderazgo masculinos o se adaptan a dichas estructuras; de allí que, en muchos casos, su presencia no ha permitido cambios sustanciosos en las relaciones de género.

Subcódigo 2.1.2. Discriminación política en general

De las narrativas surge un nuevo aspecto que principaliza la discriminación política, estableciendo de manera secundaria la discriminación de género; en ese sentido existen voces críticas con relación al nombramiento de autoridades, relacionando sus representaciones como producto de una identificación política y

no como resultado a su trabajo y méritos profesionales. Se citan sus expresiones:

Pienso que las personas que están ocupando los puestos administrativos no siempre son las más capaces; yo veo el día a día y observo que no tienen conocimientos ni capacidad, ya que acompañaron a una persona en una campaña política y hoy en día ocupan esos cargos jerárquicos, pero no siempre son los más capaces (Entrevista, 039).

Subcódigo 2.1.3. Desconfianza en la capacidad de las mujeres

Otro de los aspectos que las docentes señalan en un porcentaje del 7,58% se relaciona con la desconfianza en la capacidad académica de las mujeres. Estas manifestaciones son señaladas a través de expresiones coloquiales, de las que se desprenden sentidos discriminatorios:

Yo escuché un comentario reciente en unos talleres, que en una parte es halagador, pero en otra te enseña el concepto que tienen de las mujeres a nivel general. Fue a final de uno de estos talleres que un profesor se levantó agradeció por los talleres y dijo que era muy positivo tener al frente a mujeres que demuestren ser inteligentes y capaces; por un lado, eso resulta halagador y, por otro lado, sus expresiones demuestran que las mujeres no han estado comúnmente en experiencias de ese tipo y que generalmente los profesores hombres no ven a las mujeres al frente dirigiendo ni siendo capaces de poner su experiencia como ejemplo (Entrevista, 001).

Subcódigo 2.1.3. Menor número de mujeres

Otra de las desventajas señaladas es su inferioridad numérica. Este subcódigo alcanzó una representación relativa del 19,70%, y es señalado como un factor que influye en los procesos electorales y consecuentemente en la organización y distribución del poder. Esta desventaja, demanda el cumplimiento efectivo de los principios de paridad y alternancia que contempla la Constitución de la República del Ecuador y otras medidas de acción afirmativa que ayuden a garantizar una mayor participación de las mujeres.

Las posibilidades para las mujeres fueron limitadas, estamos en desventaja numérica,

veo que el hecho de que yo haya llegado, por ejemplo, a la Dirección de la Asociación de Profesores, es más bien algo fortuito, particular, pero no se dan espacios para ir destacándonos. Por ello, yo creo que sí debería darse una política de inclusión (Entrevista, 013).

Subcódigo 2.1.4. Desempeño de roles familiares

Matiz 2.1.4.1. Los roles familiares y de cuidado son jerarquizados sobre el desempeño de cargos

Este subcódigo alcanzó un porcentaje del 19,70% y se relaciona con la determinación de las docentes de no participar en los cargos de representación, puesto que se asumen como las principales responsables de los cuidados de la familia.

Cuando me han planteado una oportunidad de ocupar un puesto, he dicho no, porque me debo a mi familia. Entonces, pienso que ha dependido de nosotras, especialmente cuando los hijos son pequeñitos. Más bien ahora, cuando concluye la hora de clases ya no estoy desesperada por correr, porque mis hijos ya son grandes. Ahora, cuando ha pasado el tiempo, puedo desarrollarme de mejor manera profesionalmente, pienso que no hay oportunidades por nosotras mismas, y también por la discriminación que siempre ha existido (Entrevista, 015).

Se visibiliza que el rol de mayor jerarquía para las docentes es la maternidad, especialmente en las etapas de desarrollo infantil de sus hijos e hijas. Las docentes que sostienen estas opiniones, valoran las responsabilidades maternales, desde la convicción de que esta dedicación trae ganancias familiares invaluables, consecuentemente las docentes no aceptan participar en procesos electorales porque aquello implica descuidar la maternidad y el cuidado. Lo paradójico es que “la culpa” se la sitúa en sí mismas, aquello da cuenta de la profundidad con la que se interiorizan los roles de género. Por lo tanto, no se interpela la capacidad del Estado, de la institucionalidad y de los propios varones, como factores que afectan el ejercicio del poder o áreas que correspondan con sus opciones de vida.

En algunas ocasiones he sido requerida, para participar, pero no lo he hecho, por mi voluntad. Yo, pienso que como mujer tengo interesantes retos, sobre todo en el área familiar, como madre y pienso que el involucrarse con la parte administrativa, requiere una dedicación total para la gestión. No me he incorporado, porque mi naturaleza, juzgo que muy particular, establece un orden jerárquico en mis responsabilidades mayores como madre, y porque si tomo un reto, eso tiene que ser cumplido en su totalidad en el cien por ciento. Por lo tanto, pienso que la naturaleza de género aquí en la facultad no ha pesado para que haya funciones administrativas desempeñadas por una mujer (Entrevista, 023).

Subcódigo 2.1.5. Limitaciones normativas y de control de las autoridades rectoras de la educación superior

Este subcódigo alcanzó un porcentaje del 12%; complementado por dos matices:

Matiz 2.1.5.1. Proceso de control tecnocrático de organismos de control

Se relaciona con la crítica que hacen algunas docentes a la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, y a los procesos de control, implementados por el Consejo de Educación Superior, que genera una escasa participación de los actores y actoras de la comunidad universitaria en la toma de decisiones. Adicionalmente se refieren a los cortes presupuestarios como un factor que coarta la autonomía de la Universidad Central, lograda desde los años setenta:

La nueva Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento de Régimen Académico inclusive el Reglamento universitario, han barrido con los pilares de lo que significa una universidad democrática y autónoma, no posibilitan una participación democrática, mucho menos una participación horizontal de todos los estamentos universitarios; de tal manera que ahora se ha institucionalizado, el autoritarismo del gobierno; aquí solamente se instituyen reglas que hay que cumplir, se establecen orientaciones para cumplirlas, pero no existe ninguna posibilidad de recuperar ese espíritu democrático que sí tenía la Central (Entrevista, 012).

Creo desde mi punto de vista que antes había más facilidad y libertad, ahora hay un proceso dado desde organismos gubernamentales y me parece que ha sido un proceso autocéntrico, no un proceso conciliador, no un proceso de consenso con los diferentes actores y con los académicos de las universidades, sino dictados por quienes jamás se han parado en un aula a dar clases, entonces todos los proyectos que salen de escritorio están fuera de la realidad (Entrevista, 048).

Se destaca por lo tanto el verticalismo impuesto en los procesos de reforma, apelando la necesidad de cambio de la dicha ley, en especial para la elección directa de las autoridades: decanos, vicedecanos y directores de carrera; se demanda además mayor flexibilidad en la aplicación del escalafón docente, la disminución del número de publicaciones para ascender, la ampliación del plazo para la realización de los doctorados y un manejo presupuestario autónomo por parte de la universidad.

Matiz 2.1.5.2. Reglamentación interna de la universidad no se realiza de manera expedita

Se expresa que los procesos de gestión en la universidad son burocráticos, y que debido a esta actuación no se ha logrado actualizar toda la reglamentación que requieren los procesos de cambio.

En la universidad no hay reglamentos actualizados, se han hecho observaciones y todavía no hay alguno que rija; entonces las nuevas dignidades (decanatos, subdecanatos, dirección de carrera) no son tan legítimas y definidas, ya que en la ley dice, por ejemplo, que una dignidad sea simplemente un titular, pero también dice que tenga cinco años de antigüedad, que posea obras de prestigio y a veces es fácil observar que quienes están en esas dignidades no cumplen esos parámetros. Lamentablemente por la falta de reglamento se vuelve difícil, ya que no hay meritocracia sino más bien designaciones; las otras oportunidades que son el escalafonamiento son subir de auxiliar 1 a 2, después agregado y luego a principal, aquí también se han puesto condiciones muy duras, igual los PhD; no son solo condiciones de género sino en general son aspectos más de normativa general (Entrevista, 048).

Subcódigo 2.1.6. Limitaciones generacionales

Este subcódigo alcanzó el 9.09%, y se reiteran las preocupaciones de las docentes jóvenes para acceder a cargos que implican toma de decisiones, aduciendo la dificultad que entraña, enfrentar jerarquías de género y generacionales para que se reconozcan sus capacidades, por esta razón las docentes especialmente jóvenes perciben el poder como una facultad aún lejana a sus aspiraciones. Adicionalmente, entre las formas de discriminación simbólica se hace patente el lenguaje como un mecanismo que fortalece esta discriminación.

No he tenido problemas en realidad, pero sí es difícil para una mujer joven entrar a un grupo de muchos hombres mayores y colocar posiciones diferentes; porque creen que una es muy soñadora, que le falta mucha experiencia. Yo soy ambientalista y feminista, entonces cuando yo hablo es porque tengo razón, sin embargo, mis ideas son tomadas como una molestia; por ejemplo, hablan siempre de los estudiantes y les digo ¿dónde quedan las jóvenes estudiantes? Yo hablo en serio, de una forma amable sí, porque para mí es una cuestión seria la comunicación, las formas como nos expresamos, dicen mucho. Por lo tanto, en género aquí todavía hay muchas cosas por decir (Entrevista, 027).

Subcódigos 2.1.7. Insuficientes recursos dificultan la gestión

En este subcódigo se aprecia el siguiente matiz:

Matiz 2.1.7.1. Incoherencia entre planificación y presupuesto

Este subcódigo alcanzó un porcentaje del 9,09%, y fundamentalmente se refiere a la contradicción existente entre planificación y presupuesto, aquello según sus voces es una dificultad que frustra el cumplimiento de las acciones planificadas. Esta situación dificulta la concreción de acciones y que la figura de las lideresas no tenga confiabilidad.

La dificultad está en la gestión que no se puede realizar porque no hay apoyo presupuesta-

rio, pues desgraciadamente nos hacen ilusionar expresando que habrá presupuesto, sin embargo, como no se entrega el presupuesto, no se pueden concretar las acciones planificadas. Entonces sí hay una macro gestión que no funciona y que nosotros quisiéramos que sean más efectivas estas orientaciones para hacer más cosas. Otra limitación tiene que ver con la planta docente (Entrevista, 025).

Conclusiones: Las oportunidades de la gestión

Los resultados de la investigación dan cuenta de la articulación de factores que de manera interrelacionada configuran las oportunidades en la gestión de las académicas de la UCE: la existencia de una normativa favorable, la sensibilización de las autoridades para promover espacios de poder hacia las mujeres, medidas de acción positiva, y el ejercicio de cargos directivos por parte de las docentes.

Los hallazgos determinan que la perspectiva de género y derechos en las autoridades puede estar en hombres y mujeres y el aplicarla coadyuva al logro de una gestión incluyente, de allí que se emulan los cambios en relación a la incorporación de mujeres y medidas de acción positiva aplicados por la autoridad. Quedan patentes la importancia de las medidas de acción positiva y la necesidad de garantizar su carácter sustentable a través de normativas internas que establezcan su carácter obligatorio. Adicionalmente se requiere que el Estado como política pública consolide las acciones que incluye un presupuesto destinado a cubrir las medidas de acción positiva para saldar las brechas de desigualdad.

Con este propósito es necesario un accionar que combine la voluntad política institucional, la existencia de normativas y la asignación del presupuesto estatal que permitan condiciones objetivas para la sostenibilidad de estas medidas.

La importancia de la normativa de género como un mecanismo para promover la igualdad resaltada por las docentes de la UCE es coincidente con el análisis realizado por Troya (2015) Moncayo (2015) y Larrea (2015) que dan cuenta de la importancia

de la normativa constitucional y las disposiciones contempladas en la Ley Orgánica de Educación Superior como mecanismo de acceso a los cargos de representación y poder en las Universidades, el mismo que ha logrado un ascenso en la última década.

Para favorecer las oportunidades de género, es importante que las mujeres sean parte del gobierno universitario, pues su presencia coadyuva a romper los arquetipos sobre la representación masculina del poder, eje decidor tanto en lo simbólico como en el plano de la representación formal; de ahí que el ejercicio del poder que durante esta administración inauguran las mujeres académicas es considerada una oportunidad “privilegiada e irrepetible”. Esta connotación, sin embargo, genera en las docentes un gran compromiso que las lleva a pensar en desarrollar una gestión distintiva y emblemática. Las razones que entrañan estas aspiraciones tienen que ver con algunas consideraciones (i) El ejercicio del cargo por parte de una mujer entraña una evaluación y escrutinio exhaustivo por parte de sus colegas tanto varones como mujeres (ii) las docentes sienten que al ser las pioneras deben ser referentes de “servicio” para que nuevas lideresas se involucren en la gestión; (iii) En algunos casos, se advierte cierto temor por no superar o al menos igualar la gestión masculina.

Semejante valoración, genera tensiones que de ninguna manera se hacen los hombres quienes a través de los mismos procesos de conformación identitaria se asumen con capacidades para asumir riesgos o nuevos retos; al fin y al cabo, fueron preparados para la conquista del poder, sin mayores dilaciones, en contrapunto las mujeres tienen tatuajes de género marcados por procesos que influye en la subvaloración femenina.

De cara a marcar huellas en la gestión, las mujeres, comprometen un trabajo extenuante que genera costos en el ámbito personal y familiar. De esta forma el asumir el poder en la academia, es complejo, pues mientras unas mujeres autoridades logran reafirmar frente a sus colegas su capacidad assertiva para la toma de decisiones, en otras se genera frustraciones que seguramente las alejará de nuevos ejercicios del poder.

Es importante además constatar que un 16% de las entrevistadas valora la contribución histórica del movimiento de mujeres, para que su presencia en la universidad sea actualmente una realidad en ascenso, lo que refleja una presencia de académicas articuladas a los avances y logros del movimiento de mujeres, que si bien es minoría influye decisivamente en el impulso de los procesos de igualdad.

Limitaciones en la gestión

El ejercicio del liderazgo supone jugar en un campo eminentemente masculino; por lo tanto, como limitaciones las docentes consideran que en la universidad existen relaciones de poder y corporativas (22,73%) que dificultan rupturas al modelo de gestión androcéntrico; pues por un lado están subrepresentadas, lo cual pesa en el momento de la toma de decisiones y además porque perciben que las decisiones son tomadas de manera corporativa en ámbitos que están más allá de lo formal y que se generan en el *lobby* integrado por grupos masculinos a los cuales las mujeres no acceden. Aquello muestra rezagos patriarcales corporativos, calificado por Amorós (2001) “como un sistema de pactos entre hombres para asegurar el dominio sobre el conjunto de las mujeres, por lo tanto, se impone la necesidad de alianzas entre mujeres, pactar puntualmente, aunque luego podamos discrepar políticamente” (p.15).

Además, como el ejercicio de la autoridad es distribuido desde el poder masculino, las docentes son cooptadas a la estructura patriarcal, reproduciendo por lo tanto estilos de liderazgo masculino, o procesos de adaptación a las estructuras androcéntricas. En tal sentido, la reducida presencia de las mujeres tampoco logra cambiar las estructuras de poder, que siguen siendo patriarcales, sobre todo en el sentido de que adquieren un carácter corporativo difícil de permear.

Dentro de las principales limitaciones de la gestión, las docentes resaltan (i) su dificultad de acceso por el cumplimiento de roles familiares (19%); (ii) la subrepresentación o menor número de mujeres que también registra un 19% de opiniones; (iii)

las dificultades normativas (12%); (iv) insuficientes recursos (9%); (v) limitaciones por ser mujer joven, y desconfianza en la capacidad de gestión las mujeres (5%).

Estas limitaciones, configuran una urdiembre de obstáculos estructurales, ligados a las contradicciones generadas por una desigual distribución del poder generado a nivel histórico.

Al estar subrepresentadas las académicas se ven orilladas al discurso de poder, mucho más cuando al interrelacionarse con el saber cobra una dimensión, que nos lleva a coincidir con Foucault quien deja expreso que: “el saber impone una doble represión, la que condena al silencio los discursos excluidos y la que determina y ordena los recursos aceptables” Foucault, citado en Ovejero y Pastor (2014).

De otro lado, no todas las mujeres autoridades han interiorizado un discurso en capacidad de interpelar la organización académica estructurada desde el supuesto de que el sujeto que representa la razón es el hombre, lo que supone en términos de Foucault, adueñarse de un discurso que interpele estos postulados, y que refleje la necesidad de cambiar las estructuras jerárquicas. El ejercicio del poder femenino requiere encarnar la necesidad de reconceptualizar esta organización, pues el poder puede ser productivo, cuando coadyuva al cambio de las relaciones jerárquicas, pero si las mujeres llegan al poder y no trastocan el piso de la estructura patriarcal, se podrían generar efectos adversos a los que se propusieron, al ascender a los cargos de representación.

Dicha modificación se ve impelida por este tejido, aparentemente inocuo e invisible, de poder patriarcal; consecuentemente, el cambio en las relaciones de género, implica generar condiciones que sobreapan el accionar de las mujeres que llegan al poder, pues compromete limitaciones estructurales que deben ser removidas para una gestión que se plantee el logro de la igualdad. Dentro de las dificultades, figura el cumplimiento de las responsabilidades asociadas al cuidado que se repite como una de las más importantes barreras; tanto para el ejercicio de la docencia, investigación y con mayor preeminencia en la ges-

tión. Se resalta además la débil articulación de las mujeres para demandar reivindicaciones más allá de sus diferencias.

La débil presencia de las académicas, provoca insuficientes referentes de liderazgo femenino, en tal virtud existe poca credibilidad en las posibilidades de gestión de las mujeres, esta constatación, coincide con lo planteado por Morgade (2014), quien expresa que la escasa representación de las académicas no tiene que ver como lo señalan algunas docentes con la falta de “motivación de las mujeres para participar en el ámbito político”, esta dice es una muletilla constante heredera de un liberalismo político y sentido común que tiende a atribuir los resultados escolares a los sujetos individuales sino que al invisibilizar la división sexual del trabajo, regula tácitamente y controla la presencia o ausencia de las mujeres.

Esta situación se agudiza para las mujeres indígenas y afrodescendientes quienes además por su condición étnica y social no pueden participar en la academia, cuyos saberes son urgentes en la perspectiva de la construcción de propuestas decoloniales. Por lo tanto, los problemas cardinales radican en la estructura discriminatoria.

La investigación confirma que la dedicación de las mujeres al cuidado, categorizada en esta investigación como cumplimiento de roles familiares es uno de los obstáculos fundamentales para el acceso a la toma de decisiones, por ello muchas docentes de la UCE no se plantean disputar los cargos de representación, pues se asumen como las responsables primordiales del cuidado y la formación de sus hijos e hijas, aquello incluye el acceso a la toma de decisiones.

Otro obstáculo visible es la limitación generacional, pues las docentes jóvenes consideran que aún no tiene la investidura, por ello no se plantean el ejercicio del poder de manera inmediata, sino que piensan en la necesidad de abrir procesos que permitan “mostrar su condición de elegibles”; porque aquello significa hacer frente a criterios masculinos y adultocéntricos que actúan de manera interrelacionada a saber: (i) su falta de acopio de los saberes necesarios que legitiman la presencia en la academia; (ii) su escasa experiencia; (iii) la débil credibilidad

sobre su condición académica que debe ser mostrada en los diversos estamentos universitarios; (iv) las docentes jóvenes aún no han tejido la red de relaciones que permite un ingreso simbólico y legitimado a la academia; (iv) las mujeres jóvenes carecen de los recursos materiales que les permita una mayor estabilidad económica; (v) en el caso de las mujeres jóvenes casadas, son ellas quienes enfrentan mayores limitaciones debido a su condición de embarazo o como madres de hijos e hijas en edades tempranas. De esta forma, el camino hacia el poder, representa una construcción lenta, de acumulación de méritos y legitimaciones, mientras que el ámbito masculino se torna más abierto y sin contradicciones.

Otras de las limitaciones señaladas, aun cuando no expresada por la mayoría de docentes, aduce a las restricciones normativas desde los organismos de control; esta respuesta en aparente contradicción con las conquistas alcanzadas por la Ley Orgánica de Educación Superior, expresa el desacuerdo de algunas académicas con relación a la orientación de dicha ley porque –según lo afirman– quiebra los pilares de una organización democrática, autónoma y horizontal de todos los estamentos universitarios.

A las dificultades señaladas, se añade una incidencia de los arquetipos de género en la conformación de las identidades femeninas para tomar decisiones en el ámbito público, pues como se comprueba a través de las voces de las mujeres que ocupan cargos, ellas se exigen a sí mismas una gestión con un elevado nivel de compromiso, aquello se debe a varios factores, entre ellos: (i) porque se someten a la evaluación de la comunidad educativa que despliega un mayor control en el caso de las mujeres que de los hombres; (ii) en el caso de las mujeres sensibles al género buscan ser referentes de nuevas mujeres y generar liderazgos assertivos e incluyentes; (iii) la impronta del género en la conformación de las identidades; al respecto muchas mujeres desisten su aceptación a puestos directivos porque han sido formadas para controlar acciones y prever consecuencias, por lo que buscan enfrentar con éxito las tareas de gestión y el manejo del poder, aspecto

que las induce a pensar en los riesgos y en ocasiones desisten de los cargos.

Se vislumbra en el accionar de las mujeres, un criterio interiorizado en relación a que la gestión implica un sentido de servicio lo que les lleva a comprometer un trabajo extenuante.

Conclusiones

Las voces de las académicas reflejan la heterogeneidad y multiplicidad de prácticas, discursos y sentidos, con los que se posicionan en el escenario académico, visto como un campo de oportunidades, pero también de disputas y desafíos por la construcción de una igualdad sustantiva que reconozca la diversidad y la forja de condiciones objetivas y subjetivas para una vida plena.

Desde esta perspectiva, se encuentra que las opiniones están influenciadas por las diferentes prácticas y discursos de las académicas, a saber: liberal, esencialista-culturalista y feminista. En este último encontramos dos influencias teóricas: una influencia marxista y postmoderna principalmente.

(i) **La Influencia del discurso liberal que les lleva a catalogar que acceden al poder únicamente como resultado de sus méritos profesionales y personales.** A la luz de este enfoque se concibe la academia como un escenario abierto a las oportunidades que abre la meritocracia, resaltando en ese sentido la voluntad del individuo abstracto y singular; desde esa postura las docentes “exitosas” son aquellas, dotadas de voluntad para triunfar y aprovechar las oportunidades meritocráticas, mientras que las dificultades están relacionadas con su formación académica, valores familiares, personalidad y hasta carácter. Desde este lente, las relaciones de género no inciden en las limitaciones que tienen las académicas.

(ii) **Concepciones que reconocen las diferencias con connotaciones culturalistas y esencialistas sobre las mujeres.** Se puede visibilizar un segundo bloque de académicas, que por el contrario reconocen un liderazgo diferente, assertivo como propio de las mujeres y desde la exaltación de lo maternal, se aduce que las mujeres tienen mejores posibilidades de realizar un liderazgo

de servicio a los otros, resaltando aspectos afectivos y emocionales.

Discurso influenciado desde el enfoque de género y feminista

Un tercer grupo de docentes, muestra su inclinación con los derechos de las mujeres, y desde esta posición se identifican con un discurso marcado por la impronta del feminismo.

Desde este posicionamiento, se aprecian limitaciones en las funciones sustantivas de la academia, dadas especialmente en la organización androcéntrica y jerárquica de la universidad. Su postura es crítica al sistema meritocrático impuesto desde las determinaciones globales reproducidas a través del sistema de educación superior en la última década que torna invisible la estructura inequitativa.

El feminismo académico, considera que aún existe una organización jerárquica y androcéntrica, la misma que se expresa fundamentalmente en la invisibilización de la diferencia sexo genérica, visible en todas las funciones académicas, aspecto que oculta el doble o triple esfuerzo que realizan las académicas para producir en las mismas condiciones masculinas, sin considerar el doble trabajo de cuidado.

Se concluye que en la universidad hay un momento de transición hacia una cultura más incluyente, pues la incorporación de autoridades mujeres modifica parcialmente el tradicional liderazgo masculino que se ha

ejercido históricamente en la universidad, y porque en el proceso de gestión las mujeres van incrementando su capacidad de gestión y autoconfianza que pueden dar como resultado liderazgos assertivos, empero ganar y mantener los espacios de poder, representa para las mujeres un trabajo extenuante, pues el escrutinio que se ejerce en las mujeres autoridades locales es mucho más consolidado con relación a los liderazgos masculinos.

En relación con las dificultades, se reitera la existencia de relaciones de poder y corporativas masculinas, que funcionan como guetos a las que no ingresan las mujeres, sin embargo, muchas decisiones se cuajan en los ámbitos informales. Un obstáculo reiterado, tiene que ver con el cumplimiento de roles familiares y el cuidado por parte de las docentes, es decir se ratifica la metáfora del “techo de cristal” que dificulta el acceso y el control del poder, por lo que la democracia universitaria, sigue los mismos parámetros con los que se funda el Estado moderno, fragmentando “lo público y lo privado”, y encargando el cuidado de lo privado a las mujeres. Un factor decisivo en lo electoral es el menor número de mujeres que las pone en desventaja frente a los docentes varones y rezagos sexistas que generan desconfianza en la capacidad de gestión de las académicas; se aprecia que uno de los eslabones más débiles para el acceso al poder, son las docentes jóvenes.

Referencias

- Acker, S. (1995). *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre las mujeres, la enseñanza y el feminismo*. Madrid: Editorial Narcea.
- Amorós, C. (1991) *Hacia una crítica de la razón patriarcal*, Barcelona: Anthropos.
- Butler, J. (1990). Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault. Traducción de Ana Sánchez, *Teoría Feminista y teoría crítica. Ensayos sobre la política de género en las sociedades de capitalismo tardío* (pp 140-156). Valencia: Alfons el Magnánim.
- (2003) “El género en disputa”; México: Ediciones Paidós
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina. Cap. 1 Una imagen aumentada*. Barcelona: Anagrama. (pp. 17-71).
- Buquet, A. (2015). Género y Educación Superior: Una mirada desde América Latina. En *Memorias del Seminario Internacional Calidad de la Educación Superior y Género*. (pp. 65-83). Quito: Impresión El Telégrafo Ep.
- Connel R.W, (1987). *Gender And Power: Society, The Person, And Sexual Politics*. Stanford; Stanford University Press.

- Cooper, J. (2015). ¿Por qué la meritocracia traiciona a las mujeres académicas en las instituciones de Educación Superior? Análisis y propuestas. En *memorias del Seminario Internacional Calidad de la Educación Superior y Género*. (pp. 131-151) Quito Ecuador: Impresión el Telégrafo Ep.
- Giddens, A. (2001). *Sociología* (4^a Ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Fraser, N. (1993). Repensar el ámbito público: una contribución a la crítica de la democracia realmente existente. *Debate Feminista*, 4(7), (pp.23-56)-
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 3, (pp.3-20).
- Gaete- Quezada, R. (2015) El techo de cristal en las universidades chilenas. Un análisis exploratorio. RIES: Revista Iberoamericana de Educación Superior (6),17, 3-20.
- Goetschel, A. M. (2015). Género, Historia y Educación Superior. En: *Memorias del Seminario Internacional calidad de la Educación Superior y género* (pp. 183-201). Quito Ecuador: El Telégrafo Ep.
- Harding, S. (1993). *Ciencia y Feminismo* (5^a Ed.). Madrid: Morata.
- Haraway, D. (1991). *Ciencia cyborgs y mujeres. La reinvención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- Huber, Günter L. y Gürtler, Leo. (2012). AQUAD 6. Manual del programa para analizar datos cualitativos (1. ed. 2003, Tübingen: Ingeborg Huber Verlag). Tübingen: Günter Huber. Consultado el 20 de mayo de 2016 en: www.aquad.de
- Kiss Y Castro, (2014). Académicas: dilemas de equidad y generación de saberes. Número Extraordinario, 102-109 ISSN: 1576-3420. (pp. 269-288)) *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* enero-junio 2012. Vol. 17/Nº38.
- Lagarde, M. (1996). *Claves feministas para liderazgos entrañables. Memoria de taller*. Managua: Edición a cargo de Sofía Montenegro.
- Larrea, (2015). De la inclusión a la justicia económica: el rol de la educación superior. En *Memorias del Seminario Internacional Calidad de la Educación Superior y Género*. (pp. 215-230). Quito: Impresión El Telégrafo Ep.
- Longino, H. (1990). *Science as social knowledge*. Princeton University Press.
- Logroño, J. (2015). *Desafíos en la construcción de la ciudadanía de las mujeres desde los espacios locales*. Quito: Ediciones PH.
- J (2017) Tesis de grado de PhD inédita. Universidad de Alicante: España.
- Morley, L. (1999). Techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el medio académico del Reino Unido. En M. Belausteguigoitia, & Mingo, A. (Eds.), *Géneros prófugos. Feminismo y educación* (pp. 349-368). México. UNAM.
- Moncayo, M. B. (2015) *Políticas públicas universitarias y mujeres diversas*. En *Memorias del Seminario Internacional Calidad de la Educación Superior y Género*. (pp.231-240). Quito: Impresión El Telégrafo Ep.
- Mouffe, *El retorno de lo político. Comunidad, ciudadanía, pluralismo y democracia radical*. Ediciones Paidós. Barcelona, 1999 (pp. 150-186).
- Ovejero A., & Pastor J. (2001). La dialéctica saber/poder. En M. Foucault, *Un Instrumento De reflexión crítica sobre la escuela*. (pp. 1-9) Aula Abierta No. 77
- Phiplips, A. (1996) Género y Teoría Democrática. Capítulo 1 *Feminismo y Democracia*. UNAM-PUEG.
- Phillips, D. (2000). The constructivist landscape. In D. C. Phillips (Ed.), *Constructivism in education* (Ninety-Ninth Nsse Yearbook) (pp. 10-24). Chicago, II: University Of Chicago Press.
- Palomar, C. (2015). Experiencias sobre políticas universitarias de género. Las políticas de equidad en el contexto de las culturas institucionales de género. En *Memorias del Seminario Internacional Calidad de la Educación Superior y Género* (pp. 293-309). Quito: El Telégrafo Ep.
- Pateman C. (1989). Feminismo y democracia. *Rev. Estudios Feministas*. Vol. 22 No. Florianópolis. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2014000200003>
- Rodas, C. (2001). *Deconstrucción de patrones culturales de género*. Quito. Ed. Camaleón.
- Scott, J. (1988). Igualdad y Diferencia. Los usos de la teoría posestructuralista. En *Feminist Studies Volumen 14, núm. 1 primavera de 1988*. (pp. 217-238) Traducción Martha Lamas. http://mujeresdelsur.org/sitio/images/descargas/gtps_scott_unidad_1.pdf.

- 1996 (1986) “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, M. Lamas (compiladora), PUEG/Miguel Ángel Porrúa. Colección Las ciencias sociales. Estudios de Género. México. (pp. 265-302).
- Vega, S., Cuvi, M., & Martínez, A. (2001). *Género y ciencias. Los claro-oscuros de la investigación en el Ecuador*. Ecuador: FUNDACYT en coedición con ABYA-YALA.
- Valcárcel, Amelia. (2009). *Feminismos en el mundo global*, Madrid: Ediciones Cátedra, (3^a Edición).

Liderazgo y género en la educación superior: desigualdades entre académicas y académicos en gestión

Leadership and gender in higher education: inequalities between male and female in management

Andrea Benavídez¹

andreasbenavidez@unsj-cuim.edu.ar

Franco Barboza¹

Valeria Gili Diez¹

Maria Fernanda Estévez¹

Victoria Galoviche¹

Mariana Guerra¹

Estela Lucía Náváez¹

Mirta Graciela Pastrán¹

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

En el presente trabajo se exponen algunas aproximaciones generales a la problemática de género e igualdad de acceso a los cargos de gestión en el entorno de la educación superior. Este estudio pretende describir las percepciones de las personas que ejercen la gestión académica en el período 2016-2020 en las distintas facultades pertenecientes a la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ), en relación con su género, el acceso y permanencia tanto en la gestión académica como en el liderazgo. Se aplicó metodología cuantitativa como estrategia de investigación, que permitió el abordaje de un número considerable de casos, en su contexto específico y atendiendo a su complejidad y diversidad. La relevancia de los datos obtenidos radica en la conformación de una base estadística sobre el personal de la UNSJ respecto a esta temática de gran interés actual, y la necesidad de establecer estrategias que permitan procesos de sensibilización sobre las relaciones de género en los sujetos que ejercen la gestión.

Palabras clave: género, educación superior, desigualdad.

Abstract

This paper presents some general approaches to unequal access to management positions based on gender in the higher education environment. This study describes the perceptions of people who will exercise academic management in the period 2016-2020 in different Faculties at the National University of San Juan, in relation

¹ Docentes de la Universidad Nacional de San Juan, Argentina. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

to variables such as gender, access and permanence. A quantitative methodology was applied as a research strategy, which allowed the approach to a considerable number of cases, in their specific context and taking into account their complexity and diversity. The relevance of the data obtained lies on the creation of a statistical base of the staff at the National University of San Juan, and the necessity to establish strategies that allow for sensitization processes on gender relations among personnel involved in management.

Keywords: gender, higher education, inequality.

Introducción

En el presente trabajo se exponen algunas aproximaciones generales sobre la problemática de género y liderazgo en la educación superior, atendiendo a las desigualdades que se presentan entre académicas y académicos en gestión. Se trata de un estudio realizado en la UNSJ², donde se recuperan las miradas de las personas que ejercen la gestión académica de tal institución. El estudio comprende el período 2016-2020, se ha procurado identificar sus percepciones en relación con el género, el acceso y permanencia en la gestión académica, y el liderazgo.

Las reflexiones que se presentan en este texto, dan cuenta de un enfoque interdisciplinario acerca de la problemática de género en el marco de la gestión en educación superior. Se entiende que la perspectiva de género resulta una herramienta teórico-política fundamental para comprender las desigualdades y las relaciones de poder existentes, desnaturalizando las diferencias entre mujeres, varones y personas LGTBI, basadas en la preponderancia de los aspectos biológicos como mirada hegemónica.

En la Universidad de San Juan el abordaje de estas inquietudes posee una reconocida trayectoria, sin embargo, la aprobación por parte del Consejo Superior en el año 2016 de una “Oficina por la Igualdad de Género, contra las violencias y la discrimi-

nación” y de un “Protocolo de actuación en la UNSJ ante situaciones de discriminación, violencias a la identidad de género y contra las mujeres”, constituyen espacios para discutir como área prioritaria la problemática de género hacia el interior de la universidad.

Marco teórico conceptual

Históricamente, la diferenciación entre los sexos ha otorgado a hombres y mujeres una distribución de roles, atributos y funciones ligados a lo socialmente esperado para cada uno. Hasta fines de la década del 60 la visión hegemónica asigna a la mujer las funciones reproductivas, de cuidados, de la vida doméstica o del ámbito de lo privado y a los varones la función productiva, proveedora y ligada a los ámbitos públicos.

El concepto de género nace de las corrientes feministas y tiene como un primer objetivo la distinción de aquel respecto al concepto de sexo. Éste último, refiere a la dimensión biológica (relacionada con lo físico genital) mientras que el género da cuenta de los atributos, funciones, roles, responsabilidades e identidades que se construyen socialmente. De ahí que, según Lamas, la categoría de género “se refiere a la construcción social y cultural que organiza nociones sobre lo “propio” de lo masculino y de lo femenino a partir de la diferencia sexual” (Lamas, 1996 en Faur, 2004, p.75)³.

Ahora bien, resulta interesante advertir que, a lo largo de la historia, los roles, funciones y atributos ligados a las mujeres se encontraron en una relación de subordinación respecto a los varones, lo cual pone en evidencia una situación de desigualdad para ellas en diferentes ámbitos. Si el género refiere a todos aquellos atributos y roles sociales cambiantes

2 La Universidad Nacional de San Juan (UNSJ) tiene su sede en la Provincia de San Juan, Argentina. En la actualidad la UNSJ es una de las cincuenta y seis (56) universidades nacionales públicas que hay en Argentina. Respecto a su estructura actual, la UNSJ cuenta con cinco Facultades: Ingeniería; Arquitectura, Urbanismo y Diseño; Ciencias Exactas, Físicas y Naturales; Ciencias Sociales; y Filosofía, Humanidades y Artes. Cada una de ellas tiene en su interior Departamentos Académicos; a la vez que Institutos, Centros, Gabinetes y Museos de Investigación y Extensión. Asimismo, la UNSJ posee tres escuelas de nivel medio. El gobierno de la UNSJ está integrado por autoridades ejecutivas, entre las que se incluyen jerárquicamente, Rector/a y Vicerrector/a de la Universidad, Decanos/as y Vicedecanos/as de Facultades, Directores/as y Vicedirectores/as de Departamentos, y Directores/as y Vicedirectores/as de Colegios de nivel medio. También está integrado por los siguientes órganos colegiados: Asamblea Universitaria, Consejo Superior, Consejos Directivos de Facultad, Consejos Departamentales y Consejos Asesores Escolares.

3 En torno al concepto de género se advierte que hay diversos tratamientos sobre este e incluso una fuerte crítica por parte del Feminismo Decolonial. María Lugones sostiene que éste no existía en Abya-Yala y que es una invención del Colonialismo. Así, la propuesta de Lugones en cuanto decolonial plantea la (in)existencia de género, es decir pone en tensión y perturba las categorías dualistas jerárquicas, heteronormativas y heterosexualistas de: hombre y mujer, macho y hembra (Lugones, 2008, 2012). Más allá de esta profunda crítica al Sistema Moderno/ Colonial de Género, con la cual se acuerda, aún no se encuentra otro concepto superador del mismo.

que una sociedad le asigna a lo femenino y a lo masculino; en nuestras sociedades, este concepto giró en torno a una “construcción social desigual basada en la existencia de jerarquías entre ambos sexos, y a las consiguientes relaciones asimétricas de poder que se generan a partir de allí” (Pautassi, 2000, p. 89).

En Argentina, las instancias públicas han reconocido poco a poco la participación de las mujeres y otras minorías como sujetos de derechos. Sin embargo, aún persisten brechas respecto de la igualdad de oportunidades que ubican a estos grupos en un contexto de desventaja a la hora de ocupar cargos públicos. Si bien los estudios muestran que la situación de las mujeres en los puestos de gestión y sus oportunidades de acceso, han avanzado de manera sostenida desde los años 60, también se estima que las condiciones de igualdad están todavía distantes.

Las instituciones de educación superior no han sido ajenas a esta tendencia, que viene siendo referida. Si bien es posible acertar que los puestos de gestión han experimentado una sensible apertura a que sean ocupados por mujeres, eso no retrae los imaginarios culturales que sobre estos recaen. El ejercicio del liderazgo, como condición del patriarcado hegemónico es posible que pueda seguir vigente en instituciones universitarias en sociedades que aún se encuentran atravesadas por esas características en la conformación de sus tramas sociales.

Esta realidad expuesta en los párrafos anteriores resulta interpelante, por lo que este estudio se realiza desde un “*enfoque de género*”, que funciona como un prisma para develar la presencia de estructuras de poder asimétricas que asignan valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los géneros (Pautassi, 2011). Es aquí, donde cobra importancia la intención de esta investigación, de identificar las percepciones de las personas que ocupan cargos de gestión académica.

Estrategia metodológica

Los objetivos que guiaron la investigación, cuyos resultados aquí se presentan son:

- Analizar la actual situación de género y gestión en la Universidad Nacional de San Juan.

- Describir las percepciones de las personas que ejercen la gestión académica en el período 2016-2020 en relación con género, acceso a la gestión académica y liderazgo.

En función de estos objetivos de conocimiento, se adoptó una estrategia de investigación principalmente cuantitativa, enriqueciéndola con el abordaje cualitativo de algunas categorías.

La metodología cuantitativa fue prioritaria ya que en esta primera instancia exploratoria de trabajo y, por sus características intrínsecas, nos permitió: 1) La sistematización de la actual situación de las relaciones de género y gestión académica en la UNSJ. 2) El abordaje de un número considerable de casos, en su contexto específico y atendiendo a su complejidad y diversidad.

Los aportes del enfoque cualitativo en la investigación permitieron poner en valor y reforzar el proceso de validación/discusión de los datos a través del lenguaje de los/las entrevistados/as y la reconstrucción permanente del trabajo de investigación. En este sentido, en la discusión de los datos se refleja una triangulación metodológica tendiente a superar la falsa dicotomía entre la lógica disyuntiva y la lógica dialéctica.

Unidad de análisis y población: Las personas que ocupan cargos de gestión académica en la UNSJ durante el período 2016-2020 –sin distinción de género- fueron tomadas como unidades de análisis para conformar el estudio. Cabe destacar que no se trabajó con muestreo, ya que se consideró todo el universo posible. Se abordó un total de 78 casos distribuidos en las cinco facultades de dicha casa de estudios superiores. Los cargos de gestión seleccionados fueron: rectorado: rector y vice-rectora; decanato: decanos y vice decanos; departamentos por carrera: directores y vice-directores.

Unidad Espacio/Temporal: Se seleccionó como unidad espacial los lugares de trabajo de cada una de las unidades de análisis del presente estudio. En cuanto a la unidad temporal, la misma comprende los meses de sep-

tiembre, octubre y noviembre de 2016 en los que transcurrió el trabajo de campo.

Estrategia de recolección y análisis de datos: En el presente estudio se consideró pertinente aplicar encuestas como instrumento de recolección de información. La encuesta es útil al momento de abordar un número considerable de casos y obtener un sondeo de opinión abarcativo que atienda la diversidad de la población bajo estudio. La encuesta se realizó de forma personal y directa mediante encuentros cara a cara, previamente pautados con los/las informantes. Se aplicó un cuestionario semi-estandarizado compuesto mayormente de preguntas cerradas, y algunas de tipo abierta –interesantes al momento de enriquecer el análisis sobre la opinión de los/las encuestados/as–.

Al comenzar el trabajo de campo se desarrolló dos encuestas piloto que se realizaron con el objetivo de testear el instrumento de recolección de datos. Una vez corregido los detalles del instrumento, las encuestas fueron aplicadas a las ya citadas unidades de análisis. Cabe señalar que las dos encues-

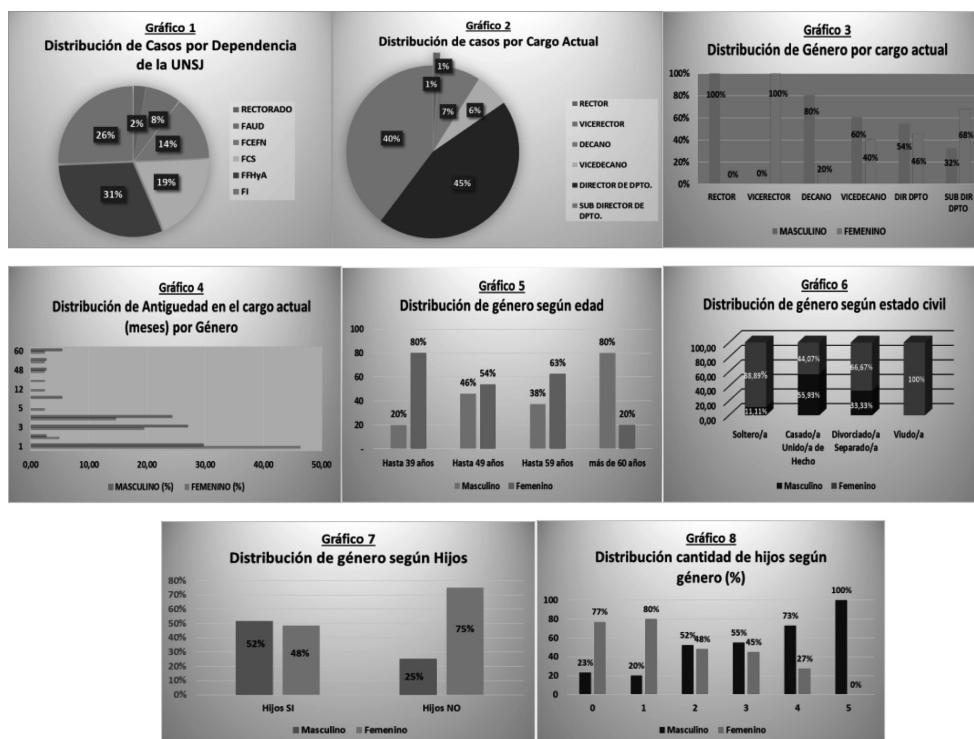
tas pilotos realizadas, fueron incorporadas al universo de casos.

Variables en estudio: *Variables Base:* género, edad, nivel de formación, estado civil, número de hijos/as, cargo actual. *Gestión académica:* tipo de cargo de gestión, fuentes de aprendizaje, obstáculos presentes en la gestión, nivel de resolución de obstáculos, facilitadores presentes en la gestión (contexto familiar y universitario). *Liderazgo:* estilo de liderazgo, formas de toma de decisiones.

Presentación de resultados

En este apartado del trabajo se presentan los resultados obtenidos en la investigación. Se observa la situación de igualdad/desigualdad de los géneros en el acceso a la gestión superior. Para ello, han sido tenidos en cuenta los siguientes aspectos: perfiles de académicos y académicas; desigualdad por género en el acceso a la gestión académica; desigualdad por género en la permanencia en la gestión académica y desigualdad y liderazgos en gestión académica.

Perfil de académicas y académicos en gestión.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ.

Como se observa en los gráficos 1 y 2, más del 50% de la muestra corresponde a personal con cargos de gestión pertenecientes a las Facultades de Filosofía, Humanidades y Artes e Ingeniería. Aquello es un indicador de que son las facultades que concentran el mayor número de cargos en la UNSJ. Del universo de casos el 85% pertenece a personas que ocupan cargos de director/a y vice director/a de cada uno de los departamentos por carrera en las facultades.

En la distribución total de puestos hay más mujeres que varones. Pero si nos detenemos en el análisis de los tipos de cargos, se observa en el gráfico 3, que los puestos de mayor jerarquía están ocupados mayoritariamente por varones, mientras que la proporción de mujeres aumenta en los cargos de menor rango.

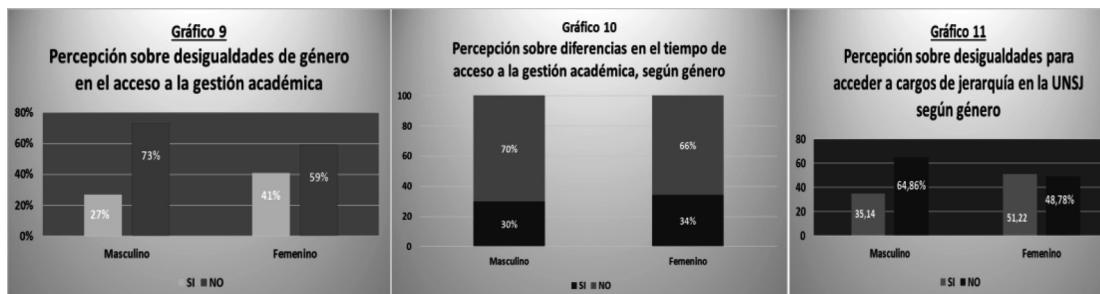
Respecto de las edades de los/las informantes (Gráfico 5), entre los/las encuesta-

dos/as hay un predominio de mujeres en los grupos etarios más jóvenes, y en el grupo etario de mayor edad existe un predominio masculino.

En el gráfico 6 también puede observarse que, del total de casos analizados, el 75% corresponden a personas casadas o unidas de hecho, de éstos el 56% son varones y el 44% mujeres. Hacia dentro del grupo de mujeres encuestadas también predomina el estado civil casado/a o unido/a de hecho. También es posible observar que entre las personas solteras en gestión el 88,9% son mujeres.

Entre los/las informantes (Gráfico 7 y 8), se destaca que el 85% tiene hijos/as, de estos el 51% corresponde a los varones y el 49% a las mujeres. Se desprende además del análisis que, del universo de casos, tanto mujeres como varones tienen alrededor de 2 hijos/as, no obstante, las personas en gestión que no tienen hijos, el 77% son mujeres.

Desigualdad por género en la permanencia en la gestión académica



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ.

El gráfico 9 expresa que para el 73 % de los varones no existen discrepancias de género en el acceso a la gestión académica, mientras que el 27% de ellos reconoce tal hecho. En el mismo sentido, pero en menor medida, 41% de las mujeres indican que sí existen desigualdades condicionadas por el género para acceder a estos cargos, frente a esto el 59% de las mujeres ha señalado que no se genera esta inequidad. En la UNSJ es mayoritaria la cantidad de mujeres en cargos de gestión que no considera que existan desigualdades.

La encuesta realizada también abordó la percepción que tienen los/as entrevistados/as con respecto a las diferencias en el tiempo de acceso a la gestión académica. Así, como se observa en gráfico 10 el sector masculino

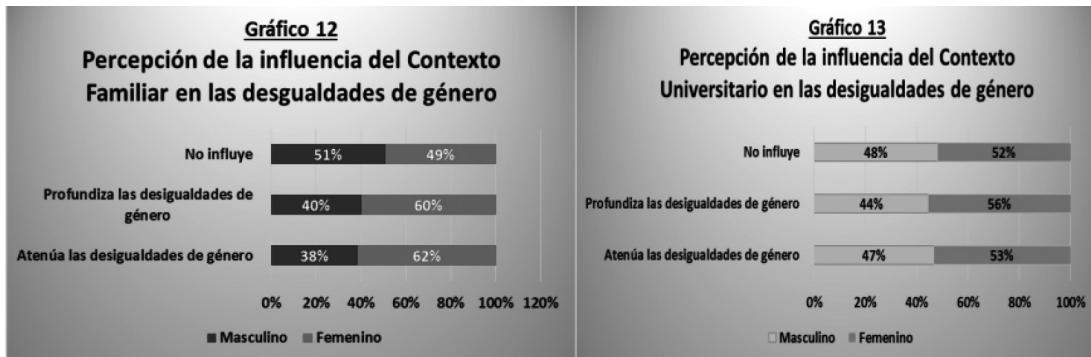
respondió en un 70% que no existen diferencias en el tiempo para acceder a la gestión, sin embargo, el 30% reconoce que sí las hay. En el caso del género femenino se manifiesta en un 34% que sí hay diferencias temporales para ingresar a la gestión. En tanto que para el 66% no las hay.

Los encuestados además fueron consultados por la existencia de inequidades de género en el ingreso a los cargos de jerarquía- rector, vicerrector, decano, vicedecano. Según gráfico 11, para el 52% de las mujeres encuestadas sí existen desigualdades para revestir estos cargos, y el 35% de los varones afirman tal desigualdad. El 48% del género femenino indicó que no hay desigualdad pues se argu-

menta que actualmente una mujer ocupa el cargo de Vicerrectora. Por otra parte, el

65% del género masculino respondió negativamente a lo interrogado.

Desigualdad y liderazgos en gestión académica



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ

El gráfico 12 indica el modo en el cual el contexto familiar profundiza, atenúa o no influye en las desigualdades de género en relación con su actividad en gestión. Se observa que el 62% entre quienes sostienen que el contexto familiar atenúa las desigualdades de género son mujeres, y el 38 % de los hombres sostiene la misma opción. El 60% que entiende que el contexto familiar profundiza las desigualdades de género, son mujeres, frente al 40% de varones. Por último, entre quienes sostienen que el contexto familiar no influye en las desigualdades de género, el 49% son mujeres y el 51% son varones.

El gráfico 13 aborda la influencia del contexto universitario en las desigualdades de género en relación con la actividad en gestión. Se observa que del 100% de los casos, entre quienes considera que el contexto universitario profundiza las diferencias de género, el 56% son mujeres, mientras el 44% son varones. En el grupo que afirma que dicho contexto atenúa las desigualdades, el 53% son mujeres y el 47% son varones. En cuanto a la última opción de respuesta, el grupo de quienes manifestaron que el contexto universitario no influye en las desigualdades, está compuesto por un 52% de mujeres y un 48% de varones.

Desigualdad y liderazgos en gestión académica



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ.

En los gráficos 14 y 15 se analiza la forma en que los/as encuestados/as toman decisiones de trascendencia para su gestión. Es posible observar que no existen grandes diferencias de género en este aspecto.

Cuando se indagó si las decisiones eran tomadas de manera autónoma, el 60% de los varones afirmó estar completamente en desacuerdo, mientras que el 49% de las mujeres opinaron en el mismo sentido. Solo el 8% de los varones y el 5% de las mujeres afirmaron estar totalmente de acuerdo con esta forma de resolución.

Con respecto a las decisiones consensuadas con el equipo de gestión, el 78% de los varones y el 80,3% de las mujeres se encuentran totalmente de acuerdo con esa forma de resolución. Mientras que no hay casos que se encuentren enteramente en desacuerdo con la misma.

Cuando se consultó acerca de las resoluciones en función de directivas de gestión propuestas por niveles superiores, las respuestas extremas (totalmente de acuerdo, totalmente en desacuerdo) presentan índices menores (24% y 13% en varones, 22% y 10% en mujeres).

Discusión

Al igual que en el apartado anterior, abordamos las mismas dimensiones de trabajo, pero aquí intentando poner en valor la potencialidad del lenguaje de los actores y de la teoría sustantiva que surge de los mismos.

A partir del análisis de datos realizado, se desprende que hay una diferencia de género entre varones y mujeres en la distribución de cargos de jerarquía en la gestión académica de la UNSJ, que se traduce en desigualdad en el poder de toma decisiones y opiniones entre unos/as y otros/as. Como observa Anzorena, en la actualidad: “Por una parte, si bien se modificaron las condiciones del mercado laboral y se transformó el Estado, las relaciones sociales de género no parecen alterarse en un sentido profundo; por otra parte, desde el Estado y desde el mercado laboral parece considerarse a las mujeres como portadoras “naturales” de un “capital humano” que solo las habilita a ser trabajadoras de segunda categoría, dan-

do por supuesto que sus capacidades están orientadas a la reproducción y al cuidado de la vida” (Anzorena, 2008, p. 48).

Hay una división social del trabajo –a nivel familiar, doméstico, laboral–, que define tareas “propias de cada género”, todo ello en detrimento de las mujeres.

“...No veo desigualdad para acceder, pero sí en el trabajo durante la gestión. La mujer tiene más trabajo: la casa y la universidad. No son llamadas o convocadas a veces por ser mujeres...” “... No es lo mismo si estás transitando la maternidad: no es igual si vos tenés un bebé de un año o si sos el padre de un bebé de un año...”⁴(Entrevista, 01).

Aún en este cuadro de situación, llama la atención la fuerte presencia de mujeres jóvenes en dicha gestión, lo que coincidiría con una tendencia laboral por género en Argentina, ya que algunos estudios señalan que las principales protagonistas de los avances en la participación dentro del mercado laboral son las mujeres jóvenes y en especial las adultas jóvenes en edad reproductiva (25 a 29 y 30 a 39 años). Un dato importante a tener en cuenta en la carrera de la mujer ejecutiva es el inicio al ascenso a posiciones de decisión que se presenta entre los 25 a 35 años (Heller, 2011).

A partir de los datos relevados puede observarse que la mayoría de las mujeres tienen hijos/as y se encuentran casadas o unidas de hecho. Es de destacar que, en este caso, algunas mujeres en cargos de gestión de la UNSJ han podido desarrollar estrategias de conciliación familia-trabajo que en otros contextos resulta dificultoso.

“... Mi esposo cuida a los hijos y eso ayuda mucho. Lo noto en las generaciones, que en las anteriores está muy marcado qué hace cada rol, pero hoy por hoy en las generaciones actuales, es totalmente igualitario...”(Entrevista, 02).

4 Tenés es una expresión que se asimila a tienes en el habla coloquial, y que se mantiene en el artículo para mantener intactas las expresiones de los y las entrevistadas, aquello se justifica en función de la aplicación del método cualitativo.

Entre las desigualdades de género conocidas, para muchas mujeres profesionales los ciclos de vida personales están fuertemente relacionados con las oportunidades que se abren o se cierran en el mundo del trabajo. “El acceso a posiciones destacadas implican gran dedicación, actualización permanente, asistencia a congresos, viajes, etc.; por ello, el dilema entre familia y desarrollo de carrera está presente entre ellas. Es habitual que los puestos directivos exijan máxima dedicación, sin límites de horarios o espacios, desafiando constantemente las fronteras entre el mundo privado y el laboral” (Moine, 2013, p. 30).

“... Hubo un tiempo que no sentí la igualdad y dedicaba mucho a mi casa. Es un mandato muy fuerte que recibimos como mujeres. Fue todo un trabajo al interior de la familia para que ahora sea un atenuante...”

Por otra parte, al analizar la percepción de los/as encuestados/as respecto de las desigualdades de acceso y permanencia en la gestión, se observó que para un número considerable de académicos varones no existen desigualdades de género para acceder a los cargos de director de departamento, decano, rector. En el mismo sentido se expresan las mujeres puesto que afirman en que no existen tales desigualdades. Sin embargo, si se atiende al gráfico 3, es notorio que la distribución de cargos de jerarquía favorece a los varones y asigna a las mujeres puestos de segunda categoría. Lo que en palabras de una entrevistada señala:

“...Poniéndote en el lugar de la mujer que apoya, que no hace, he podido manipular el rol de apoyo. Ya no se me ve como una hacedora, más allá de la cabeza que es el rector. Por ser mujer y por ser vice, eres casi un adorno. Siento que he superado lo del adorno” (Entrevista, 03).

En otros términos, los/as encuestados/as realizan una revisión histórica de los cargos de mayor jerarquía (decano y vicedecano, rector y vicerrectora). Aquí se apreció que el género masculino reconoce que no se han encontrado con impedimentos para llegar al puesto de rector y decano, mientras que el género femenino expuso que no está vedado

el campo de acceso puesto que en la universidad actualmente una mujer ocupa el cargo de vicerrectora. No obstante, hay quienes plantearon la problemática de la doble jornada, puntualmente la responsabilidad del cuidado de la familia. Asimismo, durante la encuesta algunas mujeres señalaron la posición de la mujer en tanto acompañante del varón líder.

“... No llegan las mujeres a rectora...” “...” Yo no sé por qué los rectores son siempre hombres. Eso habla de las cosmovisiones, hay un ‘asentamiento semiótico’ prejuicio...” (Entrevista, 04) “... Están demostrado que hay facultades donde nunca hubo decanas, ha habido mujeres con capacidad, pero no se ha dado hasta ahora...”(Entrevista, 05).

Cuando se indagó acerca de la influencia del contexto familiar y universitario en relación con la actividad en gestión, se aprecia que el 60 % de quienes consideran que el contexto familiar profundiza las desigualdades de género en relación con la actividad en gestión son mujeres. Este dato se encuentra apoyado por los relatos de las entrevistadas que manifestaron que en muchos casos su actividad en gestión entró en conflicto con las tareas familiares. “... En mi caso particular mi marido es muy demandante, estoy en una negociación permanente y un reclamo permanente. No se resigna a que no esté haciendo las tareas de la casa. Hay un reclamo de parte de mis hijos por no estar en la casa...” (Entrevista 06).

“...Los horarios de la gestión te demanda reuniones o temas extras y ahí el entorno familiar se complica porque estás ajustado a un horario familiar que se descompagina...” (Entrevista 07).

Esto tiene relación directa con el concepto de doble jornada laboral que plantea que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral no ha sido acompañada por una redistribución de las tareas al interior de los hogares, que en gran medida siguen estando a cargo de las mujeres (Celiberti y Mesa, 2009). Como consecuencia de ello, al sumar el tiempo destinado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado, las mujeres tienen jornadas más extensas. En el caso de

las mujeres entrevistadas se podría hablar incluso de una triple jornada, dado que al ejercer cargos electivos deben, además, dedicar tiempo a la política universitaria.

A partir del mayor acceso de las mujeres a la esfera pública, también se observan avances en la ocupación de puestos jerárquicos en las instituciones donde es posible percibir esta inserción y se advierten los modos de ejercer el liderazgo que no escapan a las tendencias generalizadas. En esta investigación encontramos diversas respuestas de los/as encuestados/as que dan cuenta de la representación que estos tienen con respecto al liderazgo. Entre otras definiciones de liderazgo se asume la definición planteada por Godoy y Bresó (2013,): “Una habilidad que puede ser entrenada y le compete orientar e impulsar a los seguidores hacia la meta, a través de relaciones motivadoras y llenas de energía en las que la influencia del líder sea capaz de infundir un sentido a los seguidores” (p. 60).

Con respecto a la forma en que los entrevistados toman decisiones, la mayoría (el 78% de los varones y el 80% de las mujeres) se muestra totalmente de acuerdo con tomar las decisiones con su equipo de gestión, es decir con su dupla de gestión o con el consejo (departamental, directivo o superior según el caso), mientras que el 60% de los varones y el 49% de las mujeres afirmó estar completamente en desacuerdo con tomar decisiones de manera autónoma.

Estos datos se encuentran en consonancia con las respuestas obtenidas al momento de cuestionar sobre el tipo de liderazgo que cada una de las personas entrevistadas afirma ejercer. Hay un gran número de casos (94,6% de varones y 84% de mujeres) que se asumen liderazgos en los espacios de gestión que ocupan y en sus discursos al hablar del tipo de liderazgo que ejercen destacan las palabras: *consenso, democrático, participativo, diálogo*, como las más recurrentes.

En la educación superior los puestos jerárquicos tienen una organización y estructura marcada por posibilidades de acceso a los cargos donde se concentra poder. Se ha podido observar que en la UNSJ los entrevistados no perciben que el género esté vinculado al liderazgo, no obstante, el puesto

de Rector, como el de mayor rango, nunca han sido ocupados por mujeres, y de cinco decanatos solo uno tiene a una mujer como decana y dos vicedecanatos están ocupados por mujeres, el resto de los puestos los ejercen varones.

Hay niveles diferentes de apreciación sobre el acceso a los espacios de gestión y el liderazgo femenino. Mientras encontramos mujeres que no dudan en que la conquista de espacios institucionales, se encuadran en los derechos de las minorías y las mujeres entre ellas, otras no consideran que ocupar cargos de gestión tenga alguna vinculación con el género sino con las capacidades personales o trayectorias propias.

Sin embargo, ha sido posible encontrar diferencias entre quienes consideran que “no ejercen ningún liderazgo” o no lo asumen abiertamente. Los varones que afirman no ejercer ningún liderazgo lo sostienen en función de ser representantes de una construcción colectiva o de cierta institucionalidad.

“... El liderazgo no es personal, al trabajar en equipo más que líder es un organizador. No me considero líder...” (Entrevista, 08) “... Es que yo no sé si soy líder (risas), participo de la construcción colectiva, del consenso, de reconocer al otro. El sello que tenemos es la institución...” (Entrevista, 09).

Esta postura es diferente a la de las mujeres quienes, al no reconocer su propio liderazgo, se ubican en un lugar de acompañamiento en la gestión o en una postura de servicio o escucha a los estudiantes.

“... Me defino como una persona que acompaña más que una persona que conduce. Trabajo a gusto en este cargo porque acompaña a la decana que me tiene en cuenta, consulta y también delega en mí porque hay una actitud de confianza. El liderazgo recae sobre ella y yo陪伴...” (Entrevista, 10) “... Es un liderazgo a medias, a lo mejor no tengo el perfil de líder que se necesita (Entrevista 011).

Yo soy una persona con vacilaciones y un líder no puede vacilar. Creo que soy una buena colaboradora, buena para acompañar...”(Entrevista, 11) “... Liderazgo de perfil bajo y acompaña a quien conduce...” (Entrevista 12) “Eso es lo que caracteriza mi gestión, parece un consultorio psicológico...” (Entrevista 12).

Con respecto a este último punto es posible advertir una diferencia de género en el lugar de gestión. Los varones que dicen no asumir su liderazgo en realidad lo hacen, pero de una forma solapada, mientras que las mujeres en sus discursos directamente asumen su “no liderazgo”, pero poniendo en valor su lugar compensatorio/complementario de quienes consideran el/la líder en la gestión.

Es posible que esta percepción implique cierta segregación de las mujeres en ciertas posiciones jerárquicas y tareas. Celiberti y Mesa (2009), hablan de segmentación horizontal y vertical. La primera consiste en la concentración de las mujeres en determinadas áreas o sectores asociados con estereotipos de género que definen las habilidades y aptitudes de las mujeres a partir de una mirada esencialista; la segunda, la segmentación vertical se encuentra asociada al concepto de “techo de cristal” y hace referencia a las dificultades que enfrentan las mujeres para llegar a los puestos de máxima autoridad. Sin embargo, para este caso, se considera más pertinente el término “laberinto de cristal” para mostrar que las mujeres pueden llegar a puestos jerárquicos, pero tienen que transitar un recorrido complejo y sinuoso.

Las respuestas brindadas por entrevidados/as, nos permite inferir que existen desigualdades de género en el acceso a la gestión, los estilos de liderazgo y las posiciones y tareas emprendidas por quienes se encuentran en cargos directivos. Si bien dicha desigualdad no es siempre percibida abiertamente, puede reconocerse en ciertos casos y según los relatos de las entrevistadas, una especie de segmentación horizontal que asigna a las mujeres tareas de compensación o acompañamiento. También se advierte segmentación vertical, dado que nunca en la historia de la UNSJ hubo una rectora, y solo una vez hubo una candidata a ese puesto, quedando en tercer lugar en las elecciones, a pesar de haber ejercido como vicerrectora en la gestión saliente.

Conclusiones

Se ha podido advertir que en las respuestas relevadas de los/as encuestados/as no se señala diferencia con respecto a los modos de acceso a los cargos de gestión y sus contextos, ni en las maneras de sostener, decidir

o ejercer los modos de desigualdad. Las respuestas apuntan a que los encuestados poseen una percepción de igualdad de género con respecto al acceso y a la gestión de la educación superior. No obstante, la discusión se abre paso cuando estas respuestas, expresadas en datos cuantitativos no reflejan lo que luego, en las respuestas ampliadas es posible advertir. En este último sentido, la apreciación de los encuestados produce una contradicción pragmática que nos permite inferir diversas valoraciones.

De lo antes mencionado se desprenden dos situaciones, una es que a medida que las mujeres ocupan cargos públicos de gestión, estos entran en conflicto con sus actividades domésticas, lo que implica en muchos casos una doble y triple jornada laboral; la otra, apunta a que quienes se encuentran en dichos cargos definen su función no como un liderazgo genuino sino como un acompañamiento. Así, se pudo advertir no solo una segmentación horizontal que concentra a las mujeres en determinadas áreas o sectores asociados con estereotipos de género, sino también una segmentación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos. En suma, si bien es posible que las mujeres finalmente accedan a cargos de gestión académica, antes una gran mayoría de ellas, deben transitar un recorrido complejo y sinuoso.

La primera de ellas, es que los datos estadísticos acerca de la distribución efectiva de cargos de académicas y liderazgo, muestran la desigualdad con el género masculino, puesto que se hallan diferencias en cantidad y calidad de cargos en detrimento de las mujeres. De este modo, la equidad de género se muestra solo en los cargos de menor jerarquía, mientras tanto el acceso del género femenino a los cargos de mayor jerarquía es limitado. Si hacemos una revisión histórica en la UNSJ nunca una mujer ha ejercido el cargo de rector, sí de vicerrectora, otros casos similares los podemos visibilizar en los cargos de decanato en las facultades que integran la universidad: FACSO, FAUD, FI y FCEF y N.

La segunda apreciación es que, la desigualdad entre varones y mujeres no es advertida por quienes se encuentran en cargos de gestión y por ello en general no resulta un problema que demande búsqueda de soluciones. Entonces, es posible preguntarse, si la desigualdad no percibida por la comunidad uni-

versitaria que ejerce gestión académica resulta un problema en sí mismo. O tal vez si el hecho de que no haya capacidad crítica para visualizar las diferencias que existen sobre la temática es ya un problema de inicio. Sin embargo, hay momentos en que los/as encuestados/as pueden observar diferencias al momento de desarrollar estrategias para acceder o mantenerse en un cargo, lo cual denota dificultades exclusivamente para el conjunto femenino.

De lo antes mencionado se desprenden dos situaciones, una es que a medida que las mujeres ocupan cargos públicos de gestión, estos entran en conflicto con sus actividades domésticas, lo que implica en muchos casos una doble y

triple jornada laboral. La segunda apunta a que quienes se encuentran en dichos cargos que definen su función no como un liderazgo genuino sino en un acompañamiento. Así, se pudo advertir no solo una segmentación horizontal que concentra a las mujeres en determinadas áreas o sectores asociados con estereotipos de género, sino también una segmentación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos. En suma, si bien es posible que las mujeres finalmente accedan a cargos de gestión académica, antes una gran mayoría de ellas, deben transitar un recorrido complejo y sinuoso.

Referencias

- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. En *Utopía y Praxis Latinoamericana /Año 13. N° 41. (abril-junio, 2008). Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social / ISSN 1315-5216.* Maracaibo-Venezuela: CESA – FACES – Universidad del Zulia.
- Celiberti, L. y Mesa, S. (2009). *Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo.* Montevideo, Uruguay: IPS.
- Faur, E. (2004). *Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres.* UNICEF Colombia. Bogotá: Arango Editores Ltda. ISBN: 958-27-0050-5.
- Heller, L. (2011). Mujeres en la Cumbre Corporativa: El Caso de la Argentina. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo 3. Abril de 2011.* Buenos Aires, Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- Hewlett, S. (2006). *Off Ramps and On Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success.* Harvard Business School Press.
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género: hacia un feminismo descolonial. En Mignolo, W., Lugones, M. Lucena, I y Tlostanova, M. V. *Género y descolonialidad.* (Pp. 13-54) Ediciones del Signo.
- (2012). *Subjetividad esclava, colonialidad de género, marginalidad y opresiones múltiples. Pensando los feminismos en Bolivia.* Pp. 129-140.
- Martínez Ruiz, M. A. Merma Molina G. Gavilán Martín D., (2013) Redes colaborativas del profesorado: Proyecto diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior. *RIIEP. Vol. 6, N. 2 julio-diciembre de 2013,* pp. 161-172.
- Moine, M. B. (2013). Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la estructura organizacional. *Ciencias económicas 10.01 / páginas 21-45 / Investigación.*
- Pautassi, L.C. (2000). Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: Ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina. En Gioconda Herrera (coord.). *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y derecho.* Ecuador: Flacso.
- L.C. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. En *Revista Lecciones y Ensayos, nro. 89, 2011.* Pp. 279-298.
- Universidad Nacional de San Juan (2016): Ordenanza N.º 019/2016-CS, de creación de la “Oficina por la igualdad de género, contra las violencias y la discriminación” y de aprobación del “Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencias a la identidad de género y contra las mujeres en la UNSJ”. Disponible en:http://www.digesto.unsj.edu.ar/admin/digesto_admin/pdf/ORD19O-1611921.pdf

Diferenciales visibles e invisibles de las mujeres en la ciencia. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, 2017

Visible and invisible differentials of women in science. National University of San Agustín of Arequipa, Perú, 2017

Roxana Castillo Acobo¹
rcastilloa@unsa.edu.pe

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El objetivo de la investigación es mostrar las *diferencias visibles*, así como develar las *diferencias invisibles*, presentes en las actividades relacionadas con la investigación, la ciencia y tecnología en el contexto actual moderno y pos moderno, de las docentes investigadoras de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; en la cual predominan los docentes respecto de las docentes. En la formación de postgrado son los varones quienes en su mayoría cuentan con grado de doctor, con título de magister son las docentes que se dedicaron más, que los docentes. Cualitativamente tenemos que hay más investigadoras científicas interesadas en actividades de la ciencia; en la implementación de laboratorios científicos tecnológico, hay tendencia a la paridad. Sin embargo, existe un lenguaje escondido respecto de los logros de las investigadoras. En general se piensa que los aporte e ideas de las colegas hay que revisarlas bien, que ellas tienen dificultad en los horarios por la atención a la familia, se les ve como competencia; es decir, que los logros de varones, aún sin grado de doctor son más valorados. Existen normas inclusivas, pero en espacios de ciencia prevalece “la tradición territorial masculina” en comparación a “los saberes de las mujeres” no se visibiliza las contribuciones de investigadoras en la ciencia. La metodología empleada es mixta, cuantitativa con análisis estadístico-documental, y cualitativa con entrevista en profundidad a docentes mujeres y varones, para la comprensión de las dinámicas de las relaciones en la vida laboral, académica y familiar.

Palabras clave: visibilidad, invisibilidad, territorialidad de género en la ciencia, modernidad líquida.

¹ Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

This article shows the visible differences based on gender, as well as it unveils the invisible differences present in the activities related to research, science and technology in the current modern and postmodern context of research professors at the National University of San Agustín of Arequipa, in which male professors predominate in relation to female ones. In graduate education, men are the ones who mostly have a PhD degree, while female professors mostly have a master degree. Qualitatively there are more female researchers interested in science-related activities, while in the implementation of laboratories and technology, there is a tendency to parity. However, there is a hidden language regarding the achievements of women researchers. In general, their contributions and ideas must be reviewed more thoroughly, colleagues think they have more schedule-related difficulties due to their families, and are perceived as competition; that is to say, that the contributions of men, even without a PhD degree, are more valued. There are inclusive norms, but in science spaces “the masculine territorial tradition” prevails in comparison to “the knowledge of women,” whose research contributions in science are not as visible. The methodology used is mixed, quantitative with statistical-documentary analysis and qualitative: with in-depth interviews with female and male professors, for the understanding of the dynamics of relationships at work, in the academy and with the family.

Keywords: visibility, invisibility, gender territoriality in science, liquid modernity.

Introducción

El estudio revela la situación y condiciones materiales diferenciales visibles del género femenino en la vida universitaria y en especial en las actividades de la ciencia y tecnología, el cual se da en el actual marco legal de la Universidad Peruana (Ley 30220), la que sustenta y promueve el desarrollo de la investigación sin establecer distinciones de género. La coyuntura de participación de mujeres en la ciencia es favorable. Asumir esta realidad pone en relieve las competencias de docentes investigadores varones y mujeres; los procesos para obtener la categoría de docente investigador son de competitividad; pero no se analiza cómo se dan las relaciones en grupos de investigación con distinción al género. Más, la evolución histórica en nuestra Universidad muestra que los científicos e investigadores varones es significativa en la cantidad, en el adiestramiento y desarrollo de capacidades para la investigación científica; en resultados que se muestran y que la institución universitaria pública, en particular, se tipifica como un espacio androcéntrico y de una trayectoria masculinizada en la mayoría de áreas de la ciencia y tecnología. En la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa sobre los aportes de las investigadoras-científicas no hay información que permita reconocer sus alcances, pero que a su vez den paso a identificar limitaciones, contradicciones, vacíos u otros que lleven al planteamiento de política y normatividad para la igualdad de oportunidades en la participación de investigadoras en la ciencia.

Hay oportunidades de participación de los docentes en general; y por ello, para clasificar el camino a seguir, en la investigación se hace reflexiones que permitan profundizar en el tema, tanto de las condiciones materiales excluyente de las mujeres en la ciencia, así como de lo que no sabemos está ocurriendo cuando oímos aseveraciones como: “*no hay problema de género*”, “*hay mujeres científicas, investigadoras que están participando*”, pero no se visibiliza cuáles son las diferencias de género en la trayectoria profesional y laboral, que sustente los sesgos androgénicos en la trayectoria masculina

en la ciencia, y por otro lado, el cómo se va constituyendo el género en la participación de las mujeres en la ciencia; es decir, los propios limitantes desde las docentes, desde su vida familiar, qué lealtades o deslealtades se presentan entre el mismo género o géneros opuestos. En la medida que la perspectiva es alcanzar equidad, el tema plantea la necesidad de asumir una posición institucionalizada para la transversalidad de género como herramienta de “gestión para la equidad” en los espacios universitarios académicos, de formación de personas-ciudadanos y profesionales, de investigación, de gestión de la ciencia y tecnología, que puedan incidir en nuestra sociedad favorablemente.

Marco Teórico-Conceptual

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Concytec) Perú, indica que se cuenta con científicos e investigadores registrados a nivel nacional. El 82% (2,923) labora en Lima, capital de Perú; el 18% en provincias, de los cuales hay 309 investigadores en Arequipa, en La Libertad 284 y Lambayeque 124 investigadores. El 58% del estudio se realizó en universidades públicas y el 42% en universidades privadas. Según el Directorio Nacional de Investigadores (DINA), del total de 37.079 que realizan actividades de ciencia y tecnología en general (Concytec, 2016), solo el 34% son mujeres, es decir, 12.541 científicas peruanas. Se puede observar que las mujeres profesionales se están involucrando cada vez más en este tipo de tareas.

Se asume que las diferencias entre mujeres y hombres obedecen a una interpretación y subjetivación cultural. Repercuten en la identidad de género y en la manera como las personas se estructuran y estructuran su mundo y sus relaciones (Bourdieu, 2006), de tal forma que, las sociedades establecen las pautas de comportamiento y los mecanismos a partir de los cuales se fomenta y mantiene esa diferenciación, marcada por los distintos procesos de socialización (Giddens, 2006).

En esa línea, los enfoques seleccionados como la modernidad líquida y territorialidad del género en la ciencia para interpretar el objeto de estudio en el contexto actual son poco

convencionales al discurso de género, pero son significativos, pues la Universidad es una organización de variadas y complejas conexiones socioeconómicas, es jerárquica, con sesgos androcéntricos; y que por otro lado, tiene como misión el formar profesionales y ciudadanos que aporten a la construcción de una sociedad justa, democrática, responsable, inclusiva, que permita el desarrollo social humano en el más pleno marco de respeto a los derechos humanos universales.

Antecedentes históricos de género en la ciencia

Las mujeres han estado presentes en la construcción científica del conocimiento desde los orígenes mismos de la ciencia, aunque la historia –escrita secularmente por varones y sobre varones– las haya mantenido invisibilizadas y al margen de los libros oficiales. En paralelo, la visión que la mayoría de los grandes maestros han dado sobre las mujeres ha sido ciertamente misógina, atribuyéndoles cualidades no solo diferentes, sino también negativas, descalificadoras y ridículas. Aunque evidentemente, como muy bien argumentó la escritora Christine de Pisan (1905) en su obra “La ciudad de las damas”: *“si las mujeres hubieran escrito los libros, estoy segura de que los hubieran hecho de otra forma, porque ellas saben que se las acusa en falso”* (En Seminario de Lecturas Feministas 2012).

Durante siglos, la medicina consideró el cuerpo de las mujeres por extensión del masculino, realizando sus ensayos clínicos solo con hombres. En la actualidad siguen existiendo conflictos de género, por ejemplo, entre médicos y enfermeras, que tienen en las atribuciones estereotipadas a unos y otras su principal salvaguarda. Así, a una ingeniera de minas se la valora menos que a un ingeniero de su mismo nivel; lo que es visto por las comunidades mineras como lo adecuado ya que basados en mitos y creencias se cree que la presencia de una mujer en la mina hace que **cese la riqueza natural mineral**.

La perspectiva feminista de Marta González (2001), que haciendo eco de otras muchas investigadoras, resume en tres las

críticas esenciales a las epistemologías tradicionales en relación que hace críticas “*al sujeto incondicionado*”, “*a la objetividad del conocimiento*” y “*a la neutralidad valorativa de la ciencia*”; si bien las críticas, no son motivo in extenso de desarrollo en el presente artículo, pero relacionan el hecho que la ciencia busca “objetividad y veracidad en el conocimiento científico”, pero se parte de reconocer al sujeto investigador mujer, es lógico que quede en entre dicho en las teorías no reflejan de igual forma a las mujeres que a los hombres, al no haber servido sus experiencias de base ni de referente para la emergencia de problemas de investigación, siendo por el contrario reflejo particular de los varones occidentales, burgueses, blancos y heterosexuales. Resumiendo lo señalado por González, se precisa que, para conseguir una ciencia sucesora, hay que dar importancia a los diferentes planteamientos alternativos –en el seno de su inestabilidad y sus tensiones–, lo que ha de provocar la reflexión y el debate, que son precisamente el gran recurso de la filosofía de la ciencia para aumentar las posibilidades de encontrar una mejor propuesta epistemológica (González, 2001).

En la práctica de la ciencia y la tecnología, los enfoques de género han sido el motor de cambios importantes. Las científicas que en los años 70 comenzaron a trabajar en disciplinas que se ocupan de la naturaleza de hombres y mujeres y de las relaciones entre ellos, o de los machos y las hembras de cualquier especie (psicología, biología, paleoantropología, primatología), identificaron las distintas formas que tienen las preconcepciones de género de reflejarse en prácticas y teorías. Gracias a pioneras como las psicólogas de principios de siglo XX (García Dauder, 2005) o las “hijas del hombre cazador” (Haraway, 1991), por ejemplo, salieron a la superficie los sesgos que habían estado actuando sobre las teorías científicas acerca de las diferencias entre los sexos o el motor de la evolución humana. Por su parte, las científicas sociales visibilizaron el modo en el que la universalización de lo masculino había relegado a las mujeres de los análisis sociológicos, históricos o económicos; las tecnólogas también documentaron el

papel de la tecnología en la perpetuación de los estereotipos de género. La mirada de género hizo posible poner en cuestión la periodización de la “historia universal” (Kelly, 1977; Scott, 1986) o reivindicar la relevancia económica del trabajo no remunerado de las mujeres (Waring, 1988).

Del mismo modo, al fijar la atención sobre las tecnologías discretas pero poderosas, como las tecnologías domésticas, aparece tanto la construcción masculina de la tecnología como la compleja relación que las tecnologías tienen con las vidas humanas, en este caso especialmente las de las mujeres (Cowan, 1983). En el caso de las ciencias y tecnologías médicas, por otra parte, la perspectiva de género desveló asimismo desigualdades producidas por preconcepciones androcéntricas. Las mujeres fueron durante mucho tiempo sujetos poco reclutados en la investigación biomédica y los ensayos clínicos de medicamentos.

La importancia de contar con muestras homogéneas, la supuesta “inestabilidad hormonal” de las mujeres y la asunción de los varones como universal de la especie humana son algunas de las causas. En consecuencia, las especificidades de las mujeres en diferentes trastornos, como la enfermedad cardiaca, o los efectos secundarios de algunos medicamentos quedaron ocultos (Valls, 2009).

Significado de género en la investigación científica

Las investigadoras que adoptan la perspectiva de género reflexionan sobre los sesgos androcéntricos en la forma de crear ciencia, siendo críticas con la epistemología tradicional, construida excluyendo el punto de vista de las mujeres. Con ello las mujeres pasan a ser no solo objetos, sino también sujetos o agentes del conocimiento.

En diversos estudios realizados en el tema se señala y es acuerdo replantear los métodos tradicionales que cosifican e invisibilizan a las mujeres, innovar metodologías tradicionales, elegir métodos cuantitativos que las visibilicen (trabajar el género es partir de datos desagregados por sexo siempre que se investigue con y sobre personas, algo que no consiste simplemente en mostrar los porcentajes de mu-

jeress y hombres, sino sobre todo en utilizar interpretaciones, comparaciones y representaciones gráficas, que muestren claramente las desigualdades entre personas de distinto sexo), con énfasis en métodos cualitativos que permitan oír las voces, la utilización de un lenguaje inclusivo para visibilizar a las mujeres. El trabajo en equipos igualitarios horizontal y verticalmente, corresponzables con la atención a la familia y a las personas dependientes, es también un aspecto que se procura cuidar en ámbitos feministas y en grupos de trabajo con perspectiva de género, de tal manera que se predique no solo con los resultados, sino también durante el proceso de investigación.

Sobre modernidad líquida y relación con el ámbito universitario

En nuestro tiempo, vivimos una modernidad líquida siendo una de sus características el *individualismo* que marca nuestras relaciones y las torna precarias, transitorias y volátiles. Así, en la figura del cambio y de la transitoriedad vemos que “los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo: duran, mientras que los líquidos son informes y se transforman constantemente: fluyen. Como la desregulación, la flexibilización o la liberalización de los mercados” (Bauman, 2004). Relacionado al ámbito universitario se diría que es un espacio donde se reconoce los cambios, aportes en ciencia y tecnología, y en donde la fuerza de la tradición masculina en la participación de la ciencia tiene sesgos androcéntricos y otorga mayor estabilidad a los varones. Desde la perspectiva de género, en mi opinión “el género es la categoría líquida de la actual postmodernidad en la ciencia” en proceso de re-estructura. De re-organizar, en contradicciones y con débiles posiciones para alcanza la equidad de género en la ciencia.

Bauman no ofrece teorías o sistemas definitivos, se limita a describir nuestras contradicciones, las tensiones no sólo sociales sino también existenciales que se generan cuando los humanos nos relacionamos. Parafraseando a Bauman (2004), la modernidad líquida es un tiempo sin certezas. Sus sujetos, que lucharon durante la Ilustración para poder obtener libertades civiles y deshacerse de la tradición, se encuentran ahora con la obligación de ser

libres. Hemos pasado a tener que diseñar nuestra vida como proyecto y performance. Más allá de ello, del proyecto, todo solo es un espejismo. La cultura laboral de la flexibilidad arruina la previsión de futuro, deshace el sentido de la carrera profesional y de la experiencia acumulada. Por su parte, la familia nuclear se ha transformado en una “relación pura” donde cada “socio” puede abandonar al otro a la primera dificultad. El amor se hace flotante, sin responsabilidad hacia el otro, siendo su mejor expresión el vínculo sin cara que ofrece la Web. Las Instituciones no son ya anclas de las existencias personales.

La incertidumbre en que vivimos se corresponde a transformaciones como el debilitamiento de los sistemas de seguridad que protegían al individuo y la renuncia a la planificación de largo plazo: el olvido y el desarraigo afectivo se presentan como condición del éxito. Esta nueva (in)sensibilidad exige a los individuos flexibilidad, fragmentación y compartimentación de intereses y afectos se debe estar siempre bien dispuesto a cambiar de tácticas, a abandonar compromisos y lealtades. Bauman se refiere al miedo a establecer relaciones duraderas y a la fragilidad de los lazos solidarios que parecen depender solamente de los beneficios que generan. Bauman se empeña en mostrar cómo la esfera comercial lo impregna todo, que las relaciones se miden en términos de costo y beneficio, de “liquidez” en el estricto sentido financiero” (Bauman, 2004).

Nuestras comunidades son artificiales, líquidas, frágiles; tan pronto como desaparezca el entusiasmo de sus miembros por mantener la comunidad esta desaparece con ellos. No es posible evitar los flujos, no se pueden cerrar las fronteras a los inmigrantes, al comercio, a la información, al capital. Las sociedades posmodernas son frías y pragmáticas. Si bien hay expresiones ocasionales de solidaridad estas obedecen a lo que llaman una “esperanza egoísta común”.

En la Universidad se expresan pensamientos, ideologías y vínculos sociales en todos sus integrantes que hace más compleja la vida laboral, por converger elementos de clase social, economía, raza, etnia, política, género, generación; las diversas identidades individuales y colectivas dan singular impor-

tancia el cómo se definen y constituyen los “territorios” aspecto que permite identificar el “tradicional territorio masculino en la ciencia”, pero a su vez comprender que no es sólido u absoluto, lo que da lugar a replantear la territorialidad de las relaciones de género en la ciencia, en la Universidad.

Se tiene en cuenta la Declaración Mundial de la Educación Superior en el siglo XXI, la cual señala que la Universidad tiene la misión de:

- Establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito.
- Eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior.
- Tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas.
- Consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas.
- Incrementar su participación activa en la adopción de decisiones.
- Responde a las demandas sociales con innovaciones y pertinencia en el diseño de prácticas educativas vinculadas con comportamientos y cambios sociales. (Unesco, 1998).

Es decir, la Universidad es un espacio complejo de contradicciones, relaciones sociales vinculantes, desvinculantes y de multiformidad, donde se expresa interacciones de la vida pública y lo privada; de espacios de poderes definidos y en redefinición, entre lo estructurado y lo cambiante. Esta discursiva, hace que la realidad de las mujeres en la ciencia, estén en permanentes “techos de cristal” y también de contradicciones, en las que algunas de ellas, prefieran no romper esos techos de cristal y den continuidad a sistemas masculinizados ya conocidos.

Fundamentos de la Desterritorialización en los vínculos humanos.

Lo “líquido” de la modernidad –volviendo a la concepción de Baumam- se refiere a la

conclusión de una etapa de “incrustación” de los individuos en estructuras “sólidas”, como el régimen de producción industrial o las instituciones democráticas, que tenían una fuerte raigambre territorial. Para el caso es el espacio privilegiado y status del varón en la Universidad. Así, indica Bauman que “La apropiación del territorio ha pasado de ser un recurso a ser un lastre, debido a sus efectos adversos sobre los dominadores: su inmovilización, al ligarlos a las inacabables y engorrosas responsabilidades que inevitablemente entraña la administración de un territorio”. En esas estructuras sólidas, está la comunidad científica, que está constituida por científicos y científicas.

Territorialidad y relaciones de género

Se hace necesario distinguir conceptualmente espacio geográfico y territorio, son dos categorías analíticas diferentes. El espacio geográfico es abstracto, total e invisible, compuesto por sistemas de objetos y acciones inseparables que invaden la vida cotidiana y condicionan las relaciones sociales que lo producen/construyen. Por su parte, el territorio *es una construcción a partir del espacio geográfico* y su existencia supone la fragmentación del mismo. El punto de partida es la identificación de su *multidimensionalidad y multiescalaridad*, por la cual se reconocen territorios materiales y territorios íntimos resultantes de relaciones de poder diferenciales que se ejercen sobre ellos. Esto implica un posicionamiento teórico, ideológico y crítico (Mançano Fernández, 2009: p.38).

Desde esta perspectiva, Mançano Fernández, sostiene que una clase social no se desarrolla en el territorio de la otra porque produce relaciones sociales totalmente distintas; de allí que las territorialidades son diversas. Cuando se presenta un territorio como único y se ignoran los otros territorios, dicha concepción reduccionista puede servir como instrumento de dominación; lo que está presente en los sistemas de género. Implica que se identifiquen las territorialidades culturales e ideológicas tradicionales y el sentido de ese tejido ideológico que sustenta la epistemología del género en la ciencia. Señala que “... existen infinidades de territorios objeto de produc-

ción/apropiación/construcción que contienen micromundos necesarios de recuperar para que en consonancia/disonancia con los flujos verticales permitan contener a amplios sectores de población con variados intereses y expectativas....” “...Los grupos dominantes intentan imponer sus concepciones de tiempo y espacio a las sociedades, pero estas, a su vez, poseen propias concepciones témporo-espaciales y ambos coexisten en la complejidad social...” (Mançano Fernández: 2009: pp. 41-43). Es decir, son condiciones materiales de existencia que afectan de modo específico a las mujeres y a los sectores más vulnerables, en diversos contextos.

La “visibilidad e invisibilidad” en las relaciones de género

Estos conceptos son centrales en la investigación por distinguir las brechas u oportunidades de género que se establecen en las relaciones de género, lo que en discursiva está entre lo “*abstracto vs concreto*”, entre “*la forma y el contenido*”, entre “*lo público y lo privado*” es decir, estos conceptos de **visibilidad e invisibilidad** aportan criticidad para distinguir los diferenciales de género; para el caso respecto de la dinámica de las investigadoras e investigadores, en la vida laboral, familiar, personal. La visibilidad, en el marco del manejo de espacios como es la “esfera de lo público”, que siguiendo pensamiento de Arendt (1998), *lo público* hace referencia a lo que es propio del mundo común a todos, pero diferente del lugar privado en él. Es decir: no se trata de interacción entre iguales sino de un lugar en el que la igualdad pasa por la posibilidad de expresar las diferencias. Lo visible e invisible de las relaciones de género incluye lo material e inmaterial, de lo que existe como representaciones simbólicas y el mundo real, donde se “normalizan” la inclusión o exclusión de género; es decir, dos planos que son unidad, ya sea para el estudio o la propuesta, para mantener diferencias de género o cambiarlas.

Metodología

Se caracteriza por ser cuantitativa, necesario por no existir data según género que caracterice a la población de estudio. Cuali-

tativa, a fin de comprender la dinámica de brechas y oportunidades de género respecto al rol de las docentes en investigación, ciencia y tecnología. Participativa, por cuanto se comparte algunos espacios en la gestión de proyectos de investigación con fondos concursables, lo que permite el contacto con las participantes; el procedimiento de selección de sujetos de estudio fue con el “muestreo de voluntarios”.

Participan docentes investigadoras mujeres de las tres áreas académicas: ingenierías -sociales y biomédicas de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Se emplea muestreo cualitativo intencionado, participan 23 docentes mujeres y 5 docentes varones, en total 28 docentes. La participación de varones, aun siendo en menor cantidad, permitió comparar situaciones que se detallan más adelante.

Para la parte cuantitativa se emplea el análisis documental y estadístico de la data formal de todos los docentes de la Universidad; respecto a situación laboral, formación académica, población según género, edad de los docentes de la universidad. En la parte cualitativa se aplica entrevista a profundidad a las docentes articuladas a proyectos y actividades de investigación científica. Se elige el diseño emergente, con base en las categorías significantes: situación de las mujeres en la ciencia – ingreso docencia (sí hay retraso en promociones, ascensos etc.) - Valoración de la dinámica laboral - Participación y dinámicas en grupos de investigación - Capacitación continua.

Análisis de los diferenciales de mujeres en la investigación, ciencia y tecnología

A nivel cuantitativo de diferencias visibles: Los datos obtenidos son de la data formal de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa a marzo del 2017, la cual no tenía identidad de género, de formación académica, ni comparación alguna que muestre diferenciales de género en la condición laboral de los docentes. Se tiene un total de 1,513 docentes. Se constata que la presencia de los docentes en la Universidad está masculinizada con 71,8% y docentes mujeres con el 28,2%. La trayectoria universitaria se da a través de contratados y nombrados; cuando se es nombrado es por concurso público, hay estabilidad laboral y la carrera universitaria pasa por niveles y según méritos de la Categoría Docente Auxiliar en la cual hay más docentes mujeres que los varones; luego en la Categoría Docentes Asociados es regular la presencia de mujeres y en Categoría Docentes Principales se puede decir que en general es un espacio de varones, incluso hay varias facultades que no cuentan con docentes mujeres en esta categoría que es la máxima; en la categoría que se implementó este año como docente investigador Regina, es aún muy baja, cuenta con 30 docentes, de las cuales 6 son mujeres. En la tabla 1 se aprecia la distribución de docentes según área académica.

Tabla 1. Total de docentes por facultad, según género – UNSA

Facultad	Femenino		Masculino		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Administración	6	1.4	49	4.5	55	3.6
Agronomía	8	1.9	25	2.3	33	2.2
Arquitectura	11	2.6	44	4.1	55	3.6
Cs. Biológicas	31	7.3	53	4.9	84	5.5
Cs. Contables y Financieras	6	1.4	43	4.0	49	3.2
Cs. De la Educación	12	2.8	39	3.6	51	3.4
Cs. Histórico – Sociales	39	9.1	55	5.1	94	6.2
Cs. Naturales y Formales	74	17.3	118	10.9	192	12.7
Derecho	7	1.6	58	5.3	65	4.3
Economía	2	0.5	37	3.4	39	2.6
Enfermería	55	12.9	2	0.2	57	3.8
Filosofía y Humanidades	35	8.2	62	5.7	97	6.4
Geología, Geofísica y Minas	5	1.2	35	3.2	40	2.6

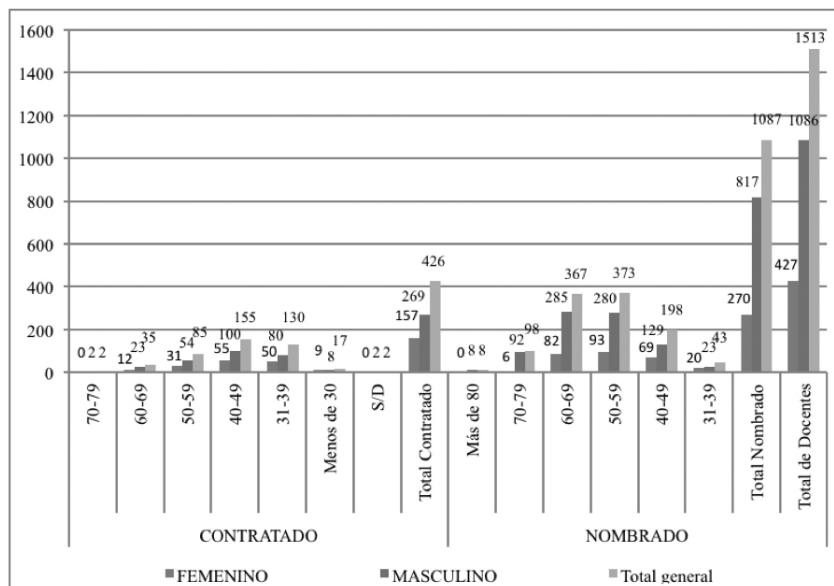
Ingeniería Civil	9	2.1	36	3.3	45	3.0
Ingeniería de Procesos	24	5.6	73	6.7	97	6.4
Ingeniería de Producción y Servicios	16	3.7	150	13.8	166	11.0
Medicina	50	11.7	148	13.6	198	13.1
Psicología, RR.II. y Cs. Comunicación	37	8.7	59	5.4	96	6.4
Total General	427	28.2	1086	71.8	1513	100.00

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

La ubicación de docentes en las 18 facultades, 47 escuelas profesionales que conforman la Universidad, según las áreas académicas se tiene que del 28.2% docentes mujeres la mayor concentración se encuentra en Matemática, Enfermería, Trabajo Social, Ciencias de la Nutrición, Medicina; y menor presencia en áreas de ingenierías. En tanto que los docentes varones que están en todas las áreas, tienen mayor presencia en Ingenierías de Producción y Servicios, Medicina, Ciencias Naturales y Formales,

Ciencias Administrativas, Contable, Agro-nomía. Se puede identificar que en un futuro mediano y a largo plazo, en particular estas tres últimas escuelas, están conformadas más del 50% por estudiantes mujeres; que seguro irán ingresado a la docencia universitaria. Situación que contrasta con escuelas que han ido cambiando por los desempeños profesionales exitosos de profesionales mujeres como es el caso en Sociología, Psicología, Biología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación.

Gráfico 1. Docentes por condición y rango de edad – UNSA



Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Del total de docentes contratados mujeres el promedio de edad es de 44,9 años y de varones es 45,7 años. Los docentes nombrados mujeres tienen un promedio de edad de 54,8 años y el de varones es 59,5 años.

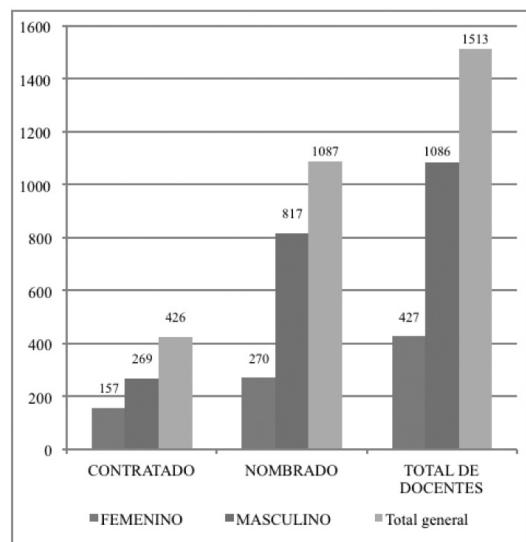
Se observa que las docentes contratadas, están en edad fértil, las cuales asumen roles de la vida familiar de mayor exigencia; lo que implica menos tiempo para la investigación y actividades de la ciencia, pero no

todas dejan de participar. Cuentan con hijos jóvenes o adultos jóvenes, que hoy en día son independientes. En el caso de docentes varones, se mantienen activos en sus roles laborales, pero tienden a estar articulados a otras actividades económicas por ser productivos y activos. Igual no priorizan la labor en la ciencia.

La situación laboral de contratado indica que no goza de estabilidad laboral, beneficios e incentivos para el desarrollo de actividades como la de investigación. Se

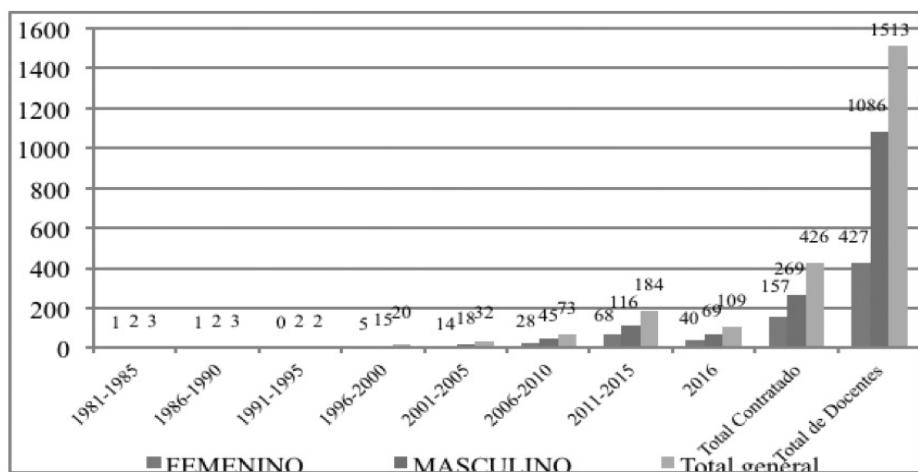
observa que hay menos docentes mujeres **contratadas** que varones, pero comparado con las docentes **nombradas** se ve cambios favorables respecto de años atrás, es decir, antes se contrataban menos docentes mujeres. Se perfila un futuro cercano de igualdad de género; sí se ha disminuido la brecha de las docentes contratadas, las cuales tienden a ser nombradas; más aún en la actual coyuntura de que hasta fines de año académico 2017 se tiene el cese obligado de docentes de 70 a más años de edad, los cuales son cerca de 120.

Gráfico 2. Docentes por condición y categoría – UNSA



Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Gráfico 3. Docentes contratados por año de ingreso – UNSA

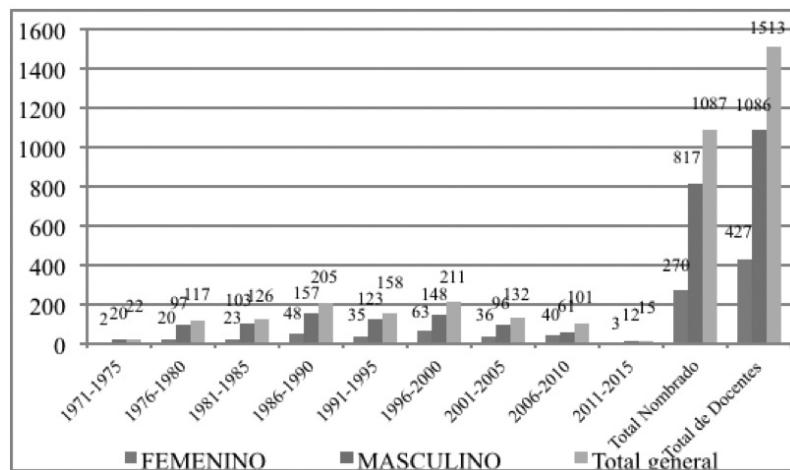


Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

El año de ingreso nos permite sondear si hay postergación en el ascenso en la vida universitaria, elementos discriminantes de género, relaciones de poder, institucionales u otros, los cuales evidenciaremos con mayor exactitud en la parte cualitativa. Sin embargo, es oportuno precisar que el ingreso de docentes mujeres

guarda relación con políticas del estado de inclusión social, en el cual las mujeres son un grupo a considerar en las diferentes esferas de la sociedad, lo que marca la diferencia de 20 a 30 años atrás. Mas este dato, no permite indicar que todas estén interesadas en el desarrollo o participación en la ciencia.

Gráfico 4. Docentes nombrados por año de ingreso – UNSA



Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

La participación de las mujeres profesionales en la universidad, según data oficial, es más visible desde 1976, y es una constante que su presencia es mínima. Se demuestra mayor ingreso a la universidad en el período 1996-2000 a casi el doble; pero muy distante del ingreso a la universidad de profesionales varones. Hay que señalar que pasar de la condición de Docentes contrata-

dos a condición de Docente nombrado no tiene sesgo de género por parte de las políticas de la universidad, sino que responde a que haya una plaza presupuestada por el Estado para asumir esa condición que algunas veces no se da en el período regular. En la data cualitativa se mostrará algunos indicios de diferenciales en la promoción laboral por género, pero que no son generalizables.

Tabla 2. Total de docentes con grado académico por género – UNSA

Docentes	Femenino		Masculino		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Docentes con Grado de Doctor	121	28.3	345	31.8	466	30.8
Docentes sin Grado de Doctor	306	71.7	741	68.2	1047	69.2
Docentes con Grado de Magíster	266	62.3	569	52.4	835	55.2
Docentes sin Grado de Magíster	161	37.7	517	47.6	678	44.8
Docentes con 2º Especialidad	97	22.7	167	15.4	264	17.4
Docentes sin 2º Especialidad	330	77.3	919	84.6	1249	82.6
Total de Docentes	427	100.0	1086	100.0	1513	100.0

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

La formación académica que permite ubicar a docentes universitarios como interesados y articulados al desarrollo de la investigación, ciencia y tecnología son los grados académicos. Teniendo en cuenta el total de docentes de la universidad sin discriminar por género, el 30.8% sí cuenta con el grado de doctor/a, que es un valor bajo. En el porcentaje de docentes sin grado de doctor/a la situación es casi similar para docentes mujeres y varones. Es probable, que las funciones de enseñanza-aprendizaje por el modelo de gestión universitaria se priorizó y no se orientó hacia la investigación básica y aplicada de impacto en la universidad y en la sociedad, ya que requiere de un presupuesto. Igual realidad se presenta, respecto de la capacitación y desarrollo del Postgrado que tomó impulso a partir de 1997.

Por otro lado, en el grado académico de Magíster, el total de docentes mujeres es mayor la proporción en comparación al total de docentes varones. Diríamos que las docentes mujeres se están esforzando, alcanzando metas en la línea de la “capacitación continua”; lo que en un futuro cercano la posicionará en condiciones igualitarias que los docentes varones para asumir cargos o hacer gestión académica.

El desarrollo de estudios y títulos de Segundas Especialidades en ambos casos

tiene porcentajes bajos, posiblemente las responsabilidades económicas con los grupos familiares, sobre todo por ingresos insuficientes, en comparación con otras realidades de América Latina y en especial en Europa y Norteamérica, lo que condiciona la expansión de competencias, capacidades necesarias y favorables al perfil de docentes con alta y actualizada performance.

A nivel de Datos cualitativos las diferencias “invisibles”: son resultados de entrevistas en profundidad aplicadas a 23 docentes investigadoras y 5 investigadores de las diferentes áreas; los resultados se han agrupado en las categorías: apoyo familiar, postergación de ser madre/padre por el desarrollo profesional; competitividad en el ámbito laboral, participación en investigación, ciencia y tecnología. Los códigos empleados son según área: Ai: Área de ingenierías; As: Área sociales y Abm: Área de Biomédicas; asignado un número correlativo luego del código de área. El relato de los docentes se sistematiza en cuadros a fin de ver comparativamente las coincidencias, discrepancias o singularidades, precisando en comillas las ideas, opiniones, narraciones que dieron; se presenta la síntesis de los resultados.

Cuadro Síntesis 1. Apoyo familiar del docente

Pregunta	Aspectos coincidentes favorables	Discrepancias
¿Recibió o recibe apoyo del grupo familiar en relación a sus responsabilidades en la universidad?	<p>Ai01. “Tengo un hijo ya adulto; pero cuando niño, mi madre se encargó de cuidarlo”. Abm04. “No tengo queja de mi familia, o era mi madre o mis hermanos, pero conté y cuento con ellos”</p> <p>As10. “Si no fuera por mi familia no hubiera podido con todo, no solo los hijos, sino la casa, la atención al esposo...”</p> <p>As02 “... Los dos más pacientes que yo... no siempre recurrimos a la familia, pero si pido ayuda, me la dan”. Ai27. “... Si digo que no me ayudan es mentir, pero una cosa es la ayuda”.</p> <p>Abm16. “... No puedo decir que fue y es fácil, aún cuento con el apoyo de la familia... siempre te reclaman y uno quiere estar con los hijos..., pero me siento satisfecha, segura y con mi familia que está allí...”</p>	<p>As15. “No soy de acá, es difícil asumir todo, no siempre la pareja está para hacer las cosas de la casa contigo... parece que siempre piensan que es cosa de mujeres...”</p> <p>Al09. “Es agotador, ni los hijos te dicen: deja que yo te ayudo mamá; el suegro siempre pide apoyo a mi pareja, está siempre enfermo, no puedo confiar que me ayudará”.</p> <p>Abm22. “... Cuando ya son grandes los hijos es mejor, pero que me ayuden hacer mis trabajos, no se da”.</p> <p>As07. “... Como varón puedo decir que no siempre una mujer hace las cosas a gusto de uno, por lo que si no ayudas, te sientes a disgusto y surgen pleitos... en algunas cosas hay que hacer solos...”(singular a dos docentes).</p>

¿Tuvo que postergar la maternidad o paternidad por el desarrollo profesional?

Abm03. "...No tuve que postergar el ser madre, lo asumimos bien... me siento satisfecha. As13. "...soy madre y fue cuando estábamos listos, mi esposo me dijo para que esperar; aunque no fue tan pronto a nuestro matrimonio..."

As20. "...siempre uno piensa en tener pronto los hijos, si no la familia presiona... me siento realizada. Mis hijos ya son grandes, profesionales..."

Ai6"... todo bien con los hijos, llegaron en un tiempo que ya era nombrada..."

Ai23. "...en mi situación de contratada, no es que hubo postergación, pero tuve menos tiempo para dedicar a mi niña recién nacida... había poca comprensión para los permisos si tenía que estar con ella... algunos colegas no te apoyan... además siempre hay responsabilidades en la U que no se pueden dejar de hacer En la casa es lo mismo... es agotador..."

Abm14. "...tuve que postergar, mi pareja no estaba de acuerdo que encarguemos hijos...y cuando se dio fue desalentador dedicarme a hijo y trabajo... él siempre estaba listo para decirme, que no podía con ambas cosas..."

As28. "... si tuve que olvidar mi anhelo de ser padre... mi primera esposa no podía embarazarse, al final nos separamos. Ahora veré si se da..."

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Se aprecia que el apoyo familiar es vital para la mujer profesional, y más aún si es investigadora, dado que debe dedicar más tiempo al estar fuera del hogar, lo que relacionado a datos cuantitativos permite comprender por qué las mujeres profesionales no tienen como prioridad el desarrollo en la investigación, ciencia o tecnología. También comparten la rea-

lidad de estar en constante competitividad, lo cual es emocional y físicamente agotador. Se enfatiza que el docente varón expresa una situación personal difícil; se entiende que es motivado por la visión de la sociedad sobre la equidad de género; lo cierto es que no es aún significativo, pero en otros tiempos y espacios, no lo harían, por el prejuicio social.

Cuadro Síntesis 2. La competitividad en el ámbito laboral del docente

Pregunta	Aspectos coincidentes favorables	Discrepancias
¿Cómo son las relaciones interpersonales entre docentes? (lo que vives o ves)	<p>Ai18. As7, 8,27 y 28. "Mantengo un buen trato con el colega..." "todos tenemos un diálogo cordial ... sé que me llevo bien con todos en la U...lo normal en las relaciones con los demás colegas..."</p> <p>Abm1, 26 y As, 21 indicaron: "... el trato con los colegas varones y mujeres es bueno, me siento satisfecha con mis amigas y amigos..."</p>	<p>Ai01 y Abm24, As12, 21 indicaron: "...no me llevo bien con colegas...hay discrepancias más frecuentes ... la presión de cosas que hacer, el control a nuestras actividades hace que nos distanciamos unos de otros... hay menos tiempo para compartir con los compañeros... el ambiente laboral está muy variable y tenso...todo es competencia..." "Con las bonificaciones que recibirán los investigadores inscritos a Regina, hay más descontento... se fijan en que te darán a ti y ellos no recibirán..." "no hay apoyo con desprendimiento, ya no es como antes, que todos ponían el hombro por la universidad..."</p> <p>As28. "No hay problema, las docentes están, y claro, en la familia tienen que hacer sus funciones de mujeres, no veo el problema".</p>

¿Cómo se dan las relaciones con los jefes varones?

Ai06. "...Mi jefe me hace sentir parte del proyecto de la facultad, no hay dificultad..." As12, 21, 10 indican: "... Me siento segura con las indicaciones de mi jefe.", "... hay comunicación...", "...el director es buena persona y en general nos trata bien a todos".

Abm16, Ai18, 02 y 06 expresaron: "...No puedo comprender, frente a otros me trata bien, y cuando me da alguna indicación estando solo los dos se expresa muy rudo, dice: "¿me entiendes?" ...Choco mucho con él..." "...es buena gente, pero si le caes mal ... te hace la vida imposible, es mejor no enfrentar... te hace quedar mal, hasta no te deja que seas nombrado, que asciendas en el trabajo... seas varón o mujer".

¿Cómo se dan las relaciones con las jefas mujeres?

AS15, 12 y 20 comentan: "Una jefa te comprende si estás pasando mal momento, es más solidaria y te da permisos si hay urgencias..." "...como mujeres podemos describir como nos sentimos con el trato que nos dan los colegas en la U y lo que nos cuesta alcanzar metas, pero nos apoyamos..." "Hay amistad con tu jefa, lo cual no es mal visto entre colegas".

Abm26, 23 As10, 13 indican: "...Observo que para que una jefa sea respetada no cuenta mucho lo que sabe, sino el trato y don de gentes...es lo que cuenta...", "... Para estar y mantenerte en el cargo hay que dejarlos que hagan lo que quieran, así no te molestan". "He visto que entre colegas mujeres las rivalidades son más fuertes, que entre varones, sea del área que sea..." "... No creo en las lealtades, ni confío en las colegas jefes siempre cambian de temperamento y eso crea conflictos", "una mujer como jefe en la U siempre tiene más inseguridad, la critican más, hasta los amigos..."

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

En términos generales las opiniones vertidas se relacionan con el sentido de satisfacción, más aún si se trata de las relaciones interpersonales entre género masculino y menos satisfechos entre mujeres y varones-mujeres. Respecto de las relaciones que mantienen con sus jefes varones son más fluidas desde la perspectiva y vivencia de los entrevistados. Hay más conflictos entre docentes varones que entre mujeres. En el caso de las mujeres, la mayoría se sienten seguras, pero expresan, a veces, sentirse nerviosas, ansiosas, lo que no indicaron los docentes varones, únicamente ellos manifiestan que reciben estímulo laboral de sus jefes varones. Hay que precisar, que como jefes o directores son el 70% varones.

La presencia de conflictos y/o rivalidades que suelen darse, se agudiza más, como parte del clima laboral de exigencias, por los cambios e innovaciones permanentes se genera en el docente universitario mayor ansiedad y estrés que en años anteriores; sucede que lo que se hacía antes cambió casi en 180° por las actuales políticas de mejoras universitarias. Sin embargo, la mayoría encuentra un equilibrio y armonía esperados en sus relaciones interpersonales. Aquello, no deja espacio al autoanálisis para verse como género inclusivo, desde una lógica de la paridad de género en todos los ámbitos de la Gestión Universitaria.

Tabla Síntesis 3. Participación en investigación, ciencia y tecnología

Pregunta	Aspectos coincidentes favorables	Discrepancias
¿Cómo es ser parte del grupo de investigación, hacer ciencia?	As 21, 12, 10 y 8 "... En mi equipo hay investigadores varones y mujeres... nos escuchamos, incluimos aportes...", "... Siempre se busca el equilibrio de en grupo..." "... Hay mucho que hacer con las convocatorias de proyectos de investigación, lo que ya no deja de lado a nadie...", "... Resulta más seguro pedir apoyo al colega varón sobre lo que no sé...".	Abm22, 17, 26 "... En grupos de investigación, no me siento en agrado, muchas veces los colegas varones nos dejan tareas como la revisión de libros, y ellos salen hacer trabajos de campo, es tedioso, hay que cambiar roles...", "...No me puedo confiar en lo que los colegas hacen, porque no prestan atención y luego, si algo sale mal, me dicen: tú eres la responsable y tengo que rehacer sola". "...Ah!, Sí, la frase que ellos emplean es: "si quieres participar igual que los varones prepárate para estar con nosotros..., es decir, no nos creen capaces".

¿Qué experiencias vive en la actualidad en esa labor?

Abm04. "...En el laboratorio, ingresa igual una investigadora que un investigador, allí hay que demostrar seguridad en lo que hacemos, sino los estudiantes son los primeros en fijarse si estás improvisando... igual para ser investigador debe gustarte, así nomás no es, a la larga se queja una de todo, para eso mejor no se participa en la ciencia... Hay que tener claro que debes dejar de lado muchas cosas de tu vida personal si quieres tener un status de científica; sino mejor no estar..."

Ai1, 2, 23 "Diría que no hay tiempo para hacer investigación de forma exclusiva, las tareas del aula, las capacitaciones, las comisiones de acreditación me absorben..." ... "Sí participo, pero no puedo dedicar mucho tiempo, tengo que hacer muchas cosas en casa...", "...En fines de semana resulta casi imposible avanzar algo de mis investigaciones... me absorbe no solo la casa, sino todo eso de presentar informes y más informes, ya no puedo participar..." Ai18. "...No hay dinero para invertir en capacitaciones, para presentar ponencias con tu investigación, no hay fondos suficientes, y es peor con el contratado, no sale porque no puede interrumpir el vínculo laboral..."

Fuente: Elaboración propia, marzo 2017

Se puede apreciar que el desarrollo profesional de docentes varones y mujeres no es de satisfacción; expresan que se vive mucha presión al realizar investigaciones, el clima de competitividad es por los incentivos que se puedan recibir, hay cierta rivalidad. Consideran que pese a tener una trayectoria profesional no tienen un reconocimiento. Respecto de la capacitación continua hay limitantes por la inversión que se debe hacer, pero esta realidad es una desventaja en las docentes mujeres que priorizan gastos para el cuidado de los hijos, postergando sus necesidades. En equipos de investigación los docentes varones y mujeres en pocos casos señalan estar satisfechos, hay mayor tendencia de insatisfacción y es marcado en docentes mujeres debido a los roles que deben desempeñar en la familia y en el hogar; los docentes varones refieren que los horarios para el desarrollo de investigación / ciencia no son compatibles.

Se identificó algunas *Líneas de conocimiento-investigación*:

Investigadores en: minería, movimientos sísmicos, energía, mecanización y desarrollo agrícola; Algoritmos evolutivos aplicados a la electrónica: Ciencia electricidad. Normatividad contable.

Investigadoras: violencia familiar, estudios de propiedades de las plantas medicinales en zonas alto andinas y sus composiciones químicas, Sistema de software, Ergonomía y prevención del estrés laboral; no se analiza por cuanto aún no se tiene información más amplia para dicho fin, pero ya es una descripción.

Discusión

Diversos estudios han abordado causas y consecuencias de la invisibilización y segregación de las mujeres en otros ámbitos universitarios, en especial hacia la ciencia, de manera que sobre el tema hay información que permite comparar los datos que se obtienen en esta investigación. El presente estudio sí es relevante por no contar con un diagnóstico o línea base de estas situaciones de equidad de género en la universidad.

Se inicia el debate parafraseando a Magallón, que precisa que la ciencia es el paradigma de neutralidad y objetividad, el mejor producto de la razón humana, pero que es inmune a los prejuicios de género. (Magallón, 1996). Estudios de género en la universidad muestran que en las décadas de los 1960s y 1970s, a nivel latinoamericano, las mujeres se articulan de forma más visible a la ciencia mucho tiempo después que los y los científicos de América del Norte y Europa.

En los tiempos actuales, siglo XXI, no hay cambios significativos, en particular para las universidades públicas de nuestro país en las que existe una marcada ideología androcéntrica. En el estudio se encuentra correspondencia directa en la validez de los paradigmas de los techos de cristal, de invisibilización y segregación de las mujeres académicas que son unidades del estudio, la data de **docentes mujeres 28,2% en comparación a docentes varones con el 71,8%**; hay que señalar que la concentración de do-

centes mujeres está en el área académica de Ciencias Sociales, Humanidades y Biomédicas. En el desarrollo de proyectos de investigación científica, tecnológica, implementación de laboratorios ganados en concurso, del total de 14 proyectos seleccionados, 6 son liderados por docentes mujeres y un solo proyecto pertenece al área de Ciencias Sociales; lo cual hace ver que hay impulso en la gestión femenina para aportar a la investigación. Pero la inequidad se da también por las áreas de conocimiento que relega a las Ciencias Sociales al no emplear tecnologías en los procesos de investigación; así es lógico esperar menos oportunidades para las científicas mujeres del área de sociales.

La data cuantitativa y cualitativa nos muestra que es pertinente hablar de las brechas de género, desde la condición de ser docentes y más si se trata de docentes investigadores o científicos que son un grupo un tanto elitizado. Las situaciones de exclusión de las mujeres de la ciencia y la tecnología, dan cuenta que la dinámica de la vida académica con la vida familiar parte de relaciones de género inequitativas. El grado académico de doctor, el ser docente principal está masculinizado. A nivel del grado académico de Magister, los datos muestran que el género femenino estudia y se capacita más que los varones, por tanto, hay más magister mujeres que varones; lo cual muchas veces es percibido con “temor y desconfianza de ser desplazados”.

La disponibilidad de tiempo diferenciada por género en las actividades científicas tiene que ver en la universidad más con las dinámicas de la competitividad, rivalidad, poca valoración a los aportes de las académicas a la ciencia que con la falta de apoyo. En la tabla 1, vemos que la mayoría cuenta y contó con el apoyo de su grupo familiar, en todos los casos otras mujeres como madres, hermanas, tíos, el esposo o pareja contribuyeron en sus roles; pero “*no se desliga completamente*”. La mayoría de mujeres están en un ciclo familiar con hijos e hijas jóvenes y adultos que son profesionales.

Diversas investigaciones, en realidades similares, están contribuyendo a hacer visibles las barreras de la equidad de género en la ciencia, ello indica que se van rompiendo.

Se ve que ha ido aumentando el número de mujeres en la universidad, en especial articuladas a grupos de investigación, al desarrollo de proyectos de investigación básica y aplicada, en proyectos de innovación tecnológica; pero que aún la ciencia es un territorio de tradición masculina en un contexto donde la cultura androcéntrica está muy acentuada en las universidades públicas del país que tienen por población docente la predominancia de varones sobre las mujeres, lo que tipifica un ritmo de acceso y ascenso en las carreras científicas de profesionales mujeres más lento que el de los varones y está segregado por campos de conocimiento.

En este contexto, del análisis cabe mencionar a Nancy Tuana que denomina “la epistemología de la ignorancia”. La epistemología se ha ocupado tradicionalmente de lo que conocemos, de los procesos de generación y validación del conocimiento humano. Sin embargo, es igualmente interesante aquello que ignoramos, bien porque se decide no indagar acerca de ello o bien porque las preguntas de investigación ni siquiera llegan a plantearse. La máxima metodológica de comenzar desde las vidas de las mujeres ha tenido precisamente como consecuencia principal poner de relieve todo lo que la ciencia, deliberada o inintencionadamente, había ignorado, desde la historia a la fisiología de las mujeres o su papel en la evolución. Lo mismo sucede en el caso de la tecnología, donde la autoría de las mujeres inventoras o las tecnologías asociadas a los ámbitos típicamente femeninos (domésticos, de cuidado y crianza), fueron sistemáticamente ignoradas (Tuana, 2004).

Sin embargo, esas temporalidades están cambiando favorablemente para las mujeres; pero a su vez, son espacios de contradicciones, de redefiniciones de los roles que no siempre van al fin de la igualdad, donde muchas profesionales quiebran sus lógicas lealtades y se dejan llevar por un orden social establecido, en el cual las conexiones prácticas sociales y económicas son las que priman en la cotidianidad de las interrelaciones, dejando de lado el resaltar los “saberes de las Mujeres”.

Los planteamientos de Bauman respecto de la **modernidad líquida** son no solo

provocadores, sino incitadores a una visión de un nuevo orden social de nuestros tiempos, en el cual se pasa de **suje^to de rendimiento, al cansancio de ser uno mismo**. La modernidad líquida tiene su correlato en la constante lucha por el reconocimiento del aporte de las mujeres profesionales en la ciencia, un espacio marcado por la tradición masculina; pero que hoy tiene sus propias contradicciones, tanto en el género masculino que se siente desplazado por las funciones que hoy en día vienen desarrollando las académicas; pero también dentro del género femenino, donde las alianzas no siempre fluyen como soporte y continuidad de metas comunes, sino con expresiones de las propias inseguridades que hacen que se asuman modelos de gestión masculinizados e institucionalizados lo cual puede crear mayor incertidumbre en un futuro cercano en una sociedad capitalista que construye dinámicas individualistas.

Materializar la territorialidad del género en la ciencia, se da en actuales políticas inclusivas en el desarrollo de investigación científica, tecnología, innovación que aplica la universidad; incorpora en este escenario a nuevos actores, en particular a investigadores varones y mujeres del área de las Ciencias Sociales. Mas, se identificó que las relaciones de género son de exclusión y desiguales a docentes y en particular las investigadoras que asumen roles familiares y otras responsabilidades de cargos; allí se encontró algunos casos de postergación de maternidad, inestabilidad emocional y cierta afectación en la salud emocional. La paridad, es una adecuada alternativa para la participación de docentes investigadores mujeres y varones, pero en la universidad aún es incipiente, no solo por ser más los varones, sino por cuanto muchas mujeres no identifican, no asumen que hay desigualdad. No está como política específica que ayude a una nueva posicionalidad.

Como indica Arfurch (2005), “La idea de *posicionalidad*, permite identificaciones múltiples, históricas, contingentes, incapaces de dar cuenta de una *totalidad del sujeto* o de una *totalidad de territorio*”. Se trata entonces de una situación en constante definición, reestructuración, y más aún en

un contexto urbano y mundo académico donde da lugar al debate ideológico, pero a la vez es abstracto y no concreto en materia de reconocimientos de la necesidad de equidad de oportunidades de las mujeres en la ciencia.

Otorgar una *visión de territorialidad o re territorializar el género en la ciencia*, alude pues al camino que nos implica a las mujeres científicas, académicas no solo a seguir desarrollando competencias en la investigación, publicación de revistas científicas indizadas, en pasantías, seminarios nacionales e internacionales, sino más bien a dar continuidad a las diversas acciones que se deben materializar, como comprometer a más varones; pues observados los datos de la investigación, las inequidades también les involucra, les afecta. En ese orden de ideas es preciso tener claridad que se está ante posiciones políticas, pero también se necesita desvelar que las inequidades de género en la ciencia son las condiciones socio-económicas de competitividad que también deben hacerse visibles.

Concordando con Sandra Harding, quien se preguntaba ¿cómo era posible que una investigación tan politizada como la inspirada por el feminismo pudiera haber contribuido a una ciencia mejor desde el punto de vista epistémico?”. La clave podría estar en que, si el feminismo mostró que lo personal es político, en el caso de la ciencia mostró también que lo *epistémico es político*. Son ideas que lejos de resultar obvias, han encontrado una profunda resistencia (1986). Para nuestro país es coyuntural el debate del rechazo a la “ideología de Género”, las que están en esta perspectiva de género saben que la división entre lo público y lo privado, entre lo personal y lo político, entre lo naturalizado y asignado al género femenino y masculino, ha servido en muchas ocasiones para justificar la doble moral y la ignorancia consciente, del cómo se argumenta y sustentan el orden establecido.

Del cómo se dan o establecen las interacciones, la heterogeneidad de situaciones, posiciones profesionales, familiares y existenciales en este ámbito, no se tiene mucha información exacta. Los diversos enfoques nos muestran que no solo en este ámbito en-

contraremos sujetos, que si bien se articulan a las oportunidades de Investigación, Desarrollo e Innovación, mucho del éxito que alcanzan las investigadoras es sobre el soporte familiar y personal; mas el ámbito laboral se caracteriza por la presión del cumplimiento de la carga laboral, competitividad, estrés, ansiedad, incertidumbres, ambivalencia en los compromisos que se dan en la búsqueda de la equidad y diferencias en el momento de promover y merecer los ascensos laborales, teñidos algunas veces por relaciones de poder más que la meritocracia.

En este tema, es importante comprender que los procesos de socialización diferenciados por género, de roles asignados a las mujeres, es más orientado al servicio y que de forma frecuente la sociedad valora más que establecer relaciones de poder y ser más visibles. Algunas docentes mujeres que incluso asumen cargos directivos, prefieren regresar a labores de la enseñanza, la competitividad es fuerte, suele haber inseguridad. Esta constitución de identidad en el liderazgo femenino, suele otorgar una visión de colectividad e integración en contraste con la visión individualista, formal, reglada y abstracta que tienen los varones. Es decir, que el aprendizaje diferenciado según género de capacidades cognitivas, abstractas y emocionales marcan diferencias en los objetos de estudio para el desarrollo de la ciencia, del conocimiento científico; mas sin embargo, estas diferencias no pueden caer en el mero estereotipo o rasgos propios a los géneros sin posibilidad de recrearse a sí mismos, sino más bien son elementos personales del desarrollo de las visiones profesionales, el cómo se participa como sujeto y ciudadano que redefine, renueva sus roles en el mundo actual marcado por procesos subjetivos, de identidades, pero a su vez inacabados o puros socioculturalmente hablando.

Así, el llamado *mainstreaming* de género es 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 en la gestión de la ciencia, aplica transversalmente esta perspectiva en todas las fases de cualquier

proceso en que estén implicados recursos humanos de uno y otro sexo (Guil, 2016).

Conclusiones

1. La Universidad se tipifica como masculinizada, y con sesgos androgénicos. Se observa a las investigadoras y científicas mujeres con una débil ciudadanía y liderazgo femenino. Aún no hay una conciencia y compromiso institucionalizado sobre la *lucha corporativa a la equidad de oportunidades de género*. La universidad refleja relaciones propias de una sociedad que busca la privatización y afán competitivo, lo que marca el carácter *transitorio y volátil de las relaciones de éxito hacia la igualdad de oportunidades de género en la ciencia*.
2. La generación de conocimiento aplicado es la finalidad de ciencia para el país, lo cual sintoniza con la socialización del género femenino, por lo que la contribución a la ciencia es atender *las necesidades humanas*.
3. Las posibilidades de transversalizar la perspectiva de género en las dimensiones de formación académica, de gestión, administrativas y de liderazgo pasa por constituir una clara y sostenida posicionalidad y determinación que reorienta la territorialidad del género en la ciencia, así como de compromisos y lealtades que partan desde el género femenino. De esta forma se crearán las bases de la equidad institucional que fluyan hacia la sociedad.
4. Al no existir información precisa y completa de datos por género en cuanto a las publicaciones científicas, participación en eventos académicos, investigaciones de impacto, logros y trayectoria de los y las investigadores se requiere diagnósticos que se actualicen de forma continua o periódica, que visibilicen los aportes de las investigadoras en la ciencia. Dicha dispersión de datos, no permite saber si hubo o hay atraso en la promoción, ascensos, oportunidad o brecha laboral de género y posibles vinculaciones con etapas de maternidad, lactancia u otras de la vida familiar y roles como mujeres, madres, etc.

Referencias

- Arfurch, L. (comp) (2005). *Pensar este tiempo. Espacios, afectos, pertenencias* Buenos Aires: Paidos.
- Aradent, H. (1998), *La condición humana*. Paidos. Barcelona.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica Argentina.
- Bourdieu, P. (2006). *La distinción criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Giddens, A. (2006). *Sociología* (3a ed.). España: Alianza Editorial., y (2003). *La Constitución de la Sociedad: Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- González, G. (2001). “Género y Conocimiento”. En: López Cerezo, José Antonio y Sánchez Eds: ciencia, tecnología, Sociedad y cultura en el cambio de siglo (pp.347-358). Madrid: Biblioteca Nueva.
- González, M. (2001). “¿Hacia dónde dirigir la mirada?”, en Andoni Ibarra y José a. López Cerezo (eds.). *Desafíos y tensiones actuales en Ciencia, Tecnología y Sociedad*, Madrid: Biblioteca Nueva.
- Guil, A. (2016). Techos universitarios de cristal blindado. Revista de Investigaciones Feministas 25, Vol.7 Núm. 2 (pp.25-39). Madrid: Universidad Complutense.
- Guzmán, B. (2015). *La presencia del género en la vida personal y laboral de académicas-investigadoras Universitarias*. UNAM México.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Ediciones Morata.
- Le Pisan, C. (1905). *La ciudad de las damas*. Seminario de lecturas feministas. En <https://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/la-ciudad-de-lasdamas-texto.pdf>.
- Magallón, C. (1996). ¿Extrañas en el Paraíso? Mujeres en las ciencias físico-químicas en la España de principios del siglo XX. En T. Ortiz y G. Becerra (33-59) (ed.) *Mujeres de ciencias. Mujer, feminismo y ciencias naturales, experimentales y tecnológicas* (pp.33-59). Granada: Universidad de Granada Feminae.
- Mançano, B. (2009). *Sobre la Tipología de los territorios*. Consultado en: web.ua.es/es/giecr-yal/.../bernardo-tipologia-de-territorios-espanol.pdf.
- Tuana, N. (2004). Coming to Understand: The Epistemology of Ignorance. Hypatia, Feminist Science Studies. Vol. 19 Núm.1 (pp.194-232). Pensilvania: Published by Wiley.
- Unesco (1998). Conferencia mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción. Informe Unesco. París 5-9 de octubre de 1998. En: unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf. Consulta el 4 de agosto del 2016.

Relaciones de género, saber, poder entre colegas universitarios: dificultades y desencuentros

Gender, knowledge, and power relationships between colleagues in university life: difficulties and mismatches

Claudia Vélez de La Calle¹

cvelez02@yahoo.es

Ana María Aragón Holguín¹

amaholgu@usbcali.edu.co

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

Este estudio da cuenta de un ejercicio investigativo realizado con mujeres docentes de doctorados de educación de varios países de América Latina. Aborda aspectos parciales de las relaciones que, desde la perspectiva laboral, de colegaje entre académicos, se construyen en los roles de docentes, administrativos o investigadores y se asumen a lo largo de la vida laboral en las instituciones de educación superior. Identifica a partir de experiencias individuales, el rol de las jerarquías y las lógicas de participación no democráticas que se imponen en las administraciones; afronta la búsqueda del entendimiento conceptual entre compañeros de trabajo de doctorados; enuncia la presencia invisible del poder masculino que decide tiempos y privilegios de acuerdo con la importancia que desde su perspectiva merecen los tratamientos de los recursos institucionales para las mujeres. Tiene como referencia los estudios de género, del feminismo, de la perspectiva de la equidad social y cultural, y la decolonialidad y de la relación al interior de las culturas académicas. Se apoya en un enfoque basado en una técnica de entrevistas y grupos de discusión con una muestra significativa. Está redactado en un estilo coloquial que retoma elementos teóricos y los relaciona con la experiencia personal de las autoras y la información proporcionada por las docentes que participaron con sus aportes y opiniones a este ejercicio.

Palabras clave: teoría de género, relaciones de poder, relaciones de saber, académicos, educación superior.

Abstract

This study reports an investigative exercise carried out with women PhD professors on Education from several Latin American countries. Addressing partial aspects of relationships from the perspective of work and collegiality among academics, the roles of professors, administrators, or researchers are built and assumed throughout working life in institutions of higher education. From individual experiences, it identifies how the role of hierarchies and undemocratic participation logics are imposed in the administrations; it also faces the search for conceptual understanding among doctoral work colleagues; it enunciates the invisible presence of

¹ Docentes de la Universidad de San Buenaventura-Cali, Colombia. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

masculine power that decides times and privileges according to the importance that it assigns. The article refers to the studies of gender, feminism, social and cultural equity, decoloniality, and of the relationship within academic cultures. The investigation is based on an approach based on a technique of interviews and discussion groups with a significant sample. It is written in a colloquial style that takes up theoretical elements and relates them to the personal experience of the authors and the information provided by the teachers who participated with their contributions and opinions.

Keywords: gender theory, power relations, knowledge relations, academics, higher education.

Introducción

La relación amo esclavo se replica en las relaciones de poder y género en las instituciones universitarias. Pero la sofisticación de la残酷和 las formas como se naturalizan, no solo en las determinaciones de culturas patriarcales sino también en la mala comprensión del feminismo, se hacen más agudas en los niveles de la educación superior y en este caso el de orden terciario.

Los diferenciales de género se omiten como argumento para el cambio del contexto y se establece una hegemonía subjetiva donde el modelo del guerrero y el conquistador colonial está presente por el de otras racionalidades también legítimas. Obviamente el más subalternizado es el más golpeado. Las mujeres, a veces se mimetizan con el amo y es urgente tomar conciencia de que se debe romper la cadena de mandos arbitrarios para dar lugar a unas nuevas formas de convivencia donde se respeten a los sujetos en sus condiciones diferenciales.

Este artículo hace referencia a la ineeficiencia de orden administrativo que impidió la participación de una de las autoras en una reunión internacional en la cual se tenía previsto la presentación de los avances de este ejercicio investigativo. Por esto la autora afirma:

“Siempre me preocupó estas formas de dominio, especialmente hoy que no puedo viajar porque el lobby institucional no cumplió los protocolos adecuados del cabildio colonial; empero no hay queja, ni lamento. Una certeza fuerte de que, solo desprenderse de esas formas de poder administrativo e institucional es lo que hace libre la producción de saber y en este caso el resquebrajamiento de la autoridad masculina que quiero revertir en la academia con otra visión del poder de lo femenino; valga decir, la seducción por el saber y su legitimidad comprensiva. En estos cuatro años de permanencia virtual en el proyecto, preocupada por estos asuntos que golpean mi cotidianeidad de mujer en la academia, he visto paralizado mis desplazamientos por razones de responsabilidad adjudicada socialmente a las mujeres. La primera razón, es la de las jerarquías que imponen lógicas de participación no democráticas. La segunda, la búsqueda del entendimiento conceptual, la tercera,

motivos filiales de reciprocidad generacional, impostergables y ahora, finalmente, el del poder masculino que decide tiempos y privilegios dependiendo de la importancia que tenga tu solicitud”².

Tal como lo reseñan Kiss, Barrios y Alvarez, 2007.

En la universidad el poder se materializa a través de dominaciones perspicaces derivadas de la posesión de los ‘fetiche’ u objetos de saber, derivados del ejercicio mismo del poder material o simbólico, pero a su vez, el saber conlleva efectos de poder, como es, por ejemplo, en su dimensión objetiva, la administración de recursos financieros o humanos, las posibilidades de participación-intervención en grupos de trabajo con reconocimiento institucional, y la evaluación de pares, como mecanismos de tal materialización (p. 92).

Todas las anteriores razones, sin contar las del control de la escritura para las formas de circulación para la publicación y me pregunto: ¿no son todas ellas las formas de poder que se instalaron en la academia, reproduciendo la lógica de la esclavitud y que las mujeres aceptamos porque se trata de permanecer allí, a toda costa, en el poder omnipresente, hegemónico de una academia patriarcal obsoleta y de espaldas a la realidad cotidiana de los sujetos que allí habitamos?

¿Resultado? El desencanto. La academia no permite la expresión subjetiva del saber, ni desvíos. Solo simula una simetría imposible. Porque cuando estamos hablando de inclusión y estudios diferenciales de género, insisto, también se está hablando en América Latina de formas coloniales de poder que aún subsisten.

En una primera aproximación, podemos señalar que el ejercicio del poder en el espacio universitario, reproduce abiertamente la estructura patriarcal de la sociedad, la cual se materializa en las estructuras formales y en las no formales que orientan el desempeño y las relaciones socio-laborales al interior de las universidades, las cuales estarían sustentadas en la inequidad para el

² Presentación vía skype de la Dra. Claudia Vélez de la Calle al Encuentro de Cochabamba, de 2017.

acceso a los espacios de saber y poder de la vida universitaria, que en definitiva son solo el inicio de la legitimación de un paradigma en la formación de los nuevos profesionales. (Kiss, Barrios y Alvarez, 2007, p. 102).

En esta ocasión, con motivo del ejercicio investigativo del cual hoy damos cuenta, me gustó el ejercicio de buscar académicas mayores que habían fundado Doctorados en Educación o trabajado en ellos en varios países latinoamericanos, abrió el camino hacia el reconocimiento de su conocimiento/poder con las preguntas sugeridas para profundizar en estas relaciones desiguales que hace poco me tocó vivir en dos doctorados (no necesariamente los consultados) donde sus equipos son mayoritariamente masculinos.

Estas mujeres añejas, cansadas, acumulan sus relatos como regalos de la vida en los surcos de las arrugas presentes en sus hermosos rostros de esfinges. Ocultando el dolor de las enfermedades por haber trajinado en los rincones de las universidades para conservar ese exquisito placer de pensar libremente y expresarse en reuniones, investigaciones, textos, en fin largas conversaciones con colegas, estudiantes, directivos. Pretextos para disfrutar el saber femenino de lo oculto entre los libros leídos de las disciplinas, el conocimiento, la vida cotidiana y la experiencia.

Otra vez, el tiempo no permitirá referirme a esta intriga: ¿en qué se diferencia el saber pensado femeninamente del que se replica en una academia monolítica, raciocéntrica, dominante? ¿Cómo se vive realmente en los pasillos de las universidades latinoamericanas, inmersas en sus culturas ancestrales, afrodescendientes, mestizas, la equidad de género?

Sobre ello es que quiero participar, interpretando las respuestas de mis sabias amigas³; sobre los desafíos que vivieron para sobrevivir y ser visibles, sobre las conquistas de pesadas batallas y sobre lo que hoy le dirían a las mujeres nuevecitas que se estrenan en el poder y la autoridad entre colegas ¿Cómo vivir y actuar realmente en la acade-

mia la diferencia de género, en este contexto latinoamericano convulso y plural?

Marco teórico-conceptual

La teoría del poder los estudios de género, feminismo, equidad social y cultural, y decolonialidad en relación con las culturas académicas.

La teoría del poder

Foucault es el autor que aborda el tema del poder desde una perspectiva diferente a los autores precedentes particularmente marxistas hasta mediados del siglo XX. Considera que no puede ser localizado en una institución o en el Estado, no se le concibe como un objeto que el individuo cede al soberano en el sentido del contrato social del estado moderno. Es el resultado de relaciones de poder, de relaciones de fuerzas que toman forma en situaciones estratégicas en cada sociedad en momentos históricos definidos.

Cada individuo, cada sujeto está atravesado por relaciones de poder, siempre y en todo momento, no es posible concebirlo fuera de estas. Desde esta perspectiva ejerce relaciones de dominación, de control, de producción de verdades, de saberes, de sentidos de conocimiento. Para lograrlo, el sujeto es subjetivizado a través del discurso dominante en la cultura, en la sociedad, el discurso de poder y saber. En este sentido estamos atravesados por las relaciones de poder. Ejercemos poder sobre otros y se ejerce poder sobre nosotros, tal como lo refiere Piedra (2004, p.125).

Michel Foucault destaca el levantamiento de un biopoder convierte la vida en un sistema de análisis por y para el poder. Foucault de acuerdo con Ibarra (2009) distingue dos técnicas de biopoder. La primera surge en los siglos XVII y XVIII, es la técnica disciplinaria o anatomía política, que se caracteriza por ser una tecnología individualizante del poder.

La segunda es la biopolítica, cuyo objeto es el control de poblaciones humanas, grupos de seres vivos regidos por los procesos y leyes biológicas. A través de las técnicas de control como la demografía, entre otras,

³ Ver el apartado de la Metodología.

el poder se torna materialista y menos jurídico, ya que se relaciona directamente con el cuerpo y la vida, con el individuo y la especie, permitiendo que la vida sea invadida y gestionada por el poder. Los efectos del biopoder hicieron que las sociedades se volvieran normalizadoras, mediando a través de la ley. Esta nueva situación de dominio y ejercicio del poder estableció el nuevo marco de referencia de las luchas en su contra, construyéndolo al derecho a la vida, al cuerpo, dejando en segundo lugar otros objetos de luchas sociales y políticas.

La teoría de género

La teoría del género parte de la inexistencia de diferencias biológicas entre hombres y mujeres determinada por factores inherentes al cuerpo, considerando que la diferencia morfológica, no es pertinente, pues es una diferencia exclusivamente cultural, es decir, los hombres son hombres pues han sido educados como hombres, y las mujeres son mujeres porque lo fueron educadas como tales.

Simone de Beauvoir (escritora y filósofa francesa del siglo XX) se refiere a las construcciones sociales y culturales sobre la masculinidad y la feminidad, en el constructo social «género» sus significados cambian y se transforman en cada cultura, comunidad, grupo familiar, y de acuerdo a las relaciones interpersonales dominantes, las relaciones grupales y las normas establecidas. Sus ideas modelan una nueva manera de concebir la sexualidad, sustentada en un nuevo modo de comprender al ser humano, que se resume en su célebre frase: “la mujer no nace, sino que se hace”, citada por Siles y Delgado (2014, p. 5.).

Siguiendo a Molina (2010, p. 2), el movimiento social, intelectual y político del feminismo se encarga de plasmar la evolución filosófica y política entorno al género. De acuerdo con Luna y Villareal, 1994, la investigación sobre la mujer en América Latina nace en los proyectos de investigación para el desarrollo, realizados en centros de investigación no académicos. En este escenario, el impacto del feminismo en las investigadoras las llevó a replantearse el enfoque de la investigación para intentar explicar la

condición de subordinación de las mujeres objeto de estudio, para intentar articular las problemáticas de clase y género y posteriormente, raza, la cual es posible consultar en Lola G. Luna, en *Mujeres latinoamericanas: historiografía, desarrollo y cooperación*, Boletín Americanista número 41, Universidad de Barcelona 1991.

De acuerdo con Martha Miranda-Novoa (2012, p. 342) a partir de la segunda mitad del siglo XX empiezan a considerarse los rasgos propios de la feminidad y la masculinidad como características que remiten a la asignación de roles o funciones a cada uno de los sexos por razones sociales y no naturales. La expresión género, se convirtió en una categoría utilizada por las ciencias sociales para el estudio de las diferencias entre varón y mujer.

Los Estudios de género están cubiertos o abarcados por la denominación de un campo interdisciplinario centrado en el estudio académico de diversos temas relacionados con el género como categoría central. Incluye estudios relativos a la mujer, feminismo, género y política, sobre sexualidad, comparten técnicas y sustentos teórico-metodológicos. Abarcan los campos de la literatura, el lenguaje, historia, ciencias políticas, sociología, antropología, estudios sobre el cine y los medios de comunicación, el desarrollo humano, el derecho y la medicina, entre otros. Coexisten corrientes teóricas diversas que enriquecen sus perspectivas analíticas.

La perspectiva de género, es un marco teórico adoptado en investigación con el fin de tener en cuenta el análisis de los roles y desigualdades de género.

Este enfoque implica reconocer unas relaciones de poder existentes entre los géneros, que históricamente han favorecido los hombres varones como grupo social y han sido altamente discriminatorias para las mujeres; parte de una hermenéutica histórica y social de las relaciones, que influyen directamente en la constitución psíquica y social de los sujetos individuales y colectivos; parte de un enfoque transversal, que atraviesan la trama social y se articulan con otras relaciones de grupos étnicos, generaciones, de orientación sexual, de clase social de orientación religiosa.

Siguiendo a Gisela Block (1991, p. 24), las relaciones de género son tan importantes como el resto de las relaciones humanas, y son influidas por estas. Las relaciones socio-culturales no necesariamente tienen idéntico sentido para hombres y mujeres.

Angela María Estrada (1999, p. 14), en su análisis del conjunto de la producción intelectual en el campo de los estudios de género en Colombia, enuncia “una diferencia importante entre las investigaciones empíricas que en general reportan o relatan situaciones de vida concretas a partir de la red de relaciones sociales dentro de las cuales se desenvuelve la vida de mujeres y hombres, particularmente en condiciones de marginalidad y escasez de oportunidades.”

Lourdes Fernández Rius (2000, p. 10), considera que teniendo en cuenta que el saber y el poder han constituido espacios vedados a las mujeres, el hecho de conquistar un saber, mantenerlo y ejercerlo dota de un poder del cual son justamente portadoras las mujeres académicas. Ellas sintetizan las rupturas y discontinuidades más significativas con respecto a los roles de géneros patriarcales y en ellas se expresan importantes emergentes de cambio de la sociedad.

Existen una serie de tramas de micro desigualdades y de microviolencias que reforzan procesos de segregación horizontal y vertical evidenciados en el ámbito académico. La horizontal se evidencia por reducida presencia de mujeres en disciplinas duras, ingenierías, matemática, física e informática. En tanto, la segregación vertical es el conocido “techo de cristal”. Si bien a partir de las movilizaciones sociales surgidas en los últimos años, se han erradicado actitudes machistas, tanto de hombres como de mujeres, y se han implementado políticas a favor de la equidad de género en el ámbito científico, todavía queda mucho por hacer. “No hay doctorado que te salve del patriarcado”, dice Cutuli, citada por Luna (2017).

Metodología

Enfoque comprensivo, basada en una técnica de entrevistas y grupos de discusión. El contexto es la investigación en la cual participaron docentes doctoras en educación de

universidades públicas y privadas colombianas, venezolanas, que amablemente se ofrecieron a participar de la investigación sus aportes, comentarios y reflexiones sobre el rol de académicas, directivas, administrativas y las implicaciones del mismo a lo largo de sus vidas profesionales. Se contó con una muestra significativa de 8 docentes de universidades colombianas y venezolanas. Estas personas son amigas personales y colegas de trabajo a lo largo de varios años en diferentes condiciones relacionales, que permiten una interrelación y diálogo fluido y profundo sobre la compleja problemática abordada.

Las colegas académicas respondieron un cuestionario de cuyas respuestas se extrae algunos planteamientos y puntos de vista que considero pertinentes para ilustrar aspectos neurálgicos de la vida de “ser académicas”.

Presentación de Resultados

A partir de este momento abordo las problemáticas de género en las relaciones con autoridades (directivas) y colegas se revelaron en las respuestas de las entrevistadas de la siguiente forma:

Ante la pregunta 1 ¿Cómo describiría sus relaciones laborales como académica, como gestora, como administradora con autoridades y con compañeros y compañeras de trabajo en un entorno institucional de educación superior?

Las respuestas de interés seleccionadas, fueron:

- *En un comienzo con envidia por parte de varones con menor titulación, pero con respeto y admiración de otras y otros.*
- *Con arrogancia de parte de compañeras con menor titulación, pero más tiempo en la institución, ante sugerencias académicas que como se vio más tarde, hubieran beneficiado a la institución.*
- *Con mucho respeto, afecto y admiración de parte de los más mayores.*
- *Con desigualdades en cuanto a recargo de trabajo, solucionadas rápidamente por la dirección de la unidad académica.*
- *Problemas por parte de los colegas*

hombres, enunciados a través de expresiones burlescas, y asignándome funciones de “secretarias” y “femeninas” de organizar cumpleaños y eventos sociales de la institución.

Solo una respuesta se propone como afirmativa, pero las demás dibujan un panorama ya conocido en este escenario. De forma inicial, la universidad y su academia se propone como diría Bourdieu (2008) en su “Homo Academicus”, un campo de batalla similar por su organización a los panópticos militares, desde su arquitectura física a su jerarquización en títulos y emblemas obtenidos mediante los estudios por niveles (grado, posgrado, doctorados y ahora, postdoctorados). La discriminación en la diferencia de género solo agudiza estos conflictos de acuerdo con Castañeda y Ordorika:

Gabriela Delgado observa un círculo vicioso en la vida de las académicas, quienes, por un lado mantienen una fuerte carga de trabajo en el ámbito doméstico, lo cual las hace vivir dobles jornadas de trabajo y dividir sus tiempos con mayor dificultad, y por otro, en el espacio laboral estas invierten mayor cantidad de tiempo y energía en el trabajo administrativo y de docencia, lo que redunda en menos posibilidades para dedicarse a buscar financiamiento, hacer investigación y, sobre todo, publicar, actividades imprescindibles para escalar en la estructura científica. Por esta razón tienen menos oportunidades para acceder a cargos de importancia, y menores posibilidades de obtener fondos para investigación, etcétera (2015, p. 53).

La antigüedad genera ya una demarcación en el poder, los/las que estaban antes; los/las que llegan después. Pero indudablemente la más dolorosa para una mujer pensante, la mayoría de las veces fuerte y lúcida porque tuvo que vencer sus propios miedos y ocupaciones (la prioridad del hogar por encima de la realización intelectual), es la de estar dispuesta solo para los oficios de apoyo, las relaciones sociales, ser simpática es en general más valorado en una mujer en la universidad, que lo que sabe. No se trata de hacer refiñ la alegría, la belleza (no los afeites comerciales que la simulan) con la competencia intelectual, pero sí de comprender que la legitimidad de estar en estos “templos

del conocimiento” es el saber y no el poder de la seducción zalamera.

No es fácil aceptar que en la academia se está ante un imaginario contextualmente desigual e inequitativo, que se devela tras un discurso que evoca lo contrario. Mientras se pensaría que asciende y está situado en una mejor posición el que más conocimiento tiene y que ese conocimiento le da el poder de estar por encima de los demás, en la realidad no es así... Después de más de trescientos años de existencia esta universidad no ha logrado superar los principios de desigualdad en los que surgió. (Urizar, 2015, p. 228).

Ocupar el lugar de la operadora no debe ser ni para hombres ni mujeres, deshonroso, pero sí debe ser equitativo. No debe distinguirse por género sino por deseo o destreza. Dudo que esos oficios sean menores. De hecho, el verdadero poder de circulación de la información, las citas con la jerarquía, los lobbies están en manos de las secretarias. La discusión está en que la formación del conocimiento es para ejercer otra pretensión, la del pensamiento; he allí la desilusión, la afrenta silenciosa, la rabia contenida cuando se asigna/acepta este lugar común de relación.

Una forma de ascender al dominio que las mujeres han optado es escalar a la nueva imagen de gestoras, “managers”, agentes medios en la escala organizacional. Los/las investigadoras en los Doctorados en general desprecian el trabajo administrativo, les da pereza, los inmoviliza, les quita flexibilidad y por decirlo coloquialmente es subvalorado. De hecho, especialmente en las universidades públicas pocos de ellos y ellas (más expertas) quieren ser Decanos; por eso la gestión, aparece como respuestas cercanas al posicionamiento de lo “políticamente correcto” por parte de muchas de ellas.

¿Los cargos directivos como posibilidad o mediación para encontrar el reconocimiento?

El abanico de respuestas se dio en el siguiente sentido:

- *Como gestora al promocionar el trabajo en equipo.*
- *Como admón. con autoridad. Desarrollar un liderazgo positivo delegando autoridad con responsabilidad.*
- *Trabajo en un entorno institucional de educación superior, a partir del*

- respeto por el otro, trabajo en equipo, creer y respetar al otro como persona, ciudadano y profesional.*
- *Existen ciertas prebendas que se desprenden de relaciones personales íntimas con algunas personas que podrían estar en cargos de autoridad.*
- *Ser jefe, gestora o administradora implica tener personal a cargo que se rige por normas muy flexibles y que solo bajo condiciones de intereses o particularidades se acoge a las reglamentaciones de trabajo.*

La posibilidad de la gestión. Las altas directivas siempre se sorprenden de lo que pasa en el intermedio de sus decisiones. Esa masa amorfa de directivas (hombres o mujeres ellas colonializadas por el poder: hábiles en la omisión, la mentira, el trámite lento, la desinformación) “caja negra” de voluntades que nunca llegan a su realización y que siempre logran el cometido de que la universidad no se transforme, que el establecimiento permanezca en su esterilidad; burocracia al mejor estilo kafkiano que muchas mujeres lamentablemente (no todas) terminan imitando y adornando para perpetuar el dominio y la invisibilidad del saber.

Y es que en la academia..., las mujeres son convocadas por los decanos debido a sus méritos para hacerse cargo de direcciones a nivel de mandos medios, pero con una cuota de poder relativo. En muchas ocasiones presumen y alardean del trabajo que estas mujeres hacen sin reconocérselo por su mérito, sino más bien como parte de su administración (Urizar, 2015, p. 225).

Todas las mujeres entrevistadas, refirieron el deseo de abandonar esos lugares, se percibe la añoranza por el retorno a ser profesoras e investigadores, tener tiempo para escribir, para reflexionar, silencios obligados para no perecer al final de esta larga travesía de estar en el ágora. Un ágora maquillada de chismes, malabarismos, intrigas, débil escritura reflexiva porque no hay tiempo, porque nadie lee, porque publicar de calidad también es difícil.

La meta es generar dinámicas emanadas de las condiciones reales en que las mujeres realizan su trabajo con miras a crear una nueva cultura de investigación. Se trata de construir una organización del trabajo en la que las institu-

ciones garanticen la equidad de género, donde se pondere nuevamente la calidad de los productos sobre la cantidad, al tiempo que se fortalezca el disfrute por la investigación y la calidad de vida de quienes la realizan (Castañeda y Ordorika, 2015, p. 176).

Otra vez: las micro desigualdades sentidas como macro desigualdades

Ante la pregunta 2:

¿Qué problemáticas (discriminación, exclusión, micro desigualdades, autoritarismo, seducción, subvaloración, maltrato, competencia, descalificación, murmuraciones, robo de ideas, otras) la afectan o la han afectado en el pasado en el entorno laboral con jefes hombres, con jefes mujeres, con colegas hombres, con colegas mujeres?

Las respuestas fueron desbordantes, el entusiasmo, el afloro, ya había confianza y libertad para opinar, el silencio fue roto, las barreras de lo que se debía decir desaparecieron y se dijo:

- Sí sufrió y fui víctima de micro-desigualdades, superadas posteriormente.
- Hay murmuraciones, descalificaciones de una y otra, no somos respetadas por el colectivo, basados en la incapacidad y la envidia.
- Maltrato propiciado por un hombre, sometido a proceso disciplinario por violar el estatuto profesoral en asuntos de orden ético. También de un colega, que tuvo que revertir por mis acciones para afrontarlo y por el apoyo institucional.
- De una mujer, por asimetría académica desfavorable para ella.
- Los hombres en jefaturas favorecen a los compañeros en mayor medida que a las mujeres, pero las mujeres jefas ofrecen oportunidades por igual a mujeres y hombres.
- Siempre actué conforme a mis derechos, la ley, y mi claridad en ello.
- Micro desigualdades expresadas en ventajas comparativas a los colegas hombres en materia de viajes al exterior, de publicaciones, de inscripción en investigaciones, de pagos extras por proyectos.
- Robo de ideas continuo y no reconocimiento de ninguna forma.

- Discriminación por sexo en equipos directivos.
- Falta de valoración de las ideas y proyectos por un clima organizacional viciado por la falta de respeto hacia el otro.
- En mi caso, la dedicación a la línea de investigación sobre Mujeres y Educación Superior provocan la distancia de algunos grupos que niegan que hay una situación diferente en la educación y el trabajo de las mujeres o que encuentran esta discriminación como algo natural.

Discusión

En calidad de intérprete endógena, al releer estas respuestas se considera que la más dolorosa pero común, que no es necesariamente diferencial de género; sin embargo, la que más daña la integridad intelectual en las mujeres es el *canibalismo académico*. El robo de la propiedad intelectual, la subordinación de la creación, el plagio, el corte y pegue de documentos donde la autoría de la producción de conocimiento es negada hace parte de las violencias simbólicas fuertes que se tienen que soportar en la convivencia académica.

Resulta verdaderamente insufrible, pues el daño ético y moral es tan alto que la mujer se deshace en argumentos emocionales para denunciar el atropello, lo cual desdibuja su defensa argumentativa en esta academia monológica, autista, donde solo el discurso racional es el único lugar válido y legítimo de expresión. La pluralidad de expresiones de conocimiento propio de la subjetividad no es reconocida como válida.

Actualmente en la universidad se ha puesto de moda incluso el tema de la inclusión de género a nivel teórico y en el discurso político, lo cual es usado por los académicos y funcionarios como un argumento para decir que no hay discriminación y exclusión, al menos no de manera intencionada. Lo que sucede es que hay nuevas formas de exclusión más sutiles, disfrazadas, pero al fin exclusiones (Urizar, 2015, p. 216).

Obviamente el cambio es para todos los géneros. No se trata de satanizar la uni-

versidad, pero sí develarla y transformarla. Trabajo en equipo, producción colaborativa, aforismos que se disfrazan benévolamente de una realidad contundente, en la Universidad no circula el saber sino el poder y en ese sentido los géneros invisibilizados son discriminados y golpeados por esa regla de correlación de fuerzas donde el poderoso no está validado por su capacidad de producir conocimiento sino de trepar sobre los otros.

Finalmente,

Soluciones...otros horizontes de esperanza por donde transitar

Ante la pregunta 3. ¿Cuáles alternativas de solución ha encontrado, y cómo las evalúa de acuerdo con su género y a su experiencia?

- Creo que la clave fue enfrentar esas situaciones oportunamente, de frente y conforme a la ley, pero principalmente, haber actuado de manera íntegra durante toda mi vida.
- Enunciar y poner en común para todos los docentes del /los equipos, hombres y mujeres las reglas del juego de respeto al trabajo femenino.
- Alternativas de solución. Estrategias para mejorar el clima organizacional que se inicia con un diagnóstico a fin de conocer las percepciones y sentimientos de las personas y de los equipos frente a las problemáticas.
- Organización del trabajo y fortalecimiento del área administrativa para articular los diferentes estamentos de mando superior.
- Las alternativas de solución permitieron integrar equipos mixtos, pero el sentir de las mujeres en muchas organizaciones es poco tomado en cuenta.

Conclusiones

El tránsito de una mujer para superar las discriminaciones es laborioso.

Las mujeres, en la mayoría de los casos, aceptan su discriminación estructural, social

y personal, pero se dedican a trabajar con mucho esfuerzo y sacrificio de su propia integridad. La disposición, casi sin límites, para el trabajo en un ambiente adverso coloca a las mujeres como las pobres entre los pobres, a pesar de su capacidad científica y el reconocimiento de los colegas por sus competencias.

La ley simbólica, las normas, los procesos y procedimientos han hecho lugar común en la vida cotidiana y la convivencia universitaria invisibilizando las realidades diferenciales de todos los temas, incluyendo los de discriminación por género y opción sexual.

Los diferenciales de género se omiten como argumento para el cambio del contexto y se establece una hegemonía subjetiva donde el modelo del guerrero y el conquistador colonial está presente por el de otras racionalidades también legítimas. Obviamente el más subalternizado es el más golpeado. Las mujeres, a veces se mimetizan

con el amo y es urgente tomar conciencia de que se debe romper la cadena de mandos arbitrarios para dar lugar a unas nuevas formas de convivencia donde se respeten los sujetos en sus condiciones diferenciales.

En una futura investigación necesaria sobre esta problemática, se podría abordar desde el estudio de las instituciones y las lógicas de poder, hegemonía; desentrañar las formas de cómo se construye la legitimidad de las mujeres en la academia, las formas cómo las siguen deslegitimando; establecer los factores de discriminación de género que persisten en las universidades y señalar aspectos o vías para superar los factores de discriminación de género que persisten en las universidades.

Se agradece la generosa escucha y el acumulado de saber que el proyecto ha posibilitado. Es una ventana para seguir abriendo caminos.

Referencias

- Bock, G. (1991). La historia de las mujeres y la historia del género. Aspectos de un debate internacional. En *Historia social*, 9, España, Universidad de Valencia, Instituto de Historia Social, 1991, pp. 55-77.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. Argentina, 2008. 320 p. (Biblioteca Clásica) tomado de http://secretariageneral.univalle.edu.co/consejo-academico/temasdедiscusion/2014/Documentos_de_interes_general/BOURDIEU,Pierre_Homo%20academicus.pdf
- Calvo, G. (2016). La importancia de la equidad de género en los logros de aprendizaje. Panel organizado por la Unesco titulado “Género y logros de aprendizaje”, Santiago abril 5 de 2016. 16 p. Recuperado de <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Gloria-Calvo-UNA-Colombia.pdf>
- Castañeda, P. y Ordorika, T. (2015). Coordinadoras. Investigadoras en la UNAM: Trabajo académico, productividad y calidad de vida. Colección Diversidad Feminista. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. México, 2015. 200 p. Tomado de <http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/InvestUNAM-web.pdf>
- Estrada M., A. (1997). Los estudios de género en Colombia: Entre los límites y las posibilidades. En *Rev. Nómadas* (Col), núm. 6, marzo, 1997. Universidad Central. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1051/105118999004.pdf>
- Fernández-Rius, L., (2000). Roles de Género-Mujeres académicas- ¿Conflictos? III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre mujer, ciencia y tecnología. Universidad de Panamá. 27, 28 y 29 julio del 2000. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/salactsi/lourdes.htm>
- Ibarra F, J. (2009). Foucault y El Poder. Diatriba al derecho, la razón de Estado y los aparatos disciplinarios. Recuperado de http://antroposmoderno.com/antro-articulo.php?id_articulo=1218
- Kiss, D; Barrios, O; Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico Revista Estudios Feministas. Florianópolis, 85-105, 15(1): 280, janeiro-abril/2007. Tomado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n1/a06v15n1.pdf>

- Luna, L. y Villareal, L. (1994). Historia, género y política. Movimientos de mujeres y participación política en Colombia, 1930-1991. Seminario interdisciplinar mujeres y sociedad. Universidad de Barcelona. Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología. CICYT. Barcelona, 205 p. Recuperado de http://www.bdigital.unal.edu.co/51068/2/8447703207_1.PDF
- Luna, L. (1991). Mujeres latinoamericanas: historiografía, desarrollo y cooperación, Boletín Americanista número 41, Universidad de Barcelona 1991, p.152-159. <http://www.lolagluna.com/publicaciones/articulos/MujeresLatinoamericanas.pdf>
- Luna, N. (2017). Rebelión en la ciencia: mujeres contra el techo de cristal. Recuperado de <https://www.nodal.am/2017/11/argentina-premian-redactora-nodal-nota-mujeres-ciencia/>
- Miranda-Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. Rev. Díkaion - ISSN 0120-8942, Año 26 - Vol.21 Núm. 2 - Chía, Colombia - diciembre pp 337-356. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- Molina-Brizuela, Y. (2010). Teoría de Género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010. 14 p. Recuperado <http://www.eumed.net/rev/ccccss/10/ymb2.pdf>
- Piedra-Guillén, N. (2004). Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 106, 2004, pp. 123-141. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado <http://www.redalyc.org/pdf/153/15310610.pdf>
- Siles V., C y Delgado B., G. (2014). Teoría de género: ¿De qué estamos hablando? 5 claves para el debate. Instituto de estudios de la sociedad. IES. Santiago, 2014. 16 p. Recuperado de <http://www.comunidadyjusticia.cl/attachments/article/316/Claves%20Teor%C3%A9tica%20de%20G%C3%A9nero.pdf>
- Urizar Urizar de Alvarado, E. (2015). Las mujeres académicas en la construcción de la Universidad de San Carlos; vivencias y experiencias en la construcción de sus carreras. Universidad de San Carlos. Facultad de Humanidades. Escuela de estudios de postgrado. Doctorado en Educación. Guatemala, 2015, p.267. Tomado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_2231.pdf
- Vélez de la Calle, C. (2016). Razones de género para estudiar siendo mujer trabajadora en programas de Doctorado en dos universidades de Colombia: Hacia la perfilación de la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres en el desarrollo académico del país. Encuentro de Cochabamba, 2016 Proyecto de Universidad de Alicante. Proyecto marco de diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior.

Mujeres en cargos directivos en la Universidad Católica de Maule: evaluación de desempeño en perspectiva de género

Women in management positions at the Catholic University of Maule: performance evaluation from a gender perspective

Juan Cornejo Espejo¹

jcornejo@ucm.cl

Marta Belmar Mellado¹

mbelmar@ucm.cl

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El siguiente artículo, producto de una investigación cualitativa llevada a cabo en la Universidad Católica del Maule, tiene como propósito, por un lado, conocer los problemas y desafíos que han debido enfrentar las mujeres que ocupan o desempeñaron cargos directivos, desde la óptica de las propias implicadas; por otro, conocer la evaluación de desempeño que realizan los/as académicos/as respecto de las mujeres que han ocupado cargos directivos durante la última década. Desde el punto de vista metodológico la investigación puede ser caracterizada como un estudio relacional-analítico inspirado en los supuestos y principios de la Teoría Fundamentada. La recolección de la información se realizó a través de entrevistas semiestructuradas en profundidad a tres mujeres que en los últimos tres años han ocupado cargos directivos y dos focus group con 16 académicos/as, pertenecientes a tres facultades de esa misma casa de estudios. Los principales hallazgos de la investigación dejan en evidencia que la inequidad de género tiene posibles explicaciones que devienen, tanto del contexto sociocultural en el que está inserta la UCM como de la cultura religiosa que dificulta las posibilidades de quiebre de esa cultura en razón de la confesionalidad de la institución, que se traduce, entre otras cosas, en un ejercicio autoritario y voluntarista del poder. Tendencia que no han conseguido vencer las mujeres que han accedido a cargos directivos. Otro hallazgo importante es que, a juicio de los académicos/as las políticas de cuotas no aseguran una participación activa, ni un ejercicio equitativo del poder. Esto último depende más bien de las competencias y habilidades individuales, así como del liderazgo y preparación personal. Entre las tareas pendientes se subraya tanto la urgencia de democratizar la institución, como la necesidad de implementar políticas explícitas en materia de género y acceso a los cargos directivos.

Palabras clave: mujeres, cargos directivos, universidad, equidad, igualdad.

¹ Docentes de la Universidad del Maule, Chile. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

The following article, product of a qualitative investigation carried out in the Catholic University of Maule, has a double purpose. On the one hand, to know the problems and challenges that women who occupy or have occupied management positions have faced, from the perspective of their own involvement and, on the other hand, to know how the performance of women who have occupied managerial positions during the last decade has been evaluated. From a methodological point of view, this research can be characterized as a relational - analytical study inspired by the assumptions and principles of Grounded Theory. The information was collected through semi-structured in-depth interviews with three women who in the last three years have held management positions and two focus groups with 16 academics belonging to three faculties of that same institution. The main findings of the research make it clear that gender inequality has possible explanations that come both from the sociocultural context in which the UCM is inserted, and from the religious culture that hinders the chances of breaking that culture due to the religious orientation of the institution, which translates, among other things, into an authoritarian and voluntarist exercise of power. Women who have agreed to hold management positions have not been able to overcome this trend. Another important finding is that, in the opinion of academics, quota policies do not ensure active participation or an equitable exercise of power. The latter depends more on individual competencies and skills, as well as leadership and personal preparation. Among the pending tasks, both the urgency to democratize the institution and the need to implement explicit policies on gender and access to managerial positions are stressed.

Keywords: women, managerial positions, university, equity, equality.

Introducción

Los resultados de la investigación que a continuación se presentan son producto de un estudio cualitativo llevado a cabo en la Universidad Católica del Maule-Chile (UCM) durante el 2017. El propósito del citado estudio fue, por un lado, conocer los problemas y desafíos que han debido enfrentar las mujeres que ocupan o han ocupado cargos directivos en los últimos tres años en la citada casa de estudios, desde la óptica de las propias implicadas y, por otro, conocer la evaluación de desempeño que realizan los/as académicos/as respecto de las mujeres que han desempeñado cargos directivos durante la última década.

Considerando las características del estudio es importante tener presente el contexto institucional donde se llevó a cabo el mismo modo de explicar, no solo los datos que se desprenden de la distribución de cargos directivos de acuerdo al género entre los años 2006 -2016, sino de los matices y acentos que se desprenden de los dichos de los/as entrevistados/as, en gran parte condicionados por el carácter confesional de la institución y que de cierta forma configuran la cultura institucional.

Por lo pronto cabe consignar que la UCM es una universidad católica de derecho diocesano, fundada en 1991², miembro del Consejo de Rectores (CRUCH) y, por tanto, considerada como una universidad tradicional dentro del concierto de universidades chilenas. Esto es, una institución privada, sin fines de lucro, que recibe aportes del Estado, dependiente del Obispado de Talca.

Básicamente, el artículo se ordena a partir de un acápite teórico-conceptual donde se intentan esbozar las problemáticas que enfrentan las mujeres en Chile

en el ámbito laboral, particularmente en el ámbito universitario. Luego, se presenta la evolución de la distribución de cargos directivos de acuerdo al género en el período 2006-2016 en la UCM, además de algunos antecedentes de contexto. Posteriormente, se desarrolla un apartado metodológico donde se expone la forma como fueron producidos los datos y su posterior análisis. A continuación, se exponen los resultados de la investigación y la respectiva discusión, para finalizar con las conclusiones que no solo esbozan un cierre a modo de síntesis, sino que trazan algunos de los desafíos que enfrenta la institución en términos de equidad e igualdad de género en la hora presente y en el futuro.

Antecedentes de la participación femenina en cargos directivos en universidades chilenas

Diversos estudios muestran que la participación femenina en cargos directivos en universidades chilenas no representa más de un tercio. En los siguientes párrafos presentaremos algunos de esos estudios donde queda de manifiesto la profunda brecha en materia de género que aún subsiste en el sistema de educación superior en Chile.

En un estudio llevado a cabo por el Foro de Educación Superior (AEQUALIS) durante el presente año, se muestra que, de 133 instituciones de educación superior del país, de un total de 883 cargos entre los que se contaban rectores, directores ejecutivos, vicerrectores, decanos y directores, solo el 27% de los cargos era ocupado por mujeres. Desagregados los datos de acuerdo al tipo de instituciones de educación superior como es clasificada en Chile los cargos se distribuyen del siguiente modo:

2 Si bien la UCM nace oficialmente en 1991 como entidad autónoma, sus antecedentes se remontan a inicios de los años 60². Primero como Escuela Normal Rural y posteriormente como sede de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Tabla 1. Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior

Instituto de formación profesional		Centro de formación técnica		Universidades		Total Instituciones de educación superior	
H	M	H	M	H	M	H	M
63%	37%	64%	36%	78%	22%	73%	27%

Fuente: J. Venegas, 2017.

Desde el punto de vista de la distribución de cargos en las universidades chilenas el panorama es el siguiente:

Tabla 2. Distribución de cargos en universidades

Tipo de cargo	Hombres	Mujeres
Rector	96%	4%
Vicerrector	75%	25%
Decano	77%	23%
Total	78%	22%

Fuente: J. Venegas, 2017.

Dependiendo del tipo de propiedad de las universidades chilenas la distribución de cargos es la siguiente:

Tabla 3. Distribución de cargos de acuerdo al tipo de universidad

Universidades estatales		Universidades privadas	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
74%	26%	79%	21%

Fuente: J. Venegas, 2017.

En un artículo de prensa recientemente publicado en que se consulta a destacadas académicas a nivel nacional que ocupan cargos directivos en instituciones de educación superior, estas además con confirmar la brecha entre hombres y mujeres, como lo señala el estudio de AEQUALIS, apuntan algunos de los desafíos futuros:

En el caso de la Universidad de Chile, solo podemos postular al cargo de decano quienes llegamos a ser profesores titulares, que es la máxima jerarquía en la carrera académica y a la que

se accede luego de grandes logros en docencia de pregrado, posgrado, investigación y publicaciones indexadas en revistas científicas (...). La mayoría de las mujeres que somos académicas tenemos hijos y en períodos de prenatal y posnatal no podemos trabajar. Cumplimos labores en el hogar y responsabilidades con los hijos que deberían ser compartidas en pareja, pero eso no siempre ocurre cuando está presente el machismo. (entrevista a Carmen Luz de La Maza, decana de la Facultad de Ciencias Forestales y de la Conservación de la Naturaleza de la Universidad de Chile).

Es fundamental que más mujeres logren acceder a puestos de dirección en general. En una época de mayor conciencia y cambios en los patrones culturales relacionados con el género, es vital que las nuevas generaciones tengan más referentes que puedan inspirar planes de vida más desafiantes (...). (El Mercurio, domingo 13 agosto de 2017, "en línea"). (Entrevista a Pamela Castro, directora nacional del área de Ciencias Sociales de Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica Santo Tomás).

Conclusiones similares son las que se desprenden del estudio realizado por el Instituto de Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad Diego Portales (ICSO) durante el presente año respecto de la participación femenina en espacios de decisión.

(...) en la totalidad de los sectores estudiados existe una verdadera pirámide de poder, donde mientras más alto el cargo, menor es la inclusión de mujeres. Esto se da tanto en el sector público como privado, e incluso en ámbitos como la educación y la salud, que suelen asociarse con una mayor presencia femenina (ICSO, 2017: "en línea").

Según este estudio en las universidades solo el 5,1% de las rectorías está en manos de mujeres, en tanto que solo el 22,6% son decanas o jefas de carrera. La situación no es muy distinta en los Institutos Profesionales donde el 25,6% son rectoras, mientras que el 32,7% son jefas de carreras.

A este respecto cabe recordar que este tema ha sido profusamente estudiado a nivel internacional, tanto en el contexto de educación superior como en diversos ámbitos de la economía (Blickenstaff, 2005; Ozkhanli O et al., 2009; Bolton and Muzio, 2008; Gabbaldón, 2015; Barrientos y Hess, 2016; Saracostti, 2006). No obstante, fue el trabajo de Carol Hymowitz y Timothy D. Schellhardt (artículo del Wall Street Journal de 1986) el que marcó las producciones posteriores, además de ser quienes acuñaron el concepto "techo de cristal" para indicar las barreras invisibles que les impiden a las mujeres calificadas acceder a niveles de responsabilidad superiores. Y, si bien este artículo no indaga acerca de la existencia y causas de un "techo de cristal" en el ámbito universitario, resulta ilustrativo analizar el problema dado, que lo

que ocurre en la academia no es muy distinto de lo que ocurre en el ámbito empresarial.

A este respecto Tatli et al. (2017), sostiene que la equidad de género está intrínsecamente conectada con la gestión del talento, lo cual supone el desarrollo de vías innovadoras y competitivas para los equipos de gestión, de modo de anticiparse a los requerimientos del futuro. Esto es, las juntas directivas y/o directorios compuestos por ambos y con más diversidad entre sus miembros son más competitivos al generar mayores beneficios a sus empresas, además de que las mujeres aportan puntos de vista alternativos en los directorios lo que favorece la innovación (Venegas, 2017).

En el ámbito de la educación superior los estudios en Chile son aún incipientes, tendiendo a concentrarse en la cuantificación de la presencia femenina en la matrícula de pre -grado (SIES³) y en la participación en la adjudicación de proyectos de investigación y becas de post-grado (CONICYT⁴).

No se pueden obviar tampoco los estudios de corte más bien cualitativos de Berrios (2005) que abordaron situaciones de la vida cotidiana del cuerpo académico en el sistema universitario y dentro de ello una caracterización femenina. Destacan, además los trabajos de Saracostti (2006) acerca de las tensiones y posibilidades experimentadas por mujeres que han alcanzado cargos directivos en instituciones de educación superior y el ensayo de Berrios (2007) que analiza el rol de las académicas chilenas y los desafíos de la profesión académica.

No deja de llamar la atención que las situaciones antes descritas parecieran no haber mejorado significativamente. En un estudio de Andrea Tokman para el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) el 2011, acerca de la presencia femenina en puestos de responsabilidad empresarial las conclusiones no distan mucho de lo que se desprende de los resultados de las investigaciones realizadas durante el presente año pese a haber transcurrido un quinquenio, cuestión que lleva a concluir que más allá de las cifras y de las declaraciones pareciera faltar la "voluntad" para realizar los

³ Sistema de Información de la Educación Superior

⁴ Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología

cambios necesarios que garanticen un país más equilibrado en términos de equidad e igualdad de género.

Distribución de cargos directivos en la UCM

La UCM cuenta con 8 Facultades y un Instituto de Estudios Generales. En sus tres campus se imparte 29 carreras profesionales de pre-grado, 18 magísteres y 3 doctorados a nivel de post-grado.

Desde el punto de vista de la gestión y administración los cargos directivos son los siguientes: rector (1), vicerrectores (3)⁵, secretario general (1), contralor (1), decanos (8), directores de departamentos, de escuelas y jefes de unidades académicas y administrativas (bibliotecas, matrícula, informática, etc.). En el caso de los departamentos, escuelas y unidades el número de cargos directivos se ha ido incrementando con el paso del tiempo como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 4. Número de cargos directivos en el período 2006-2016 (frecuencia)

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
66	69	67	75	80	89	96	101	99	100	103

Fuente: Creación propia, a partir de los datos proporcionados por la Dirección de Personal de la UCM.

Tabla 5. Distribución de cargos directivos de acuerdo al sexo (frecuencia)

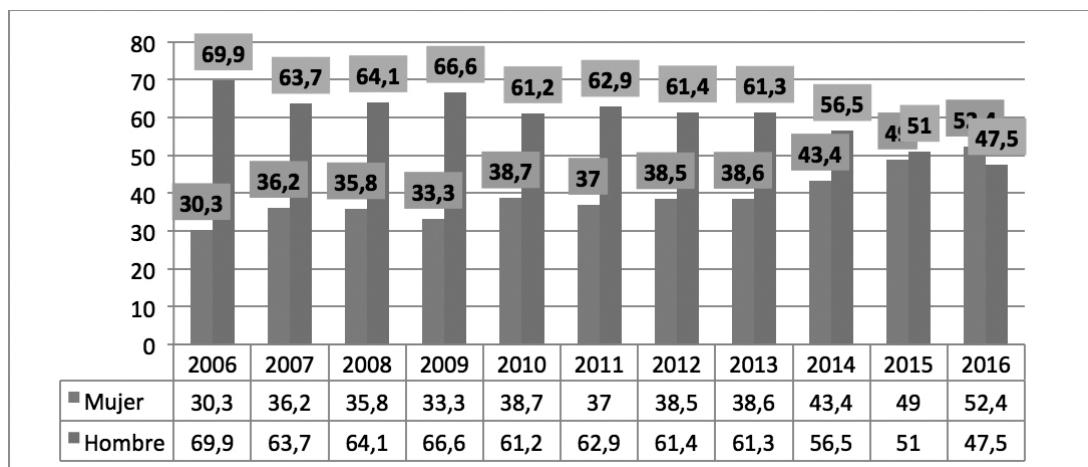
Sexo	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
M	20	25	24	25	31	33	37	39	43	49	54
H	46	44	43	50	49	56	59	62	56	51	49

Tabla 6. Distribución de cargos directivos de acuerdo al sexo (porcentaje)

Sexo	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sexo	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
M	30,3	36,2	35,8	33,3	38,7	37	38,5	38,6	43,4	49	52,4
H	69,9	63,7	64,1	66,6	61,2	62,9	61,4	61,3	56,5	51	47,5

Fuente: Creación propia, a partir de los datos proporcionados por la Dirección de Personal de la UCM

⁶ La UCM cuenta con tres vicerrectorías: académica, administración y finanzas, y de investigación y post-grado (la más reciente creada sólo el 2013).

Gráfico 1. Distribución de cargos directivos de acuerdo al sexo

Fuente: Creación propia, a partir de los datos proporcionados por la Dirección de Personal de la UCM.

Al examinar la evolución de la planta directiva de la UCM se constata que no solo ha habido una expansión exponencial del número de cargos en la última década motivado, tanto por la creación de nuevas carreras de pre grado y programas de post grado, como por la creación de nuevas unidades administrativas al interior de la universidad. En ese incremento resulta significativa la presencia de mujeres en cargo directivos, pues, si el 2006 apenas el 30,3% de los cargos era ocupado por mujeres, una década más tarde ese porcentaje alcanzaba al 52,4%; rompiendo inclusive con la tendencia histórica de la institución, donde en casi medio siglo los hombres ocuparon la casi totalidad de los cargos de gestión y administración.

No deja de llamar también la atención que, junto con la mayor presencia de mujeres en términos absolutos, las mujeres han ido ocupando espacios en ambientes tradicionalmente dirigidos por hombres como es, por ejemplo, la Facultad de Ingeniería o Teología. Actualmente la decanatura de ingeniería no solo está ocupada por una mujer, sino que algunas direcciones de departamento y escuelas también son dirigidas por ellas. Cosa análoga ocurre en Teología, donde la dirección de escuela está en manos de una mujer (laica), contradiciendo la

práctica habitual en este tipo de facultades, que asignaba los cargos de responsabilidad a hombres, preferentemente religiosos.

La tendencia antes descrita resulta llamativa tanto porque marca una mayor presencia femenina, sino también porque rompe con la idea de que las mujeres en cargos directivos se tienden a concentrar en áreas o disciplinas tradicionalmente asociadas o asignadas a lo femenino como es, por ejemplo, educación, enfermería o trabajo social (Kristel, 2012).

Cosa análoga ocurre desde el punto de vista del aparato administrativo; pues, si bien en la base han sido mujeres las que han concentrado la mayor parte de esas funciones, las jefaturas respectivas han estado mayoritariamente en manos de hombres (Guil, 2004). Muy excepcionalmente una mujer ocupó en el pasado una jefatura de administración. De allí, que no deje de llamar la atención que en la actualidad no solo sea posible encontrar mujeres en cargos directivos en el ámbito académico, sino también en la gestión y administración universitaria. Tal es así, por ejemplo, que hasta mediados del presente año haya sido una mujer quien ocupaba la dirección de personal.

Con todo, esta tendencia que pudiera parecer a primera vista como muy promi-

soria, en el sentido de avanzar a mayores espacios de equidad e igualdad de género institucional, esconde otra situación no menos preocupante cual es la ausencia de políticas institucionales que garanticen un reparto más equitativo de los cargos basado en criterios de género. Lo cierto es que el aumento del número de mujeres en cargos directivos en la UCM es coincidente con un cambio de rectoría y de los equipos directivos acaecido el 2013.

Básicamente, los nombramientos responden al deseo y voluntad de la actual rectoría de proporcionar mayores oportunidades a las mujeres, tanto en el ámbito académico como administrativo. No obstante, ello no implica un cambio en la manera cómo se gestiona el poder, ni está garantizado por una política institucional definida. Muy por el contrario, una de las falencias de la institución es la falta de definiciones y regulaciones que no solo garanticen una mayor presencia de mujeres, sino también la elección democrática de los cargos directivos.

Es decir, la casi totalidad de los cargos directivos (salvo los decanos) son designados por las autoridades de turno con el consentimiento del obispo local; cuestión que opera aún en el caso de los decanos que son elegidos por el cuerpo de académicos respectivos de una facultad, pero cuyo nombramiento, pese a la elección, requiere ser ratificada por la autoridad eclesiástica.

En otros términos, la mayor presencia de mujeres en cargos directivos no está asegurada, pues, al no haber una política de género institucional y los cargos no ser elegidos democráticamente, los mismos son mantenidos en la medida que se cuente con el beneplácito y confianza de la autoridad superior de turno. La cual a su vez también es designada por el obispo local.

Esta característica, sin duda, como veremos más adelante, es una de las mayores trabas que denuncian los/as académicos/as entrevistados/as, en el sentido que comprometen las posibilidades de participación democrática y distorsiona el principio de la meritocracia que subyace a todo sistema universitario.

Metodología

El presente estudio inscrito dentro del enfoque cualitativo, puede ser caracterizado como un estudio relacional-analítico inspirado en los supuestos y principios de la Teoría Fundamentada, desarrollada a partir de los trabajos de Anselm Strauss y Barney Glasser (Glasser & Strauss, 1967; Strauss, 1992a, 1992b; Strauss & Corbin, 1990), cuyo propósito fue reconstruir los significados y representaciones que le atribuyen los y las entrevistadas al desempeño de las mujeres que en la UCM ocupan o han ocupado cargos directivos.

Este modo de investigar tiene como propósito construir procesos de teorización en los que el investigador descubre o manipula categorías abstractas, generando relaciones entre ellas, a partir de ciertas estrategias fundamentales, como el método de la comparación constante, el muestreo teórico y un paradigma de codificación que permite asegurar el desarrollo y la densidad conceptual (Baszanger, 1992).

Participantes

Los participantes se agruparon de acuerdo a los instrumentos de recolección de datos utilizados: entrevista semi-estructurada en profundidad y focus group. Respecto del primer instrumento las participantes fueron 3 académicas que ocupan u ocuparon cargos directivos en la UCM durante los últimos tres años. A su vez los/as participantes de los focus group, dos en total, fueron 16 académicos/as: 9 mujeres (62,5%), y 7 varones (43,7%), pertenecientes a las Facultades de Educación, Ciencias y Religión y Filosofía.

Instrumentos

La recolección de la información se hizo a través de 2 instrumentos. En primer término, entrevistas semi-estructuradas en profundidad (Gaínza, 2006) a académicas que ocupan u ocuparon cargos directivos en la UCM en los últimos 3 años, en las que la interacción entre las entrevistadas y los

entrevistadores ofrece potencialidad heurística y productiva (Blanchet & Gotman, 2001). Para orientar la conversación se diseñó un guion de preguntas con el propósito de rescatar los hitos más importantes que las entrevistadas visualizan desde el punto de vista de su gestión directiva, con especial atención a los elementos facilitadores y obstaculizadores que ellas identifican.

En segundo lugar, se recurrió al focus group, el que consiste en la búsqueda de información para el conocimiento de las estructuras de percepción (Báez, 2012). En total se realizaron 2 focus group con el propósito de conocer la opinión de los/as académicas respecto de la evaluación de desempeño de las mujeres que han ocupado cargos directivos en la UCM durante la última década.

Procedimiento

Tanto las entrevistas como los focus group tuvieron una duración una hora aproximadamente, las cuales fueron realizadas por los académicos responsables del proyecto, ya sea en las oficinas de las propias entrevistadas, como en dependencias de la universidad.

De acuerdo a los términos acordados con los/as entrevistados/as en el consentimiento informado las entrevistas individuales y grupales fueron grabadas y luego transcritas. A este respecto cabe destacar que la participación de cada uno de ellos/as fue voluntario/a, no mediando ninguna retribución económica o de otra índole, garantizándoseles a todos/as ellos/as tanto el anonimato como la confidencialidad. Todo el material recolectado fue utilizado única y exclusivamente para los fines declarados en el presente estudio.

Análisis de la información

El análisis de la información se realizó según el método de comparación continua (Strauss & Corbin, 1990) y supuso la aplicación de procedimientos sistemáticos de codificación con la finalidad de ordenar propiedades e hipótesis acerca del fenómeno estudiado a partir del principio de saturación teórica (Glaser & Strauss, 1967). La primera

fase de codificación abierta permitió obtener categorías descriptivas de información a través de un doble proceso de fragmentación y agrupación de los datos provenientes de los instrumentos. Luego estas categorías emergentes fueron progresivamente integradas y contrastadas en el proceso de codificación axial, el cual arrojó un total de 4 grandes categorías temáticas, cada una de las cuales agrupó y vinculó diferentes contenidos. Finalmente, el proceso de codificación selectiva integró estas categorías principales a partir de una relectura de los datos, permitiendo obtener un esquema teórico mayor resultado del proceso de codificación selectiva expresado tanto en la percepción de desempeño de las propias implicadas como en la evaluación de desempeño que realizan los/as académicos, y cuya consecuencia se expresa en las tareas que ambos grupos visualizan en materia de género para UCM, desde la perspectiva de la gestión directiva.

Resultados

Básicamente los resultados son presentados a través de una codificación axial en que se resumen tanto las opiniones de las académicas que desempeñan o han desempeñado cargos directivos en los últimos 3 años, como en las opiniones de los/as académicos participantes de los focus group que se pronuncia respecto del desempeño de mujeres en cargos directivos en la UCM en la última década. En ambos casos la codificación axial se plasma en cuatro dimensiones: factores institucionales, cultura institucional, percepción de desempeño y apreciaciones a partir del entorno cultural.

En un segundo momento, en la codificación selectiva se presentan por medio de una figura y respectiva discusión los resultados de la triangulación proveniente de las entrevistas y de los focus group, donde destacan los desafíos presentes y futuros que enfrenta la institución en materia de equidad e igualdad de género.

Cabe destacar que, en virtud de las exigencias de espacio de la publicación y síntesis de los resultados, estos son presentados a través de cuadros y figuras.

Codificación axial

Figura 1. Percepción de desempeño en contexto



Fuente: creación propia

Entre los elementos que señalan tanto las académicas que ocupan o han ocupado cargos directivos en la UCM entrevistadas, como de los/as académicos/as que participaron de los focus group, que ayudarían a configurar el contexto cultural en que se inserta la universidad y que explicarían en parte los obstáculos que enfrentan las mujeres que ocupan cargo directivo y las oportunidades de romper con una cultura patriarcal-machista se apunta, en primer término, el emplazamiento mismo de la institución; esto es, el Valle Central de Chile, caracterizado por una cultura campesina tradicional donde ciertas creencias y prácticas machistas parecieran estar fuertemente arraigadas en el inconsciente colectivo y que de algún modo, pese al acelerado proceso modernizador experimentado en las últimas décadas especialmente en el ámbito económico, terminan legitimando la subordinación o relegación a un segundo plano de las mujeres, particularmente en lo que respecta al ejercicio del poder o al cumplimiento de funciones que implican toma de decisiones.

Un segundo aspecto apuntado por los entrevistados es la cultura religiosa que prevalece en ese mismo entorno del Valle Central. Cultura que repercute de modo

particular en la UCM al tratarse de una universidad confesional que le imprime un sello particular, al mismo tiempo, representa una limitante en el proceso de equiparación de derechos por cuanto no únicamente la institución carece de políticas de equidad e igualdad de género, sino de una condición previa, cual es el garantizar el acceso democrático a las jefaturas y cargos de responsabilidad. Esta última condición termina distorsionando no solo la apuesta por un acceso meritocrático a los cargos, sino la participación misma.

Y si bien los elementos antes señalados son sindicados como obstaculizadores, esos mismos entrevistados/as reconocen que el país ha experimentado fuertes cambios culturales que se expresan tanto en el cambio de costumbres, valores y representaciones de lo masculino y femenino, como en las presiones políticas de los distintos grupos sociales a nivel nacional que demandan mayores dosis de equidad e igualdad de género en todos los planos de la vida colectiva. En ese contexto no resulta extraño entonces, que las generaciones jóvenes se muestren no solamente más favorables a la equidad e igualdad entre los géneros, sino proactivos en las demandas de esos derechos ante el poder político.

En la siguiente table se sintetizan las ideas expresadas por las mujeres que ocupan o han ocupado cargos directivos en la

UCM respecto de lo que, a su juicio, son algunos de los obstáculos que han debido enfrentar en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 7. Obstaculizadores en la óptica de las académicas que ocupan u ocuparon cargos directivos

FACTORES INSTITUCIONALES	CULTURA INSTITUCIONAL
Dependencia eclesiástica de la institución.	Desconfianza respecto de las competencias de las mujeres para ejercer cargos directivos o de su liderazgo.
Autonomía restringida de las autoridades.	Mujeres permanentemente sujetas a evaluación de la comunidad universitaria, a tener que validarse ante sus pares.
Permanencia en el cargo mientras se cuenta con la confianza de la autoridad superior.	Desconfianza de la estabilidad emocional de mujeres directivas.
Ausencia de una política institucional que garantice presencia de mujeres en cargos directivos.	Cultura institucional incide en que las propias académicas prefieren a hombres en cargos directivos, pues, los consideran más racionales, equilibrados, justos...
Acceso a cargos directivos sujeto a “voluntad” de autoridad de turno.	Mujeres con pocas aspiraciones de ocupar cargos directivos.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior queda de manifiesto dos aspectos en que pueden ser agrupados los obstáculos que identifican las entrevistadas. Por una parte, aquellos propios de una cultura machista que tiende a desconfiar de las competencias y capacidades de las mujeres para ocupar cargos directivos y, por otro lado, el hecho de ser una universidad confesional, donde el voluntarismo y una

autonomía restringida de las autoridades parecieran ser el sello distintivo de este tipo de instituciones.

En la siguiente tabla se sintetizan las ideas expresadas por las mujeres que ocupan u ocuparon cargos directivos en la UCM respecto de lo que, a su juicio, son algunos de los facilitadores que contribuyeron al mejoramiento u optimización de su gestión directiva.

Tabla 8. Facilitadores en la óptica de las académicas que ocupan u ocuparon cargos directivos

FACTORES INSTITUCIONALES	CULTURA INSTITUCIONAL
Desde 2013 a la fecha más mujeres en cargos directivos.	Académicos jóvenes menos resistentes a ser dirigidos por mujeres.
Menos resistencia a que mujeres ocupen cargos.	Académicos jóvenes más proclives a reconocer trayectoria y de mujeres.
Creciente presencia de mujeres en espacios tradicionalmente hegemonizados por varones.	Paulatinamente comunidad académica ha comenzado a reconocer profesionalismo de mujeres directivas.
Mujeres en cargos directivos en enclaves masculinos.	
Coyuntura institucional: actual rectoría.	

Fuente: Creación propia

En la tabla anterior quedan de manifiesto dos aspectos particularmente favorables en la óptica de las mujeres entrevistadas. Por un lado, la coyuntura actual de la UCM expresada en una rectoría más favorable a la inclusión de mujeres en cargos directivos y, por otro lado, una camaña significativa de académicos jóvenes menos resistentes a los liderazgos feme-

ninos y más habituados a trabajar codo a codo con mujeres.

En la siguiente tabla se sintetizan los obstáculizadores que visualizan los/as académicos/as participantes de los focus group que, a su juicio, enfrentan las mujeres que ocupan o han ocupado cargos directivos en la última década en la UCM y que de algún modo terminan debilitando sus posibilidades de éxito.

Tabla 9. Obstáculizadores en la óptica de los/as académicos/as

FACTORES INSTITUCIONALES	CULTURA INSTITUCIONAL
Institución dependiente de la Iglesia.	Voluntarismo / autoritarismo de autoridades de turno.
Autonomía restringida de autoridades. Pocas posibilidades efectivas de decisión .	Desconocimiento de evaluación de desempeño de los/as académicos/as que ocupan cargos directivos.
Designación de cargos directivos. No hay claridad cómo se accede a los mismos.	“Secretismo”, “verticalismo” en la toma de decisiones. Falta de información propicia especulaciones.
Ausencia de un perfil de cargos y definición de funciones.	Promoción de prácticas escolarizadas.
Ausencia de una política institucional que establezca como se accede a los cargos.	Imposición de una lógica mercantilista. Evaluaciones en función de indicadores y no del fomento de la reflexión.

Fuente: Creación propia

De la tabla anterior se desprenden varias apreciaciones que más que representar obstáculos solo para las mujeres que ocupan cargos directivos en la UCM, representan una seria amenaza al desarrollo y crecimiento de la propia institución. Por lo pronto, la ausencia de mecanismos democráticos en la elección de los cargos y ciertas prácticas autoritarias y voluntaristas de algunas autoridades terminan distorsionando el sentido de lo que implica ser universidad, dando lugar no solo a prácticas escolarizadas, sino a

una escasa participación y compromiso de la comunidad universitaria con los desafíos que impone y exige la sociedad.

En la siguiente tabla se esbozan tanto la evaluación que hacen los/as académicos/as participantes de los focus group respecto del desempeño de las mujeres que ocupan o han ocupado cargos directivos UCM, como del reconocimiento o relativización de algunos aspectos que van más allá de ser hombre o mujer, y que apuestan por las condiciones o méritos individuales.

Tabla 10. Percepciones de académicos/as en torno al desempeño de mujeres en cargos directivos

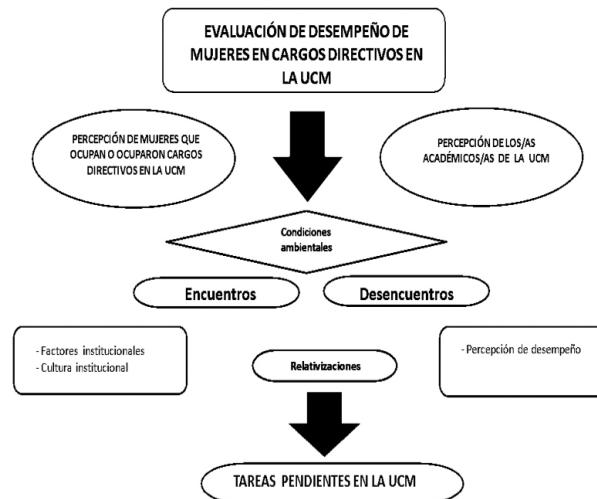
PERCEPCIÓN DE DESEMPEÑO	APRECIACIONES A PARTIR DEL ENTORNO CULTURAL
Mujeres en cargos directivos no han marcado una diferencia respecto de pares en la administración del poder.	Desempeño en cargos directivos poco tiene que ver con ser hombre o mujer, sino que más bien con condiciones individuales.
Mujeres han perpetuado el autoritarismo, el verticalismo... Empoderadas desde el autoritarismo.	Sistema de cuotas en cargos directivos no garantiza equidad e igualdad, o un desempeño basado en el mérito.
Mujeres en cargos percibidas como caprichosas, volubles...	Se reconoce que inestabilidad emocional no exclusiva de mujeres.
Tendencia "maternalista" (símil del paternalismo) de algunas mujeres directivas.	El poder corrompe independientemente del género.
Reconocimiento de que mujeres directivas deben estar permanentemente validándose.	Predominio de una cultura mercantilista, productivista en la Universidad. Personas funcionales al sistema independientemente del género.

Fuente: Creación propia

En la tabla anterior destacan varios aspectos que precisan ser comentados. En primer término, que no se aprecian diferencias significativas en la forma de ejercer el poder; esto es, las mujeres que ocupan o han ocupado cargos directivos en la UCM se han mostrado tan autoritarias como sus similares varones. Condición alternada con una cierta tendencia "maternalista" (versión femenina del paternalismo) que no hace sino reducir las posibilidades de participación real y acalla las disidencias.

De allí, que se subraye que un desempeño directivo exitoso poco tenga que ver con ser hombre o mujer, sino con condiciones y méritos personales, al mismo tiempo que se reconoce que en las actuales situaciones sociopolíticas donde pareciera prevalecer una cultura mercantilista-productivista que también se ha instalado en las universidades, las personas son valoradas o no valoradas en tanto son funcionales al sistema independientemente del género.

Codificación selectiva

Figura 2. Evaluación de desempeño de mujeres en cargos directivos en la UCM

Fuente: Creación propia

De la figura de la codificación selectiva se puede concluir que aunque hay numerosas coincidencias entre los dichos de las entrevistadas que ocupan u ocuparon cargos directivos en la UCM y los/as académicos/as participantes de los focus group, particularmente en lo que dice relación con el diagnóstico que ambos grupos hacen de los condicionantes institucionales, que en la codificación axial fueron rotulados como factores obstaculizadores y facilitadores de la gestión directiva, no se pueden obviar las profundas diferencias que aluden no solo a la evaluación específica del desempeño de las mujeres directivas de la UCM, sino a condiciones y formas en la administración y ejercicio del poder de estas en términos generales, que las inducen a reproducir ciertas prácticas autoritarias, características de la cultura machista.

No menos relevante en este último punto es el influjo del neoliberalismo económico que ha penetrado fuertemente en la academia obligando a privilegiar criterios de producción expresada, por ejemplo, en la promoción de un cierto tipo de artículos científicos, en desmedro de la reflexión, la crítica, u otras formas de producción cultural. Situación que termina distorsionando tanto las maneras de relacionamiento entre los sujetos, entre estos y la autoridad, como las propias relaciones de género; pues, por sobre cualquier consideración concluye prevaleciendo la idea de que los sujetos son funcionales al sistema en la medida que se adaptan y son productivos de acuerdo con los criterios y estándares impuestos por el modelo económico.

Respecto de las coincidencias, en ambos grupos emerge reiterativamente la idea de que si bien se reconoce el sello e impronta que le impone a la UCM el hecho de ser una universidad confesional, no se pueden obviar los evidentes problemas que devienen de esa misma confesionalidad. Por lo pronto, ambos grupos insisten que una parte importante del sesgo machista presente en la institución proviene, precisamente, de su condición religiosa; aspectos que además de restringir la participación y transparencia, limitan las reales posibilidades de las muje-

res de acceder a cargos de responsabilidad y a subvertir las desiguales condiciones entre hombres y mujeres.

En este sentido pareciera estar claro, en la óptica de los/as entrevistados/as, que la mayor presencia de mujeres en cargos directivos en los últimos años no responde a la definición una política de largo alcance o a proyectos inclusivos, sino a situaciones coyunturales y al voluntarismo de las autoridades de turno; situación que termina reforzando la demanda por mayores espacios de participación y democratización de la institución.

Otro aspecto en el que pareciera haber coincidencias es en el reconocimiento que muchas de las dimensiones de acuerdo a las que se evalúa el desempeño de un académico/a que ocupa un cargo directivo poco tienen que ver con el género, dependiendo más bien de las competencias para el cargo, del liderazgo, de la preparación o de las condiciones individuales. Sumado a un cierto clima a nivel nacional, producto de una mayor sensibilización y de las movilizaciones sociales, favorable a la equiparación de derechos entre hombres y mujeres.

Entre los aspectos divergentes entre ambos grupos destaca no solo una distinta evaluación (como era de esperar) respecto del desempeño de las mujeres en cargos directivos en la UCM, sino también de los efectos que produce en la institución una cierta forma de administrar el poder expresada en verticalismo, autoritarismo y falta de transparencia en el manejo de los procesos de elección de directivos y evaluación de desempeño de los mismos. Condición que termina creando una profunda sospecha sobre la institución y desconfianza respecto de sus procesos y posibilidades de cambio.

En concordancia con lo anterior los/as académicos/as se muestran reticentes respecto de las políticas compensatorias o de “cuotas” hacia las mujeres, pues, a su juicio, tales medidas si bien garantizan una mayor presencia femenina en la gestión directiva, no garantiza procesos participativos y democráticos, ni menos un “buen trato”.

Donde todos/as los/as entrevistados/as parecieran confluir y concordar es en la

visualización de las tareas pendientes de la UCM, tanto en lo que dice relación con la urgencia de democratizar la institución, como de la necesidad de implementar políticas explícitas en materia de género y acceso a los cargos directivos. Todo ello no simplemente en respuesta a las demandas y presiones sociales sino, principalmente, al deseo de tornar más coherente el discurso contenido en su proyecto educativo donde se apuesta por una institución inclusiva y las prácticas institucionales que no siempre parecieran coincidir con ese ideario.

Discusión

Históricamente la equidad e igualdad de género en el ámbito universitario ha sido motivo de debates y controversias (Tinkler & Jackson, 2014), pues, pese a que muchos derechos están garantizados en la ley como ocurre en Chile y en las propias normativas internas de las instituciones de educación superior, en la práctica se verifican profundas brechas que se expresan tanto en una desigual distribución de los cargos directivos (Venegas, 2017) como en las representaciones simbólicas, que continúan asignando a las mujeres papeles subordinados, ya sea en el ejercicio del poder o ya sea en la producción de conocimientos.

En esa configuración simbólica presente en la cotidianidad de la vida universitaria, subyace una construcción binaria del que-hacer académico (Leathwood, 2013), lo cual incide en que las mujeres académicas reconozcan y se autoimpongan límites producto del sexismo cultural vigente en la academia (Savigny, 2014).

Esa imposición se expresa en los roles destinados a las mujeres en las instituciones de educación superior (Kristel, 2012). Roles normalmente asociados a las actividades de base de la pirámide con la cual se representa la división de funciones y estructuras de poder universitario (Guil, 2004); esto es, académicas, administrativas y estudiantes desprovistas de poder, salvo el que deviene de su posición.

En el contexto latinoamericano y chileno queda demostrado en el reciente estudio

de AEQUALIS (2017) esa desigualdad que parece replicarse con mayor intensidad, dada las limitaciones de la legislación vigente o ausencia de ella (García y Navas, 2011). Con todo, al igual como ocurre en los países del primer mundo las mayores restricciones no guardan relación con políticas explícitas sino con las “brechas invisibles” (Ames, 2006), instaladas en tanto dispositivos de exclusión en la cultura androcéntrica hegemónica predominante en la academia.

Conclusión

A modo de conclusión se puede señalar que, pese a los indudables cambios experimentados por la UCM en la última década, especialmente en lo que dice relación con una mayor presencia femenina en cargos directivos, al punto de superar a los varones (52,4% el 2016), tal tendencia no responde al desarrollo de una política de género que beneficie a todas las mujeres presentes en todos los estamentos de la Universidad, ni mucho menos producto de procesos democratizadores o participativos.

Muy por el contrario, esa mayor presencia pareciera responder, como señalan los/as entrevistados/as, a situaciones azarosas, coyunturales de una rectoría que ha reclutado mujeres para ocupar cargos directivos, en tanto sujetos de confianza, pero sin mudar en nada las formas de participación, la normativa vigente (o ausencia de ella tratándose de cuestiones de género) o del escrutinio público sobre la gestión de aquellos que detentan cargos de responsabilidad al interior de la institución.

Vale decir, esa misma presencia femenina deja al descubierto profundas brechas entre hombres y mujeres, pero lo que es peor devela una institución donde el poder y toma de decisiones están profundamente concentrados y legitimados tras un discurso religioso. Situación que redunda en prácticas autoritarias y verticalistas de parte de las autoridades de turno, matizadas con un cierto “paternalismo” / “maternalismo”, que termina limitando la reflexión crítica y acallando las disidencias.

En este contexto, junto con las exigencias de equidad e igualdad de género,

emerge la necesidad de democratización de la institución, en tanto exigencia ética y demanda política de una sociedad plural y diversa. Democratización que debería expresarse, entre otras cosas, en la elección democrática de las autoridades y en una participación activa y comprometida de todos los estamentos.

Desde el punto de vista del género se requiere un cambio sustantivo en el modo

de entender y ejercer el poder; esto es, un cambio de paradigma que reemplace el autoritarismo por un reconocimiento de autoridad que deviene de un ejercicio justo y democrático; pues, desde la óptica de los entrevistados la equidad e igualdad de género no se agotan en principios de cuotas o una distribución equitativa de cargos, sino en una apertura a la diversidad que conlleva la propia condición humana.

Referencias

- Ames, P. (2006). *Las brechas invisibles: Desafíos para una equidad de género en la educación*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Báez, J. (2012). *Investigación Cualitativa*. 2da. Ed. Madrid: ESIC Editorial.
- Barrientos, F. y Hess, A. (2016). La diversidad de género en los directorios chilenos. *Centro de Gobierno Corporativo UC*. Working papers 6.2016.
- Baszanger, I. (1992). Les chantiens d' un interactionniste américain. In I. Baszanger (Ed.). *La trame de la négociation: sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris, Francia: Éditions L'Harmattan, Pp. 11- 63.
- Berrios, P. (2005). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. *Revista Calidad de la Educación Superior*, N° 23, Pp.349 - 361.
- (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Revista Calidad de la Educación Superior*, N° 26, Pp. 37 – 53.
- Blanchet, L. & Gotman, A. (2001). *L'enquête et ses methods: l'entretien*. Paris, Francia: Nathan.
- Blickenstaff, J.C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), Pp. 369-386.
- Bolton, S. y Muzio, D. (2008). The paradoxical process of feminization in the professions: The case of established, aspiring and semi-professions. *Work, Employment and Society*, 22(2), Pp. 281-299.
- El Mercurio (domingo 13 de agosto de 2017). Menos de un tercio de los cargos directivos en educación superior están en manos de mujeres. Disponible en: <http://impresa.elmercurio.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2017-08-13&dtB=13-08-2017%200:00:00&PaginaId=16&bodyid=1>
- Hymowitz, C. & Schellhardt, T. (1986). Corporate women: special report. *Wall Street Journal*, march, 24.
- Instituto de Investigación en Ciencias Sociales – Universidad Diego Portales (ICSO) (2017). ¿Las mujeres al poder? Participación en espacios de decisión. Disponible en: <http://www.icsi.cl/noticias/%C2%BFlas-mujeres-al-poder-participacion-en-espacios-de-decision/>
- Gabaldón, P. (2015). Chile, liderazgo femenino en el sector privado. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Gaínza, A. (2006). La entrevista en profundidad individual. En M. Canales (Ed.) *Metodología de la investigación*. Santiago: LOM, Pp. 219-263.
- García, G. E. y Nava, A. (2011). Inequidad de género en el ámbito universitario: El caso de la universidad del Caribe. *Ide@s CONCYTEG*, 6(75), Pp. 1157-1178.
- Guil, A. (2004). *Techos de cristal en la Universidad de Sevilla*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer – Plan Nacional I+D+I 2001 – 2004.
- Glasser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine.
- Kristel, A. R. (2012). Roles of women's higher education institutions in international contexts Higher Education. *Gender and Education*, 64(2), Pp. 177-191.

- Leathwood, C. (2013). Re/presenting intellectual subjectivity: gender and visual imagery in the field of higher education. *Gender and Education*, 25(2), Pp. 133-154.
- O "zkanli O", Machado de Lourdes, M.; White K., et al. (2009). Gender and management en HEIs: Changing organizational and management structures. *Tertiary Education and Management* 15(3), Pp. 241-257.
- Saracostti, M. (2006). Mujeres en la alta dirección de la educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Calidad en la Educación*, N° 25, Pp. 243-259.
- Savigny, H. (2014). Women, know your limits: cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), Pp. 794-809.
- Strauss, A. (1992a). Une perspective en termes de monde social. In I. Baszanger (Ed.). *La trame de la négociation: sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris, Francia: Éditions L'Harmattan, Pp. 269-282.
- (1992b). Négociations: introduction a la question. In I. Baszanger (Ed.). *La trame de la négociation: sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris, Francia: Éditions L'Harmattan, Pp. 11- 63.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990). *Basic of qualitative research: Grounded Theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Tatli, A.; Vassilopoulou, J.; Ozbilgin, M. (2017). An unrequited affinity between talent shortages and untapped female potential: The relevance of gener quotas for talent management in high growth potential economies of the Asia Pacific region. *International Business Review*, 22(2013), Pp. 539-553.
- Tinkler, P. & Jackson, C. (2014). The past in the present: historicizing contemporany debates about gender and education. *Gender and Education*, 26(1), Pp. 70-86.
- Tokman, A. (2011). Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial. Santiago: SERNAM. Disponible en: <https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjIyNzkyOQ==>-Mujeres_en_puestos_de_Responsabilidad_Empresa.
- Venegas, J. (2017). Participación femenina en cargos directivos en instituciones de educación superior chilenas. *Foro de Educación Superior AEQUALIS*.

Mujeres Académicas en la Universidad Tecnológica de El Salvador: Género, gestión y liderazgo

Women in Academia at the Technological University of El Salvador: Gender, Administration and Leadership

Marta Judith Velásquez¹

marta.velasquez@utec.edu.sv

Mercedes Carolina Pinto¹

mercedes.pinto@utec.edu.sv

Blanca Ruth Orantes¹

borantes@utec.edu.sv

Morena Guadalupe Magaña¹

morena.magana@utec.edu.sv

Sandra Elizabeth Majano¹

sandra.majano@utec.edu.sv

Vilma Elena Flores¹

vilma.flores@utec.edu.sv

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

Aproximarnos al conocimiento de las experiencias de las mujeres en cargos de dirección en la Universidad Tecnológica de El Salvador, desde un análisis de género, ha sido el objetivo de esta investigación e identificar las barreras que afrontan en el ejercicio de su gestión, así como también las características de su liderazgo y los aportes que realizan a través de su gestión. La metodología utilizada es cualitativa para lo cual se realizaron entrevistas en profundidad a 9 mujeres universitarias en cargos de dirección. Los resultados obtenidos dan cuenta de las barreras de género internas y externas que enfrentan por ser mujeres; entre las primeras se recalca el conflicto derivado de la carga física y emocional en la conciliación trabajo y familia y en las barreras externas la percepción de una cultura patriarcal, que tradicionalmente ha asignado los roles de jefaturas y liderazgos a los hombres, haciendo mucho más difícil esta labor para las mujeres en cargos de dirección; no obstante, se destaca en su liderazgo, el despliegue de competencias que contribuyen a generar y ejecutar nuevos proyectos, y aquellas que se relacionan con un clima laboral favorable que aporta al tejido social como es el trabajo en equipo, el diálogo en la resolución de conflictos y la implementación de habilidades de la inteligencia emocional como la empatía y la escucha activa.

¹ Docentes de la Universidad Tecnológica de El Salvador, El Salvador. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

Palabras clave: mujeres académicas, educación superior, barreras de género, gestión y liderazgo.

Abstract

The core objective of this investigation has been that of getting a closer look at the experience and knowledge of women in leadership positions at the Technological University of El Salvador from a gender-based analysis. It also identifies the barriers they face in the performance of their administration, as well as the characteristics of their leadership and the contributions that they make to higher education. With this in mind, a qualitative methodology was used; in-depth interviews were conducted with 9 women. The results obtained show internal and external gender barriers they face because of them being women. On the former, the conflict derived from the physical and emotional burden when trying to reconcile work and family is highlighted in the lives of women in Academia; and, within the latter, the perception of a patriarchal culture which has traditionally assigned leading roles to men, making it much more difficult for women in the same positions. Nevertheless, the development of particular competencies is a marked trait in academic women at UTEC, especially of those skills which contribute to generate and execute new projects and those that relate with a comfortable work environment, thus enhancing the social component in teamwork, the dialogue as a tool for conflict resolution and the implementation of emotional intelligence abilities such as empathy and active listening.

Keywords: women in academia, higher education, gender, administration and leadership barriers.

Introducción

Entre los cambios más significativos para el desarrollo humano y el de las sociedades en las últimas décadas, destaca la participación de un mayor número de mujeres en el ámbito laboral desempeñando profesiones y ocupaciones que de acuerdo a roles y estereotipos de género han sido tradicionalmente asignados a hombres y con ello también se ha incrementado el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y liderazgo (Cáceres-Reche, Sahicola y Hinojo, 2015; Tomás-Folch y Guillamón, 2009).

Este proceso de transición de las mujeres, que se constituye como posibilidad para construir nuevas relaciones basadas en la igualdad y equidad de género, enfrenta numerosas barreras que forman parte de diversas estructuras históricamente legitimadas en los sistemas sociales, que han reforzado y naturalizado estas desigualdades sustentadas en la división sexual del trabajo y mantenidas por las bases de poder derivadas de esta división.

En ese sentido, Pratto y Walker (2004), han señalado como fundamento de estas desigualdades el control de los recursos por parte de los hombres, la ideología sexista, que justifica la subordinación de las mujeres, la atribución de las obligaciones sociales a las mujeres que disminuye su poder y el uso de la fuerza y la violencia por parte de los hombres para mantener las relaciones de desigualdad.

Aun cuando las investigaciones muestran los avances del camino recorrido hacia la igualdad de los géneros, es un hecho que la historia social atravesada por la discriminación y la subordinación de la mujer, persiste de muchas maneras tal como ocurre en el campo laboral (Rocha-Sánchez y Cruz del Castillo, 2013; Burin, 2008; Sánchez-Moreno y López-Yáñez, 2008; Eagly y Carli, 2007) en el que las mujeres por el hecho de ser mujeres continúan enfrentando dificultades o limitando su desarrollo profesional y su liderazgo y gestión en puestos de dirección (Donoso, Figuera y Rodríguez-Moreno, 2011).

El techo de cristal, el laberinto de cristal y las fronteras de cristal, (Burin, 2008; Eagly

y Carli, 2007) son algunas de las metáforas que hacen referencia a una serie de procesos de discriminación y barreras que no siempre llegan a ser visibles y conscientes, pero que evidentemente afectan el ejercicio en sus carreras profesionales, por lo que resulta fundamental hacer las investigaciones necesarias sobre las barreras y obstáculos que por razón de género continúan enfrentando las mujeres en el trabajo y en el ejercicio de su liderazgo, y de esa manera contribuir a identificarlas, nombrarlas y hacerlas visibles como paso importante para conseguir un contexto de igualdad de género, indispensable para el desarrollo humano pleno para mujeres y hombres.

Por otra parte, numerosas investigaciones sobre la manera en que la construcción genérica incide en las gestiones de hombres y mujeres, han encontrado que sus enfoques, valores y cosmovisión difieren en muchos sentidos y que puede llegar a tener diferencias importantes en el modo de ejercer el liderazgo (Rocha-Sánchez y Cruz del Castillo, 2013; Sánchez-Moreno y López-Yáñez, 2008; Eagly y Carli, 2007), en consecuencia se suelen presentar estilos, aportes y maneras distintas de hacer las cosas tanto en el logro de objetivos organizacionales como en aspectos vitales como es la construcción del tejido social, respecto al cual se ha observado una tendencia y/o la prioridad, que las mujeres acostumbran atribuir al trabajo cooperativo y a las relaciones sociales que propician un clima laboral positivo (Sánchez-Moreno, López-Yáñez y Altopiedi, 2014).

En este marco de avances y desafíos sobre la construcción de la igualdad de condiciones y oportunidades para las mujeres se plantea esta investigación que tiene como propósito conocer la experiencia de mujeres académicas en cargos de liderazgo de la Universidad Tecnológica de El Salvador, las características de su experiencia laboral y las contribuciones que realizan desde el ejercicio de su gestión, así como también las barreras y obstáculos que enfrentan por razones de género.

En la UTEC en su recorrido por más de 36 años se observa que las mujeres se han posicionado paulatinamente en los cargos

de gestión y liderazgo, su número ha ido en aumento y en la actualidad los cargos académicos de mujeres en vicerrectorías, decanatos y direcciones de escuela, giran en torno al 43% (Estadísticas de la Dirección de Recursos Humanos UTEC, 2017). Sin embargo, se conoce muy poco sobre cuáles son los factores que favorecen su ejercicio o, por otra parte, las barreras y desafíos que por razón de género están presentes en sus relaciones laborales. Consideramos que es sustancial conocer cuáles son sus experiencias y vivencias, aproximarnos a esta realidad y dar cuentas de las barreras de género tanto internas como externas a fin de incidir en los factores que las construyen y que limitan el desarrollo profesional de las mujeres, y ligado a ello, de qué manera las mujeres, configuran su identidad laboral, a partir de la división sexual del trabajo. Por otra parte, visibilizar y conocer su pensamiento, sus estrategias y formas de abordar la gestión constituye un punto relevante de esta investigación.

Marco teórico

La literatura define las barreras de género en el ámbito laboral como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que las mujeres perciben, y/o poseen ante su proceso de toma de decisiones vocacionales, el acceso al empleo, el mantenimiento, cambio o promoción en el mismo (Cambriles, et al., 2007); a la luz del análisis de género, Moncaya-Orjuela y Zuluaga (2015) y Suárez-Ortega (2008), han planteado que cuando se habla de barreras se hace referencia a que estas limitaciones u obstáculos complican la vida de las mujeres por el hecho de serlo, visibilizando como las exigencias de los roles y estereotipos de género tradicionales se reproducen en el ámbito laboral, que se constituyen en barreras añadidas a las que ya de por sí presentan las diversas exigencias laborales.

En tal sentido, Eagly y Carli (2007), plantean como barreras los prejuicios que influyen en el hecho de que los hombres son promovidos más rápidamente que las mujeres, cuando ambos poseen, educación, trayectoria y calificaciones equivalentes.

Asimismo, estas mismas autoras señalan como muchas mujeres líderes luchan en reconciliar las cualidades que las personas prefieren en las mujeres, las tradicionales, con aquellas cualidades que la gente piensa que los líderes necesitan para tener éxito. Otra barrera que enfrentan las mujeres, es que interrumpen sus carreras para manejar los asuntos que implican las demandas de la familia y el trabajo.

Las barreras de género suelen tipificarse en barreras internas y externas. Las primeras hacen referencia a motivaciones, actitudes, percepciones, deseos, es decir a factores subjetivos y las segundas, a los elementos culturales e ideológicos que sostienen la división sexual del trabajo, el acceso a la formación, los recursos económicos, la cultura organizacional, como parte de las barreras externas o estructurales con las que se interactúan (Burin, 2008; Suárez-Ortega, 2008). En ese sentido, Rocha-Sánchez y Cruz del Castillo (2013), encontraron que las mujeres siguen enfrentando múltiples barreras subjetivas y estructurales que coexisten y se refuerzan mutuamente. Entre estas señalan la frecuente tensión que experimentan entre las demandas del escenario laboral y el familiar con la exigencia del trabajo doméstico y doble jornada que las mujeres suelen desempeñar, barrera que además de repercutir en su desempeño profesional, finalmente puede llegar a afectarles en su autorrealización personal y en su salud física y emocional.

También, Hawley, Torres y Rasheed (en Moncayo y Zuluaga, 2015), han planteado barreras de tipo externas o contextuales entre las cuales señalan la discriminación y el hostigamiento en razón del sexo, menor salario para las mujeres en igualdad de puestos que los varones, falta de apoyo por parte de otros miembros de mayor jerarquía dentro de la organización y carencia de modelos y referentes femeninos; así mismo señalan barreras culturales o socializadas. Por ejemplo, en el ámbito académico: los mitos respecto a la preferencia de las mujeres por la enseñanza sobre la investigación o la falsa percepción respecto a que la desigualdad de género, en el ámbito académico, ya no existe y que ahora son los más cualificados

los que obtienen los mejores puestos; sin embargo la realidad y las investigaciones demuestran que la segregación y la desigualdad continúan presentes en el camino y en las metas laborales de las mujeres universitarias (Sánchez-Moreno y López-Yáñez, 2008) que no solamente constatan el “techo de cristal” sino más bien como han planteado Eagly y Carly (2007), el laberinto de cristal, haciendo referencia a los múltiples tropiezos y barreas que enfrentan en el ascenso de sus carreras profesionales.

Por su parte Moncayo-Orjuela y Zuluaga (2015), señalan que es fundamental reconocer la dimensión simbólica del liderazgo pues contiene un arraigado componente cultural de género que ha situado a los hombres en los cargos de dirección y que interactúa con la dinámica organizacional y por tanto con el desempeño del liderazgo de las mujeres. Otros planteamientos como el de Tomás-Folch y Guillamón (2009), visibilizan como el género persiste como criterio diferenciador para el posicionamiento de la mujer en puestos de liderazgo en el ámbito universitario, pues aun cuando se observa un aumento del colectivo femenino de estudiantes universitarias y de la titulación de más mujeres, no ocurre lo mismo cuando se trata de docencia e investigación y menos aún en la ocupación de cargos de dirección por mujeres.

Lagarde (2011), ha señalado barreras subjetivas o internas que se construyen socialmente como mandatos hacia las mujeres fundamentalmente como “seres para otros” lo que con frecuencia genera conflictos y sentimientos de culpa cuando se envuelven en el trabajo productivo y en consecuencia el continuar con su “doble jornada” en el cumplimiento de los mandatos de ser cuidadoras de la familia, con el trabajo doméstico y reproductivo, conlleva una sobre carga física, afectiva y emocional. Los sentimientos de culpa, los conflictos de pareja por la exigencia de la doble jornada y el rechazo a oportunidades de ascenso, y movilización laboral, suelen estar presentes en los procesos de transgresión de los roles tradicionales asignados a las mujeres (Rocha-Sánchez y Cruz del Castillo, 2013; Burin, 2008).

Metodología

La metodología que se utilizó, de acuerdo a los objetivos de esta investigación, es cualitativa, por medio de entrevistas en profundidad (Robles, 2011; Navas-Aras, 2006; Taylor y Bogdan, 1992) que buscan adentrarse en la vida de la personas, detallar y comprender sus experiencias y significados tal como son expresadas en sus propias palabras en las que refieren aspectos que forman parte de la vida interior y subjetiva, así como también matices del contexto social que están presentes en estas experiencias; para ello se entrevistaron a 9 académicas en cargos de dirección: vicerrectoras, decanas y directoras de escuela de la UTEC.

Se construyó un cuestionario sobre barreras de género internas (subjetivas) y externas (estructurales) y sobre características del liderazgo (Rocha-Sánchez y Cruz del Castillo, 2013; Burin, 2008; Suárez-Ortega, 2008; Cambriles, et al., 2007), que sirvió como guía de aplicación flexible en cada una de las entrevistas semiestructuradas. Las narrativas, de corte dialógico, fueron recogidas en una o más entrevistas con un promedio de 80 minutos de duración y fueron realizadas por las integrantes del equipo de investigación; sus contenidos fueron transcritos literalmente y se analizaron con ayuda del software cualitativo NVivo 7. Se codificaron los contenidos y se elaboraron los nodos de acuerdo a los objetivos propuestos para su respectivo análisis. En este artículo se presentan resultados de las vivencias y experiencias, la identificación de barreras de género en el ejercicio de la gestión de las académicas y características del ejercicio de su liderazgo, con el fin de visibilizar el solapamiento de su trabajo académico y las relaciones de género, así como también develar sus aportes en el campo de la educación superior.

La participación de las 9 entrevistadas responde a la convocatoria realizada a las académicas en los cargos de dirección de la UTEC que decidieron participar en este estudio: vicerrectoras, decanas y directoras de escuelas. Los tiempos en el ejercicio de cargo de gestión varían entre 1 y 25 años, sus edades entre los 37 y 61 años y su estado

civil es diverso; 8 de ellas tienen hijos. En el análisis de resultados se hace referencia a los contenidos de las entrevistas nombrándolas como Académica 1 (Acad.1), Académica 2 (Acad. 2), y así sucesivamente.

Resultados

El análisis e interpretación de los contenidos de las entrevistas se ha realizado de acuerdo a la tipificación de las barreras internas (subjetiva) y externas (estructurales) (Burin, 2008; Suárez-Ortega, 2008; Cambriles, et al., 2007), para ello y dada la extensión de los contenidos narrativos, se presenta una muestra de las experiencias y las vivencias de las académicas sobre aspectos que permiten identificar las vivencias y experiencias significativas en el cargo de gestión y liderazgo, la presencia de barreras y las relaciones de género presentes en el ejercicio de su gestión, así como también las características de su liderazgo.

Logros y vivencias

El desempeño de las mujeres en el espacio del trabajo productivo, con la oportunidad para desarrollar otras competencias laborales y tener acceso a recursos económicos propios, ha posibilitado que cada vez más mujeres incorporen esta experiencia como elemento central y positivo de su identidad, lo que ha significado trastocar los roles y estereotipos tradicionales femeninos y participar en el trabajo productivo, como lo ha señalado Lagarde (2011) con una mayor conciencia de constituirse en protagonistas de nuevos mundos, en este sentido, para todas las académicas de la UTEC, que fueron entrevistadas, alcanzar un cargo de gestión y liderazgo, ha sido una experiencia positiva y satisfactoria, acompañada de un sentimiento de logro relacionado con el hecho de ser independientes, alcanzar una mejor economía y con ello mejor calidad de vida; además, de acuerdo a sus declaraciones, ha sido muy importante: “*El hecho de ser reconocidas socialmente, de saberse que es una persona de confianza y que su opinión cuenta en asuntos importante de la institución, tener un cargo en el que es capaz de to-*

mar decisiones, de conducir equipos, y lograr un desempeño muy superior a otros”.

Otro aspecto que ellas señalaron respecto al trabajo en el ámbito laboral es la oportunidad, que les ha ofrecido de crecer y desarrollarse académicamente y continuar su formación profesional, con nuevos aprendizajes y crecimiento personal que enriquece su experiencia de vida y su autorrealización, sin embargo, esta vivencia contrasta con una realidad en la que algunas de ellas reconocen la dificultad por la falta del tiempo para dedicarlo a alcanzar metas académicas como obtener o finalizar sus estudios de doctorado. Una de las académicas manifiesta: “*El doctorado es una deuda conmigo misma y con la Universidad*” (Acad. 7). Los resultados muestran el importante papel que las vivencias y experiencias laborales tienen para las mujeres académicas, en su identidad y autorrealización personal.

Conciliación familia y trabajo para las mujeres académicas en cargos de gestión

Una de las barreras de género que para muchas mujeres se encuentra profundamente internalizada en la subjetividad, es el trabajo de cuidados a la red familiar, a la que se les brinda ayuda para la realización de sus actividades para la vida diaria, trabajo que ha tenido como característica, el tener escasa o casi nula remuneración y que al igual en otras sociedades, es una realidad que se vive en el contexto salvadoreño (García y Menéndez, 2016; Ormusa, 2016) y que forma parte de los roles y estereotipos que la estructura social demanda, refuerza y regula cuando estos son cumplidos por las mujeres (Lagarde, 2011; Pratto y Walker, 2004), en tanto que la incorporación de los hombres a la realización del trabajo del cuidado doméstico es aún escaso en la mayoría de familias.

En El Salvador datos de encuestas recientes indican que ciertamente hay una mayor proporción de familias en las que el hombre se ha incorporado al trabajo doméstico, sin embargo, no es proporcional a la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado; en promedio las mujeres trabajan tres horas más que el hombre en el ámbito doméstico (García y Menéndez, 2016). Al

respecto las académicas de la UTEC., señalaron que para ellas ha sido difícil articular trabajo y familia, pues son ellas las que han asumido fundamentalmente, esa responsabilidad, aun cuando la mayoría señala que ha contado con el apoyo de su pareja, su madre, una empleada u otros familiares, la percepción es que se han sentido responsables del funcionamiento de la familia, la crianza de sus hijas o hijos y han asumido tanto la administración como la ejecución del trabajo doméstico y reproductivo. Acompaña a esta experiencia un sentimiento de logro en cuanto a haber creado las estrategias necesarias para organizar y enfrentar la doble jornada, pero también declararon haber experimentado episodios importantes de afectación de su salud física y emocional.

Al preguntar sobre la articulación trabajo y familia una de ellas respondió: "Ha sido bastante difícil porque la mitad de la cabeza está en el trabajo y la otra mitad en la casa" (Acad. 4). En la misma línea otra de ellas declaró: "Es la parte más difícil, más difícil porque se tiene que otorgar tiempo de la familia, aunque una no quisiera al tiempo laboral, por ejemplo, hay actividades que chocan en horarios familiares, voy a citar el caso del domingo...las obligaciones laborales hacen que haya que trabajar el domingo, allí está aquello de estira y encoge con la familia" (Acad. 2).

Asimismo, la doble jornada ha estado presente para muchas cuando expresan que al regresar a casa tienen que asumir el trabajo del cuidado doméstico: "Van a hacer la cena o a preparar los uniformes de los niños para el siguiente día o almuerzos, van a realizar la limpieza en la casa o a meter ropa en la lavadora...mentalmente uno anda pensando en todo...y el agotamiento es bastante fuerte" (Acad. 4).

Al hablar de conciliación familia y trabajo, otra académica manifestó: "Me siento realizada al trabajar, pero el sentimiento me gana cuando tengo que regresar de las vacaciones y dejar a mi familia... Se llega a tener problemas en el hogar sobre la responsabilidad de los hijos y se entra en el conflicto de dedicarle más tiempo a la familia... el trabajo remunerado lo consume y requiere más de lo debido" (Acad. 6).

Es evidente que las mujeres académicas de la UTEC., tienen muy clara la importancia de su desarrollo profesional y las metas y aspiraciones ligadas a este proyecto de vida, pero también han señalado lo que ellas consideran ha sido complicado cuando se trata de cumplir sus expectativas respecto a tener una familia y dedicarles el tiempo necesario; al compartir sus experiencias sobre lo que ha significado el trabajo en el hogar, las mujeres recalcaron sus sentimientos de preocupación o dudas acerca del tiempo dedicado a estas tareas. "A veces ser mujer... se complica, porque no podemos dejar de lado nuestros sueños profesionales y como mujeres realizarnos con una familia, tener nuestros hijos, disfrutar cada momento de ellos" (Acad. 7).

Otra académica manifestó la forma diferente en que una mujer se preocupa en relación a un hombre: "La mujer es la que más pasa preocupada, los hombres no se preocupan por: que le va a pasar a la niña (a su hija) en la guardería o con las tareas (escolares)" (Acad. 4).

Muchas de ellas que han dejado atrás el período de la crianza de hijas o hijos; cuando en retrospectiva, revisan la conciliación familia y trabajo, algunas se cuestionan si dedicaron suficiente tiempo a su familia: "el trabajo que yo tenía me demandaba mi tiempo...quizá no le dedique todo el tiempo que debí" (Acad. 1).

Otra de ellas manifestó que para algunas mujeres tiene consecuencias el conflicto trabajo-familia: "La baja moral que siente la mujer por dejar a sus hijos, más si son chiquitos" (Acad. 4).

Es importante señalar que al referirse a la conciliación familia-trabajo, las académicas mencionan sobre todo dificultades referidas al tiempo y a los cuidados que consideran deben o debieron dar a su hijos o hijas.

En sus declaraciones se percibe la autorrealización de las académicas entrevistadas, en sus trabajos profesionales, pero también la responsabilidad internalizada exigiéndose a sí mismas el cumplimiento de los roles tradicionales. Es claro que las mujeres, en este caso, han asumido la doble y algunas la triple jornada, en tanto que dedican su tiempo y energía fisca y emocional a

cubrir las necesidades del cuidado familiar y así mismo, algunas de ellas han sumado una tercera jornada de trabajo profesional remunerado extra o la continuación del trabajo académico extendido en el hogar; manifiestan haber contado con apoyos para las tareas domésticas, de parte de la pareja, de la mamá, o de empleadas; no obstante, declararon que son ellas las que han tenido esta responsabilidad, por lo que seguramente no es extraño que la mayoría de ellas, habiendo realizado la doble y triple jornada de trabajo, hayan reportado importantes episodios de dificultades físicas y emocionales: trastornos en la salud, cansancio, ansiedad y depresión.

Es trascendente señalar que las mujeres entrevistadas también tienen claridad sobre alternativas para el cambio hacia la igualdad a través de la corresponsabilidad que los hombres deben asumir equitativamente en la distribución de tareas del hogar; una de ellas expresó: “hay estereotipos que debemos romper; primero hay que estar claras en, qué es lo que como mujer desea, si cumplir con el rol de la sociedad: “madre” y “esposa”, o una mujer con derecho a tener un buen trabajo y una familia, porque el cuidado de los hijos es de ambos, no exclusivamente de la mujer” (Acad. 3).

A lo que también habría que agregar la necesidad de una efectiva corresponsabilidad de las estructuras institucionales en el cumplimiento de esta función social que tiene una pertinencia para todos los actores y actoras de una sociedad.

Estructura social, discriminación y expectativas de roles tradicionales hacia las mujeres académicas en cargos de liderazgo

Las barreras externas de género están referidas fundamentalmente a la estructura social que establece normas y roles basándose en la división sexual del trabajo y que regulan las expectativas, los comportamientos y las oportunidades hacia hombres y mujeres en los diferentes espacios de convivencia; en tal sentido, desde su experiencia laboral, las académicas reconocen avances sobre las oportunidades y condi-

ciones en el desempeño de su trabajo remunerado, sin embargo, observan actitudes discriminatorias que suelen enfrentar como resultado de una tradición patriarcal en nuestro país, que ensalza los valores masculinos por sobre los femeninos (Navarro-Mantas, Velásquez y López-Megías, 2015; De Lemus, Navarro-Mantas, López-Megías, Velásquez y Ryan, 2014);, marcando con estas actitudes las relaciones en el ámbito laboral. Esta cultura patriarcal y machista ha sido objeto de análisis, especialmente por organizaciones sociales de mujeres, cuyo trabajo e incidencia de los últimas dos décadas se ha visto concretado en logros importantes como son dos leyes enfocadas a prevenir y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres: *La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres* (2010) y la *Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres* (2010) y que entraron en vigencia a partir del año 2012; ambas leyes contiene mandatos para a las instituciones de educación formal en sus diversos niveles y en particular para las instituciones de educación superior en cuanto a la responsabilidad de formar profesionales libres de prejuicios sexistas que incidan en la eliminación de las desigualdades y la discriminación de género. Esta percepción de la sociedad machista, las académicas la expresaron con las siguientes palabras: “Cotidianamente se conoce, que el que pueda ejercer más que todo, funciones de liderazgo y jefatura, por lo general siempre ha sido el hombre, pero yo creo que en esta institución de una u otra manera le dan cierta cobertura a la mujer, por lo tanto, uno tiene esa gran responsabilidad de hacerlo bien” (Acad. 2).

En relación a la construcción social y el machismo añade: “Yo recuerdo que, en mi casa, cuando estaba joven, en la mesa del comedor nadie se podía sentar en la cabecera, porque le correspondía a mi papá, y eso era pecado mortal. Entonces digo yo, que si desde ahí, a una le van fomentando eso, ya se imaginará usted en el área sentimental o en el área laboral... viéndolo de esa manera, yo siento que poco a poco, si se ha mantenido esa posición” (Acad. 2).

También suelen estar presentes experiencias y sentimientos de la poca visibilidad de logros y aportes de las mujeres en los espacios laborales; una académica lo expresó con las siguientes palabras: “El problema es que yo no veo que avance tanto como yo quisiera... y opino que sí se dan algunos ejemplos, llamémoslo así, de mujeres que se destacan, creo que son más las excepciones que la norma; yo sí considero que El Salvador sigue siendo un país que pone la cosa difícil para las mujeres” (Acad. 1).

Las barreras externas o estructurales de acuerdo a la percepción de las académicas presentan una mayor exigencia por ser mujeres, al desempeñar su liderazgo, como ellas señalan: “Es un doble reto... aprender a coordinar en un mundo en donde se vive en masculino, se habla en masculino y se ve en masculino, entonces aprender a que la escuchen a una en medio de un mundo de hombres entonces sí representa un gran reto” (Acad. 4).

“Por los mismos estereotipos en los cuales hemos crecido, nos enseñaron que el hombre es el que manda, es el que sabe, entonces, ha costado hacer ver a la mujer, que puede tener las mismas expectativas económicas, pero no porque es mujer, sino porque es una profesional que igual puede hacer un buen trabajo” (Acad. 3).

En esta misma línea añaden: “yo siento que los hombres se encargan de demostrar que quién toma todas las decisiones en la casa, es el hombre y entonces en el trabajo también lo quieren repetir, pero la cosa es que, en una institución educativa universitaria, nosotros no podemos bajar la cabeza y quedarnos calladas ante una cosa que no es correcta o que esté errada o que podría ser mejor si yo expreso mi idea” (Acad. 5).

Algunas docentes compartieron experiencias en las que se observa la expectativa que persiste en algunos hombres respecto a que las mujeres deben estar en un lugar de subordinación: “Un día me dijo un profesor: Yo no sé cómo se dejan manejar por una mujer... ¡Pero es que yo no los manejo! Le dije: nosotros trabajamos como equipo” (Acad. 9).

“Todavía existe, no sé cómo llamarle, si eso es sexismo o si es discriminación, hay que buscar el término idóneo... a veces se

nota que se hace recomendaciones y no son tan valoradas o tan escuchadas como cuando lo hace un hombre” (Acad. 8).

Otra de las barreras externas en la estructura social se relaciona con las desigualdades salariales para las mujeres en relación a los hombres, que con igual formación realizan la misma tarea. En El Salvador, los hombres ganan en promedio un 16% más que las mujeres haciendo la misma tarea, aun cuando las académicas no revelan experiencias directas sobre esta barrera, sí ponen su atención a esta realidad: “Creería que en la mayoría de sociedades los salarios de la mujer son menores comparados con los de los hombres, ¿por qué se da esto? Porque las mujeres somos vistas como de menor valor, el trabajo de la mujer es menos valorizado que el del hombre, aunque sea el mismo, porque no estamos hablando de que uno sea mejor que el otro, porque no es competencia, los dos tenemos las mismas capacidades” (Acad. 4).

No obstante, esta realidad de país, en el caso de la UTEC, las académicas manifestaron que consideran que no hay diferencias en ese sentido y que, a ellas como mujeres, la institución les ha dado oportunidades para su crecimiento académico y laboral: “la academia y particularmente la UTEC, a mí siempre me ha apoyado mucho, me ha dado esa oportunidad de crecer académica y profesionalmente” (Acad. 7).

Las narrativas sobre las experiencias de las académicas develan el análisis de la realidad que ellas hacen desde una mirada de género, quienes advierten en mayor o menor medida las desigualdades y las barreras que surgen en el espacio laboral.

Discusión y conclusiones

Esta investigación ha tenido como propósito analizar y visibilizar las experiencias de las mujeres académicas de la UTEC en cargos de dirección. Los resultados destacan una serie de vivencias y logros relacionados con el ejercicio de su liderazgo tales como la autonomía económica, la independencia, la autorrealización personal y el reconocimiento social, así mismo mencionan el sentirse profesionales com-

petentes y capaces de conducir equipos de trabajo y desarrollar proyectos. Como ya se ha señalado en otros estudios, el trabajo académico brinda una satisfacción y una realización muy grande a las mujeres, en tanto que propicia condiciones para el desarrollo de habilidades cognitivas, gerenciales y relacionales (Lupano-Perugini, 2009). Se destaca en ellas su motivación para continuar aprendiendo y creciendo académicamente. Sin embargo, alcanzar estos logros, en el contexto de una cultura patriarcal y androcéntrica, ha significado enfrentar diversas barreras de género internas y subjetivas que se entrelazan con la estructura social que forma y refuerza las barreas externas.

Los resultados evidencian cómo la preocupación y responsabilidad por el cuidado de la familia continúa siendo un rol que ellas cumplen en mayor medida, y de acuerdo a sus percepciones, no tiene el mismo peso en sus parejas masculinas, compañeros de trabajo y jefes varones; la barrera del trabajo doméstico ha tomado diferentes proporciones para las académicas entrevistadas en función de variables como la economía familiar, el contar con el apoyo de empleadas domésticas, el tener hijos o hijas y la etapa del desarrollo en la que se encuentran, así como también si han tenido el apoyo de sus madres quienes han continuado con el rol de cuidadoras en ese rol vitalicio que las mujeres suelen asumir con las siguientes generaciones (Rocha-Sánchez y Cruz del Castillo, 2013). En este sentido como también han señalado Eagly & Carli (2007), las mujeres que desempeñan trabajos productivos, cuando asumen roles tradicionales femeninos se les dificulta continuar avanzando hacia el logro de nuevas metas académicas, se ven en la necesidad de posponerlas en ciertas etapas del ciclo de vida familiar, y consecuentemente retrasar el desarrollo de sus carreras profesionales, entre otras barreas que pueden estar presentes. Llevar la doble responsabilidad, trabajo y familia, forma parte de una ideología sexista que refuerza y exige el cumplimiento de estos roles a las mujeres; las dobles y en algunos casos las triples jornadas, influyen en su salud física y emocional, y entonces, no es casual que se

vean afectadas como resultado del estrés y agotamiento que se genera.

Las barreras estructurales también han estado presentes en los procesos de socialización que las académicas han vivido en sus familias y en la sociedad en su conjunto, en las que reconocen las relaciones de poder, los estereotipos de género y la subordinación que se espera de las mujeres respecto a los hombres; a través de las entrevistas, en el ejercicio de poner en voz alta importantes experiencias de su vida, las académicas observan avances respecto a las oportunidades y condiciones de desempeño laboral para las mujeres; sin embargo, manifestaron que enfrentan actitudes y comportamientos discriminatorios que son resultado de una tradición patriarcal en nuestro sociedad, que marca las relaciones laborales en las que se expresan prejuicios sexistas respecto a que es el hombre el que puede y debe estar en el liderazgo, que las mujeres no tienen suficiente capacidad para el ejercicio del poder y que en estas condiciones a las mujeres se le presentan mayores exigencias, en tanto que deben demostrar su capacidad no por el hecho de ser profesionales sino por ser mujeres.

Los resultados de esta investigación nos dejan la responsabilidad de continuar analizando la realidad de las mujeres, determinar si existen otras barreras de género que investigaciones como las de Rocha-Sánchez y Cruz del Castillo (2013), Burin (2008), Sánchez-Moreno y López-Yáñez (2008) y Eagly y Carli (2007) han evidenciado en otros contextos.

En cuanto a la modalidad que las académicas de la UTEC desarrollan en sus liderazgos, en los resultados obtenidos, se observa una tendencia a combinar diversas competencias de la inteligencia emocional como es su enfoque en la persona, la empatía, el diálogo y el consenso entre las personas que están a su cargo. Sobre estas competencias particulares de la inteligencia emocional para el logro de objetivos organizacionales es importante recalcar que al igual que la mayoría de comportamientos de la persona humana, estos son construidos y aprendidos socialmente, por lo que no deben atribuirse a una “supuesta naturaleza” de las mujeres; en tan-

to los ambientes propician nuevos enfoques gerenciales y sobre todo la construcción de nuevas masculinidades, los hombres también despliegan estas y otras habilidades de la inteligencia emocional.

A partir de los resultados obtenidos se puntualiza la necesidad de continuar avanzando hacia la construcción de una universidad libre de prejuicios y estereotipos de género que aún persisten en las relaciones laborales. Así mismo es necesario investigar de qué manera esta construcción de género se vive y se expresa en las otras relaciones de la UTEC., en los roles masculinos tradicionales en la estructura social universitaria, pues conociendo y nombrando esta realidad tendremos mejores oportunidades para derivar los procesos y programas necesarios para su transformación. Como institución de educación superior tiene la posibilidad y

la responsabilidad de ser y de formar profesionales con un pensamiento crítico que permita analizar los contextos desde una perspectiva de género y aportar a los cambios que se requieren para una sociedad justa, democrática y libre de violencia para todas y todos.

Finalmente, queremos agradecer a todas las mujeres que participaron en este estudio y que nos han permitido acercarnos a sus experiencias y vivencias; reconocer e identificar a través de sus percepciones, características importantes de las relaciones de género en el ámbito universitario; pero sobre todo, queremos agradecerles porque al transitar el camino del liderazgo, indudablemente, son ahora mujeres referentes con experiencias que aportan a otras mujeres y hombres que emprenden este camino.

Referencias

- Asociación Organización Mujeres por la Paz, Ormusa. (2016). *Mujer y Mercado Laboral 2016*. San Salvador, El Salvador: Impresos Continental, S.A. de C.V.
- Burin, M. (2008). Las fronteras de cristal en la mujer. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 36 (1),75-86.
- Batista, J. y Bermúdez, M. (2009). Inteligencia Emocional y Liderazgo Femenino en cargos de dirección en organismos público. *Revista Redhecs*, 4(7).
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. En A. Mills, & P. Tancred (Eds.). *Gendering organizational analysis* (pp. 248-260). Newbury Park, CA: Sage.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management*, 33(4), 549-560.
- Bolívar, A., López, J., & Murillo, F. J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60.
- Bosak, J., & Sczesny, S. (2011). Exploring the dynamics of incongruent beliefs about women and leaders. *British Journal of Management*, 22, 254-269. doi:10.1111/j.1467-8551.2010.00731.x.
- Cáceres, P., Lorenzo, M., & Sola, T. (2009). El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva. *Bordón*, 61, 109-131.
- Cáceres, P., Sachicola, A., & Hinojo, M. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal*, ESJ, 11(2), 296-313.
- Crosby, D. B. (2012). Meeting the challenge: Teaching sensitive subject matter. *The Journal of Effective Teaching*, 12(2), 91-104.
- Dopson, S., Ferlie, E., McGivern, G., Fischer, M. D., Ledger, J., Behrens, S., & Wilson, S. (2016). *The impact of leadership and leadership development in higher education: a review of the literature and evidence*. London: Leadership Foundation for Higher Education.
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale: Erlbaum.
- Eagly, A., & Johannesen-Schmidt, M. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.

- Eileen, K., & Raffo, D. (2014). A potential generation gap: perspectives on female leadership. *Gender in Management: An International Journal*, 29(7), 419-431.
- Eklund, K. E., Barry, E. S., & Grunberg, N. E. (2007). Gender and leadership. En A. Alvinius (Ed.), *Gender differences* (pp. 129-150). Sweish Defence University: Intech Open Science.
- Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474-493.
- El Homrani, M., Conde, A., & Ávalos, I. (2016). Liderazgo estudiantil y ramas de conocimiento: Un estudio aproximativo en la Universidad de Granada. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 4(2), 177-197.
- Flecha, C. (2014). Desequilibrios de género en educación en la España Contemporánea: Causas, indicadores y consecuencias. Áreas. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (33), 49-60.
- García, A. (2010). Viejos retos y nuevas realidades de las mujeres en la Educación Superior. *Revista de Antropología Experimental*, 10(3), 29-46.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2004). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Hausmann, R., Tyson, L. D., & Zahidi, S. (2010). *The global gender gap report*. Cologny, Switzerland: World Economic Forum.
- Huber, G. L., & Gürtler, L. (2013). Aquad 7. Manual del programa para analizar datos cualitativos. Tübingen: Softwarevertrieb Günter Huber.
- Iglesias, A. (2016). Educación universitaria y ciudadanía global ¿Puede la igualdad de género ser optativa? *Revista Educação em Questão*, 54(40), 12-41.
- Inman, M. (2014). Bringing life to leadership: The significance of life history in reviewing leadership learning within higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 17(2), 237-256.
- Joy, L. (2008). Advancing women leaders: The connection between women board directors and women corporate officers. New York: Catalyst.
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- López, M., Rodríguez-García, A. M., & Ágreda, M. (2016). Estudio del liderazgo estudiantil desde las motivaciones para su elección. El caso de la Universidad de Santo Tomás de Bucaramanga (Colombia). *European Scientific Journal*, ESJ, 12(34), 370-383.
- Lorenzo, M., Reche, M., Hinojo, F. J., & Díaz, I. (2013). Student leadership: a case study at the University of Granada, Spain. *International Journal of Leadership in Education*, 16(1), 94-105.
- Lorenzo, M., Torres, C., Pareja, J. A., Hinojo, F. J., López-Núñez, J. A., Cáceres, M. P., ... Lorenzo, R. (2007). El liderazgo estudiantil en la universidad: Un cuestionario para evaluar sus percepciones. *Revista para la Gestión de Centros Educativos*. Praxis, 1-17.
- Lupano, M. (2011). Liderazgo, género y prejuicio. Influencia de los estereotipos de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las mujeres líderes (Tesis doctoral). Universidad de Palermo, Palermo, Italia.
- Madrigal, B., Madrigal, R., & Reyes, M. G. (2013). Las reticencias culturales del liderazgo femenino. ¿Cómo se percibe?. *GénEros*, 20(13), 77-96.
- Meler, I. (2004). Género y subjetividad: La construcción diferencial del super-*yo* en mujeres y varones. *Revista Subjetividad y Cultura*, 21, 1-10.
- Merma, G., Ávalos, M. A., & Martínez, M. A. (2016). La relevancia encubierta del género: Las percepciones de los futuros maestros sobre la igualdad y las desigualdades contextuales. *La Manzana de la Discordia*, 10(2), 93-104.
- Miles, B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publications.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014a). *Datos y cifras del curso escolar 2014/2015*. Madrid: MECD.
- _____ (2014b). *Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013/2014*. Madrid: MECD.

- (2015). *Las cifras de la educación en España. Curso 2012-2013*. Madrid: MECD.
- Murphy, M., & Curtis, W. (2013). The micro-politics of micro-leadership: exploring the role of programme leader in English universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(1), 34-44.
- Pareja, J. A., López, J. A., El Homrani, M., & Lorenzo, R. (2012). El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. *Educar*, 48(1), 91-119.
- Peterson, R. A. (2001). On the use of college students in social science research: Insights a second-order meta-analysis. *Journal of Consumer Research*, 28, 450-461.
- Quinlan, K. (2014). Leadership of teaching for student learning in higher education: What is needed? *Higher Education Research & Development*, 33(1), 32-45.
- Riquelme, A. M., Rivera, S., & Díaz, R. (2014). La instrumentalidad y expresividad hacia la mujer con éxito. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1430-1445.
- Rusch, E. A. (2004). Gender and race in leadership preparation: A constrained discourse. *Educational Administration Quarterly*, 40(1), 14-46.
- Schuh, S., Hernández, A., Van Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, P., & Van Dick, R. (2014). Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. *Journal of Business Ethics*, 120(3), 363-379.
- Shepherd, S. (2017). Why are there so few female leaders in higher education: A case of structure or agency? *Management in Education*, 31(2), 82-87.
- Shollen, S. L. (2015). Teaching and learning about women and leadership: Students' expectations and experiences. *Journal of Leadership Education*, 14(3), 35-52.
- Simonsen, J., & Birkenholz, R. (2010). Leadership courses required in agricultural teacher education programs. *Journal of Agricultural Education*, 51(3), 114-124.
- Strong, R., Wynn, J. T., Irby, T. L., & Lindner, J. R. (2013). The relationship between students' leadership style and self-directed learning level. *Journal of Agricultural Education*, 54(2), 174-185. doi:10.5032/jae.2013.02174
- Vassiliki, B. (2011). Male educational leadership in Greek primary schools: A theoretical framework based on experiences of male school leaders. *International Journal of Educational Management*, 25, 164-185.

El liderazgo estudiantil y el género: causas de su elección y problemáticas en su desempeño

Student leadership and gender: causes of their choice and problems in their performance

Gladys Merma-Molina¹
gladys.merma@ua.es

María Alejandra Ávalos Ramos¹
sandra.avalos@ua.es

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

En base a la autopercepción de los estudiantes universitarios que desempeñan funciones de liderazgo, los objetivos de este estudio son: 1) analizar, desde la perspectiva de género, las causas que han motivado su elección y 2) conocer cuáles son las dificultades que encuentran en el ejercicio de su cargo en función del género. El enfoque utilizado es cuantitativo y cualitativo basado en la aplicación del *Cuestionario de Evaluación de la representación estudiantil en la universidad desde un enfoque de género* (Cáceres, Lorenzo, & Sola, 2008). Los principales hallazgos muestran las mujeres están asumiendo posiciones de liderazgo, pero no de forma igualitaria que los hombres, ni cuantitativa ni cualitativamente. También las causas de la elección difieren según el género; mientras que en las mujeres destacan la confianza de sus compañeros, el saber desenvolverse y el tener valores personales y consideración individualizada, rasgos tradicionalmente atribuidos al liderazgo transformacional, en los hombres prevalecen cualidades como mejorar la enseñanza-aprendizaje, servir de puente entre los profesores y otros grupos, y tener capacidad de gestionar conflictos, en la perspectiva del liderazgo transaccional. Los resultados del estudio son coincidentes respecto a las preocupaciones que les afectan tanto a hombres como a mujeres en el ejercicio de sus puestos, siendo más significativas y acentuadas en los hombres. Les inquieta que se noten sus defectos, seguido del tiempo que les quita el cargo y los obstáculos individuales internos que les limitan su desempeño como la personalidad, el miedo al fracaso, el temor a asumir responsabilidades y a no estar suficientemente formados o a no estar a la altura de las circunstancias. La investigación nos ha permitido comprender las variables vinculadas con el género que influyen en el liderazgo estudiantil para implementar experiencias de aprendizaje significativas, promoviendo el liderazgo como parte de la formación universitaria.

Palabras clave: liderazgo estudiantil, igualdad de oportunidades de género, género, formación universitaria, Educación Superior.

¹ Docentes de la Universidad de Alicante, España. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

Based on the self-perception of university students who perform leadership functions, the objectives of this study are: 1) to analyse, from a gender perspective, the causes that have motivated their choice and 2) know what are the difficulties they encounter in the exercise of their position according to gender. The approach used is quantitative and qualitative based on the application of the Evaluation Questionnaire of student representation in the university from a gender perspective (Cáceres, Lorenzo, & Sola, 2008). The main findings show that women are assuming leadership positions, but not in an equal way than men, neither quantitatively nor qualitatively. Also the causes of choice differ according to gender; whereas in women they emphasize the trust of their peers, the knowledge to develop and have personal values and individualized consideration, traits traditionally attributed to transformational leadership, in men prevail qualities such as improving teaching-learning, serving as a bridge between teachers and other groups, and have the capacity to manage conflicts, in the perspective of transactional leadership. The results of the study are coincident with respect to the concerns that affect both men and women in the exercise of their positions, being more significant and accentuated in men. They are concerned that their shortcomings are noticed, followed by the time they are removed from office and the individual internal obstacles that limit their performance, such as personality, fear of failure, fear of assuming responsibilities and not being sufficiently trained or not to be height of the circumstances. The research has allowed us to understand the variables linked to gender that influence student leadership to implement meaningful learning experiences, promoting leadership as part of university training.

Key words: student leadership, equality of gender opportunities, gender, university education, Higher Education.

Introducción

En el ámbito internacional, el desarrollo del liderazgo universitario no se ha explorado significativa ni empíricamente (Dopson et al., 2016; Murphy & Curtis, 2013). En España la situación es similar, ya que la representación estudiantil universitaria ha sido un tema olvidado, salvo en etapas electorales (Lorenzo et al., 2007). Son escasos los estudios que han analizado las funciones del liderazgo en el ámbito universitario en los diferentes cargos de representación política que desempeñan los estudiantes en sus centros como delegados de alumnos, representantes en Junta de Centro, en Consejo de Departamento, en Claustro y en Consejo de Gobierno, y apenas existen investigaciones que hayan analizado el liderazgo de los estudiantes en cargos de representación centradas, específicamente, en la variable del género (Cáceres, Lorenzo, & Sola, 2009; Inman, 2014; Lorenzo et al., 2007; Vassiliki, 2011).

Intentando avanzar en esta línea, en este estudio abordamos el análisis del liderazgo estudiantil en cargos de representación desde la perspectiva de género, entendiendo que este enfoque se refiere a roles o comportamientos socialmente construidos y por lo tanto culturalmente influenciados (Eileen & Raffo, 2014; Merma, Ávalos, & Martínez, 2015). En base a la autopercepción de los estudiantes universitarios que desempeñan funciones de liderazgo representativo, los objetivos de este estudio son:

- 1) Analizar, desde la perspectiva del género, las causas que han motivado la elección de los líderes universitarios.
- 2) Conocer cuáles son las dificultades que encuentran los líderes estudiantiles en el ejercicio de su cargo, en función del género.

Marco teórico-conceptual

El liderazgo es la capacidad de ejercer influencia sobre otros individuos de forma que estos actúen en base a principios y metas comunes, y que su influjo se cristalice en aquellas propuestas que alcanzan consenso y en la capacidad para movilizar a las personas en esa dirección (Bolívar, López, & Mu-

rillo, 2013; Leithwood, 2009); es un proceso versátil que requiere trabajar con otros para lograr objetivos comunes. Cultivar habilidades de liderazgo es crucial para que los estudiantes puedan desarrollar competencias profesionales y personales (Strong, Wynn, Irby, & Lindner, 2013), por lo que es parte de la formación universitaria (López, Rodríguez-García, & Ágreda, 2016), funciona como una guía para el comportamiento de los estudiantes, puede ser un mecanismo de gran utilidad para aumentar las probabilidades de comunicación eficaz y una vía para promover cambios en la universidad (Gairín, 2011). En la línea de estos planteamientos, Pareja, López, El Homrani y Lorenzo (2012) añaden que el ejercicio del liderazgo determina de manera importante la calidad de la formación universitaria.

Los estudios más recientes sobre liderazgo estudiantil universitario se centran especialmente en investigaciones introspectivas (Cáceres, Lorenzo, & Sola, 2009), es decir en recabar una serie de datos e información transmitida por el propio líder mediante un proceso de autorreflexión y toma de conciencia desde cómo percibe su elección por su grupo de compañeros, las razones que indujeron a ser seleccionado, detectando el tipo de explicaciones o atribuciones externas o internas, las expectativas que el líder estudiantil presenta acerca de para qué lo ha elegido su grupo, qué papel debe desempeñar hasta promover en el/la líder una racionalización de todos aquellos saberes, destrezas, herramientas y estrategias empleadas para desarrollar el ejercicio del liderazgo, lo que implica una puesta en práctica de tareas metacognitivas, de exteriorización de habilidades y formas de actuar. En esta misma perspectiva, el Grupo Area, a través de un estudio piloto (Cáceres, Lorenzo, & Sola, 2009), estudia las percepciones de los líderes estudiantiles de la Universidad de Granada e indaga las razones por las que han sido elegidos, sus expectativas, cómo desarrollan sus funciones y cómo valoran sus funciones de representación.

Los cargos de representación política estudiantil desde donde se puede ejercer el liderazgo son identificados por Leithwood (2009) como los comités y los equipos for-

males establecidos: delegados o delegadas de curso; representantes en junta de centro, en consejo de departamento, en claustro, en consejo de gobierno, en comisiones del consejo de gobierno y en juntas de dirección de las facultades. Por su parte, Lorenzo et al. (2007) parten de la idea de que dentro del mundo del liderazgo de los estudiantes, el grupo que políticamente tiene más peso e influencia es el de los representantes o delegados porque, al menos teóricamente son, en cuanto elegidos por los propios compañeros, los líderes del grupo-clase y de la institución.

Otra variable que ha sido escasamente analizada en el liderazgo estudiantil es el género (Ely, Ibarra, & Kolb, 2011). Desde Goleman, Boyatzis y McKee (2004) se ha empezado a hablar del liderazgo femenino, un estilo estereotípico caracterizado por dinamizar, planificar y dirigir la institución educativa con una inteligencia emocional que conjuga la racionalidad con el lado más humano que integran la organización, destacando las relaciones interpersonales, la búsqueda de un clima adecuado y de toma de decisiones conjunta. Últimamente, el interés de la comunidad académica y científica se ha centrado en destacar la persistencia de la situación de discriminación de la mujer en el mundo universitario que ocasiona la segregación vertical –*techo de cristal*–, limitando su acceso a puestos de liderazgo de mayor responsabilidad y mejor remunerados, y la segregación horizontal, que limita el acceso de la mujer a aquellas profesiones asociadas con las tareas típicamente femeninas como la asistencia sanitaria, los servicios sociales y la educación (García, 2010; Iglesias, 2016; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014a; 2014b; 2015).

Cáceres, Sachicola e Hinojo (2015) analizan el liderazgo en el ámbito educativo desde la perspectiva de género, las barreras externas e internas que dificultan el progreso de su carrera profesional, el cuestionamiento de la existencia de un posible liderazgo femenino por su escasa representatividad en los cargos de poder y su vinculación con un estilo transformacional. Los autores concluyen que se ha comenzado a hablar de un posible liderazgo femenino, una forma de dinamizar, planificar y dirigir caracterizada

por la inteligencia emocional o liderazgo resiliente, que conjuga perfectamente la racionalidad con el lado más humano de los miembros que integran la organización; este tipo de liderazgo se centra en un mayor énfasis en las relaciones interpersonales, en la búsqueda de un clima adecuado y de toma de decisiones conjunta.

También El Homrani, Conde y Ávalos (2016) analizan en estudiantes líderes de la Universidad de Granada (España), entre otros variables, si la condición de género puede ser un factor condicionante para ser elegido. Las puntuaciones más bajas se obtienen en referencia al género y el aspecto físico como características no influyentes para ser elegido líder estudiantil. Sin embargo, en el estudio, los resultados cuantitativos no contrastan con los cualitativos, ya que los estudiantes señalan estar de acuerdo en que existen factores internos y externos que influyen en el factor género. Una muestra de ello, según las propias voces de los estudiantes entrevistados, es que los órganos de representación estudiantil están dirigidos por hombres y lleva así toda la vida, y la segunda al mando es una mujer.

Pese a estos antecedentes, los escasos programas de liderazgo estudiantil que se promueven en algunas universidades no reconocen la posibilidad de que el género sea una identidad sensible de escudriñar, por lo que no se aborda en los cursos de formación que se desarrollan (Shollen, 2015). La hipótesis de Rusch (2004) que sostenía que el discurso sobre género y raza es a menudo limitado o tratado como un tema tabú en los programas de liderazgo sigue vigente; esto es corroborado por Crosby (2012) que señala que en la actualidad, incluso si un profesor está dispuesto a abordar el género, los estudiantes pueden resistirse a ello.

En base a este marco, las cuestiones en las que se basa esta investigación son:

1. ¿Cuáles son las causas vinculadas con el género que han motivado la elección de los líderes estudiantiles universitarios?
2. ¿Qué problemáticas y dificultades relacionadas con el género encuentran los líderes universitarios en el ejercicio de sus cargos de representación en la universidad?

Metodología

El enfoque utilizado es mixto (cuantitativo y cualitativo), basado en la aplicación de un cuestionario no experimental. El instrumento tiene dos partes: un apartado cuantitativo cerrado y otro abierto con el fin de contextualizar la información adquirida. La perspectiva cualitativa nos ha permitido profundizar y aproximarnos de un modo comprensivo a cada una de las áreas en la percepción del liderazgo universitario objeto del presente estudio. La investigación se realizó en la Universidad de Alicante (España).

Muestra

Se empleó una muestra de conveniencia que se utiliza con frecuencia en la investigación psicológica y educativa (Peterson, 2001). El cuestionario se aplicó a 41 estudiantes, miembros del Consejo de Estudiantes y de las 6 Delegaciones de Estudiantes de la Universidad de Alicante.

La muestra se realizó en función de la disponibilidad de los participantes quedando constituida de la siguiente manera:

Hombres: 63,15%

Mujeres: 36,84%.

La edad de los encuestados fue de 18 a 20 años (57,89%), 21 a 22 años (36,84%) y más de 23 años (5,26%).

No se pudo contactar con algunos estudiantes, concretamente con los representantes de Derecho. No obstante, debido al alto nivel de respuesta, la muestra fue considerada representativa.

Instrumento

Para el estudio, se utilizó el *Cuestionario de Evaluación de la representación estudiantil en la universidad desde un enfoque de género* (Cáceres, Lorenzo, & Sola, 2008), que fue adaptado a la realidad donde se desarrolló la investigación.

El cuestionario estaba constituido por seis apartados:

- 1) Información general del participante para recabar información sobre la ca-

- rrera que estudia, el curso académico, la edad, el sexo, y los cargos desempeñados
- 2) Razones por las que crees que has sido elegido
- 3) Expectativas
- 4) Práctica del liderazgo
- 5) Valoración sobre el ejercicio del liderazgo
- 6) Dificultades y/o limitaciones encontradas en el desempeño del cargo.

Adicionalmente se plantearon 10 preguntas abiertas para complementar la información del cuestionario. Los resultados que se presentan en este estudio pertenecen a una investigación más amplia, exponiéndose el análisis de los apartados 1, 2 y 6.

Los participantes indicaron sus respuestas en una escala de cuatro puntos tipo Likert donde 1 significa totalmente en desacuerdo, 2 poco de acuerdo, 3 de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo. No obstante, en el análisis de los resultados se tuvo que añadir un ítem más de NO contesta por haberse encontrado ítems no respondidos tanto por hombres como por mujeres.

Procedimiento

El procedimiento de la investigación estuvo constituido por las siguientes etapas: inicialmente se realizó un primer contacto telefónico y luego personal con el presidente y con la secretaria del Consejo de Estudiantes, a quienes se les comentó la importancia y los objetivos de la investigación.

Posteriormente, se establece una comunicación con los Delegados de las distintas Facultades por correo electrónico, en unos casos, y mayoritariamente de forma personal para explicarles las motivaciones y finalidad del estudio. Después de haber logrado el compromiso de participación de los líderes estudiantiles, se hizo llegar los cuestionarios al Presidente del Consejo de Estudiantes y a los Delegados de los estudiantes de cada Facultad. Los participantes cumplimentaron voluntariamente y de forma anónima los cuestionarios en su tiempo libre. Al cabo de una semana de haberles entregado los cuestionarios, se procede a la recogida de los cuestionarios.

Posteriormente se realiza la categorización informática de los registros en una base de datos. El tratamiento de los datos cuantitativos se realiza con el software estadístico SPSS.v.21.0. Asimismo, se efectúa la codificación de la información y se establecen las asociaciones semánticas correspondientes siguiendo la metodología propuesta por Miles y Huberman (1994), utilizando el software Aquad 7 (Huber & Gürtler, 2013) para el análisis de los textos.

Resultados

Los hallazgos del estudio, para una mejor comprensión y precisión, se presentan de forma independiente por género (hombres y mujeres), así como de manera comparativa.

Los resultados muestran que los líderes estudiantiles universitarios son jóvenes, ya que sus edades fluctúan entre los 18 a los 22 años (94,73%) y solo el 5,6% tiene más de 23 años.

Tabla 1. Intervalo de edad de los participantes

EDAD	
18-20 años	57,89 %
21-22 años	36,84%
Más 23 años	5,26%

Asimismo, con relación al género, el 63,15% son hombres y el 36,84% son mujeres.

Tabla 2. Distribución de los participantes según género

GÉNERO	
Hombre	63,15 %
Mujer	36,84%

El 89,47% son estudiantes que cursan estudios de grado, especialmente de tercer año, y solo el 10,52% son estudiantes de Máster.

Tabla 3. Participantes según estudios cursados

ESTUDIOS	
Máster	10,52%
Grado:	89,47 %
1º curso	15,78%
2º curso	26,31%
3º curso	31,57%
4º curso	15,78%

Con relación a las titulaciones destacan el Grado de Economía, de Biología, de Maestro en Educación Primaria, del Grado de Ingeniería Informática y del Máster en Historia Contemporánea.

Tabla 4. Relación de estudios de los participantes

Máster Historia Contemporánea	10,52%
Grado CAFD	5,26%
Grado Historia	5,26%
Grado Maestro Educación Primaria	10,52%
Grado Economía	15,78%
Grado Enfermería	5,26%
Grado Tecnología de la información	5,26%
Grado Biología	15,78%
Grado Ciencias del Mar	5,26%
Grado Ingeniería Informática	10,52%
Grado Física	5,26%
Grado Química	5,26%

Temática 1: sobre las razones, vinculadas con el género, por las que son elegidos

Los resultados más significativos de esta temática muestran que los hombres consi-

deran que han sido elegidos porque poseen habilidades para el cargo (57,89%), porque pueden contribuir a mejorar las condiciones de E-A en la universidad (57,88%), porque

pueden servir de puente o conexión con los profesores (47,36%) y porque tiene la capacidad de evitar conflictos con el profesorado (47,36%) (Tabla 5).

Tabla 5. Razones por las que crees que has sido elegido/a (según hombres)

RAZONES	1	2	3	4
Poseer habilidades de liderazgo	5,26%	0%	21,05%	36,84%
Ausencia de otros candidatos	10,52%	21,05%	15,78%	15,78%
Tener valores personales	0%	21,05%	21,05%	21,05%
Buen aspecto físico	23,31%	26,31%	10,52%	0%
Experiencia	10,52%	21,05%	21,05%	10,52%
Por sugerencia de algún profesor/a	36,84%	21,05%	0%	5,26%
Por organización de profesores o cargos directivos	42,10%	10,52%	10,52%	0%
Por tener conocimientos y buenas calificaciones	0%	21,05%	31,57%	10,52%
Por saber desenvolverse	0%	5,26%	31,57%	26,31%
Por la confianza entre mis compañeros	5,26%	15,78%	26,31%	15,78%
Servir de conexión entre profesores y otros grupos	5,26%	10,52%	42,10%	5,26%
Capacidad de evitar conflictos con el profesorado	5,26%	10,52%	47,36%	0%
Mejorar las condiciones de E-A	0%	5,26%	47,36%	10,52%
Personalidad fuerte asociada al hombre o a la mujer	21,05%	15,78%	15,78%	10,52%

1. Totalmente en desacuerdo, 2. Poco acuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo

Mientras que las mujeres consideran que han sido elegidas porque hay ausencia de otros candidatos (47,36%), por tener valores

personales (47,36%), porque saben desenvolverse (36,83%) y porque gozan de la confianza de sus compañeros (36,83%) (Tabla 6).

Tabla 6. Razones por las que crees que has sido elegido/a (según mujeres)

RAZONES	1	2	3	4
Poseer habilidades de liderazgo	0%	21,05%	10,52%	5,26%
Ausencia de otros candidatos	0%	0%	26,31%	21,05%
Tener valores personales	0%	0%	26,31%	21,05%
Buen aspecto físico	15,78%	15,78%	5,26%	0%
Experiencia	5,26%	15,78%	15,78%	0%
Por sugerencia de algún profesor/a	15,78%	5,26%	10,52%	0%
Por organización de profesores o cargos directivos	26,31%	5,26%	5,26%	0%
Por tener conocimientos y buenas calificaciones	0%	10,52%	26,31%	0%
Por saber desenvolverse	0%	0%	31,57%	5,26%

Por la confianza entre mis compañeros	0%	10,52%	15,78%	21,05%
Servir de conexión entre profesores y otros grupos	10,52%	0%	26,31%	0%
Capacidad de evitar conflictos con el profesorado	15,78%	15,78%	5,26%	0%
Mejorar las condiciones de E-A	5,26%	10,52%	10,52%	10,52%
Personalidad fuerte asociada al hombre o a la mujer	10,52%	15,78%	5,26%	5,26%

1. Totalmente en desacuerdo, 2. Poco acuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo

Por otro lado, tanto los hombres como las mujeres coinciden en señalar que no están de acuerdo en que hayan sido elegidos por la intervención de profesores o cargos directivos (52,62% y 31,57%, respectivamente) o por su buen aspecto físico (49,62% y 31,56%, respec-

tivamente). Finalmente, los hombres no están de acuerdo en que hayan sido elegidos por sugerencia de algún profesor (57,89%), mientras que las mujeres no están de acuerdo en haber sido elegidas por su capacidad de evitar conflictos con el profesorado (31,56%) (Tablas 7).

Tabla 7. Comparativa de las razones según el género

	Desacuerdo totalmente/poco de acuerdo (1,2)		De acuerdo totalmente/De acuerdo (3,4)	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Poseer habilidades de liderazgo	5,26%	21,05%	57,89%	15,78%
Ausencia de otros candidatos	31,57%	0%	31,56%	47,36%
Tener valores personales	21,05%	0%	42,10%	47,36%
Buen aspecto físico	49,62%	31,56%	10,52%	5,26%
Experiencia	31,57%	21,04%	31,57%	15,78%
Por sugerencia de algún profesor/a	57,89%	21,04%	5,26%	10,52%
Por organización de profesores o cargos directivos	52,62%	31,57%	10,52%	5,26%
Por tener conocimientos y buenas calificaciones	21,05%	10,52%	42,09%	26,31%
Por saber desenvolverse	5,26%	0%	57,88%	36,83%
Por la confianza entre mis compañeros	21,04%	10,52%	42,09%	36,83%
Servir de conexión entre profesores y otros grupos	15,78%	10,52%	47,36%	26,31%
Capacidad de evitar conflictos con el profesorado	15,78%	31,56%	47,36%	5,26%
Mejorar las condiciones de E-A	5,26%	15,78%	57,88%	21,04%
Personalidad fuerte asociada al hombre o a la mujer	36,83%	26,30%	26,30%	10,52%

Temática 2: Sobre las dificultades que tienen en el desempeño de sus cargos, según género

En este temática se han incluido 7 ítems. En los resultados destaca que la

mayor preocupación tanto de los hombres como de las mujeres es que se noten sus defectos (31,57%, 21,05%, respectivamente) (Tabla 8 y Tabla 9).

Tabla 8. Dificultades encontradas en el cargo (según mujeres)

Según mujeres	1	2	3	4	5
Por razón de género	15,78%	10,52%	5,26%	0%	5,26%
Las acciones de otros no son tan efectivas como las mías	10,52%	10,52%	5,26%	5,26%	5,26%
Obstáculos individuales internos	10,52%	10,52%	5,26%	5,26%	5,26%
Ocupo cargos que otros no quieren	15,78%	15,78%	0%	0%	5,26%
Profesiones atribuidas por género	21,05%	5,26%	5,26%	0%	5,26%
El cargo me quita tiempo	10,52%	5,26%	15,78%	0%	5,26%
Me preocupa que noten mis defectos	10,52%	0%	21,05%	0%	5,26%

1. Totalmente en desacuerdo, 2. Poco acuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo

Tabla 9. Dificultades encontradas en el cargo (según hombres)

Según hombres	1	2	3	4	5
Por razón de género	52,63%	0%	0%	0%	10,52%
Las acciones de otros no son tan efectivas como las mías	21,05%	21,05%	0%	5,26%	15,78%
Obstáculos individuales internos	31,57%	5,26%	10,52%	5,26%	10,52%
Ocupo cargos que otros no quieren	42,10%	10,52%	0%	0%	10,52%
Profesiones atribuidas por género	52,63%	0%	0%	0%	10,52%
El cargo me quita tiempo	15,78%	15,78%	10,52%	10,52%	10,52%
Me preocupa que noten mis defectos	10,52%	10,52%	31,57%	0%	10,52%

1. Totalmente en desacuerdo, 2. Poco acuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo

En segundo lugar, tanto los hombres como las mujeres señalan que el cargo que desempeñan les quita tiempo (21,04%, 15,78%, respectivamente) y en tercer lugar afirman que tienen obstáculos individuales internos que les limitan su desempeño en

estos puestos, tales como la personalidad, el miedo al fracaso, el miedo a asumir responsabilidades, a no estar suficientemente formado o a no estar a la altura de las circunstancias (15,58%, 10,72%, respectivamente) (Tabla 10).

1. Totalmente en desacuerdo, 2. Poco acuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo

Tabla 10. Comparativa de las dificultades según el género

DIFICULTADES	Desacuerdo totalmente/poco de acuerdo (1,2)		De acuerdo totalmente/De acuerdo (3,4)	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Por razón de género	52,63%	26,30%	0%	5,26%
Las acciones de otros no son tan efectivas como las mías	42,10%	21,04%	5,26%	10,52%
Obstáculos individuales internos	36,83%	21,04%	15,78%	10,52%
Ocupo cargos que otros no quieren	52,62%	31,56%	0%	0%
Profesiones atribuidas por género	52,63%	26,31%	0%	5,26%
El cargo me quita tiempo	31,56%	15,78%	21,04%	15,78%
Me preocupa que noten mis defectos	21,04%	10,52%	31,57%	21,05%

1. Totalmente en desacuerdo, 2. Poco acuerdo, 3. De acuerdo, 4. Totalmente de acuerdo

Tanto los hombres como las mujeres no están de acuerdo en que haya puestos eminentemente atribuidos por razón de género (52,63% y 26,30%, respectivamente), en que desempeñan cargos que otros no quieren (52,62% y 31,56%, respectivamente); tampoco están de acuerdo en que haya obstáculos por razones de género (52,63% y 26,30%, respectivamente); no obstante, debemos señalar que existen diferencias significativas cuantitativas en las respuestas, ya que los hombres casi duplican porcentualmente las respuestas de las mujeres.

Discusión y conclusiones

En este estudio se han analizado, desde la perspectiva de género, las causas que han motivado la elección de los líderes universitarios, y las dificultades que encuentran en el ejercicio de su cargo en función del género.

Los líderes estudiantiles son jóvenes, cuyas edades fluctúan entre los 18 a los 22 años (94,73%), el 89,47% de ellos son estudiantes que cursan estudios de Grado, especialmente de tercer año, y mayoritariamente son hombres. Esto nos permite afirmar que las mujeres están asumiendo posiciones de liderazgo, pero no de forma igualitaria que los hombres, ni cuantitativa ni cualitativamente, ya que porcentualmente la presencia de los hombres en estos cargos casi duplica a la de las mujeres (63,15% y 36,84%, respec-

tivamente), siendo los puestos de mayor responsabilidad desempeñados por hombres. Esto implica que siguen existiendo desequilibrios significativos entre hombres y mujeres en el liderazgo y la gestión directiva en la Educación Superior, como se había demostrado en otros estudios (Cáceres, Sachicola, & Hinojo, 2015; Flecha, 2014; Shepherd, 2017), y que los estereotipos que asocian el liderazgo universitario con la masculinidad aún no se ha disuelto del todo (Joy, 2008); las mujeres siguen estando subrepresentadas en las funciones de liderazgo estudiantil e incluso son elegidas porque hay ausencia de candidatos tal como señala un 47,36% de las mujeres participantes en este estudio.

La verdad es que no pensé tener ningún cargo; todo ocurrió de manera inesperada. Un compañero me comentó si quería participar; al principio dudé mucho, pero vi que no había ningún candidato y eso me animó. Pensé que podía tener opciones de ser elegida (lidm22).

Como todas las mujeres que nos movemos dentro de la política, creo que aún tenemos problemas para el liderazgo. Esto se debe básicamente a que la política universitaria es un espacio en el que se da un reparto de papeles y nuestro papel sigue siendo menos visible, orientado a tareas de repartir trabajo y no de tomar decisiones, donde se nos ve

mucho menos seguras, menos firmes, que nuestros compañeros. Mi respuesta a ello es animar a mis compañeras y a mí misma a tomar el espacio público, y ese deseo de tomar las riendas fue lo que me llevó, entre otras cosas, a querer tener una responsabilidad tan grande como es la de querer dirigir la Delegación de Estudiantes (líd30).

Con relación a las causas de la elección, estas difieren según el género, lo que coincide con otros estudios como el realizado por Bosak y Sczesny (2011) donde se muestra hay una distinción en los estilos de liderazgo asociados con el género. Mientras que en las mujeres destacan la confianza de sus compañeros, el saber desenvolverse y el tener valores personales, carisma, consideración individualizada, que son rasgos tradicionalmente más fuertemente atribuidos a las mujeres en la línea de un liderazgo transformacional (Schuh et al., 2014), en los hombres aún prevalecen cualidades como mejorar la enseñanza-aprendizaje, servir de puente entre los profesores y otros grupos, y tener capacidad de gestionar conflictos, en la perspectiva de un estilo de liderazgo transaccional (Bass, & Avolio, 1994; Eagly, 1987; Eagly, & Johannessen-Schimdt, 2001). Las siguientes narrativas reflejan ambos estilos de liderazgo:

Creo que mi forma de liderazgo se basa en buscar soluciones eficaces a los problemas y necesidades de mis compañeros; aporto mi trabajo y mi experiencia. Tengo ganas de cambiar aquello que no funciona como se deseamos los estudiantes, intento entender a los profesores y que ellos nos entiendan a nosotros (líd16).

Mi experiencia en la política universitaria tiene que ver con mis valores personales, con mi capacidad de relacionarme con los demás y con la confianza de mis compañeros. Pongo en común con todas y con todos cualquier asunto que considero importante, ya que pienso que las decisiones que tomamos deben sostenerse por un debate previo en el que podamos exponer nuestros puntos de vista. También creo que la ayuda mutua es importante para que no haya una sobrecarga de trabajo (líd3m).

Por otro lado, los hallazgos coinciden respecto a las preocupaciones que les afectan en el ejercicio de sus puestos, siendo más

significativas y acentuadas en los hombres. En primer lugar, les inquieta que se noten sus defectos (hombres: 31,57% y mujeres: 21,05%), seguido del tiempo que les quita el cargo que desempeñan (hombres: 21,04% y mujeres: 15,78%). Finalmente, ambos señalan que tienen obstáculos individuales internos que les limitan su desempeño en estos puestos tales como la personalidad, el miedo al fracaso, el temor a asumir responsabilidades, a no estar suficientemente formados o a no estar a la altura de las circunstancias (hombres: 31,57% y mujeres: 21,05%). Al respecto, un participante en la investigación señala:

Las dificultades que he encontrado en la tarea de representación tienen que ver con mis propias limitaciones; a veces pienso que no estoy suficientemente preparado para un cargo como este, que implica mucha responsabilidad. Además, todas las tareas que tengo que realizar casi diariamente en la Delegación conllevan dedicar mucho tiempo que tengo que quitárselo al estudio o a mis relaciones sociales (lidh28).

Asimismo, los resultados de la investigación coinciden con los hallazgos de Cáceres, Lorenzo y Sola (2009) quienes concluyen que los alumnos niegan la existencia de discriminación por género y que no influye para ser elegido, valorándose más las cualidades personales. Los participantes en el estudio no están de acuerdo en que haya puestos eminentemente atribuidos a hombres y a mujeres (52,63% y 26,31%, respectivamente) y son los hombres quienes mayoritariamente defienden este argumento; igualmente estos manifiestan que no están de acuerdo en que desempeñan cargos que otros no quieren (52,62%); y tanto los hombres como las mujeres coinciden en señalar que no existen obstáculos por razones de género para el ejercicio del liderazgo estudiantil (52,63% y 26,30%, respectivamente), siendo los hombres quienes sostienen esta idea de forma más significativa. No obstante, las narrativas reflejan una realidad diferente a los resultados cuantitativos y son mayoritarias las voces de los estudiantes que señalan que una de las limitaciones en el ejercicio de su cargo es el género. Un líder estudiantil manifiesta:

Las limitaciones que he encontrado en el ejercicio de mis cargos han sido fundamentalmente provocadas por las propias limitaciones que tienen las instituciones universitarias, que lejos de intentar liberarse de las mismas, se escudan en ellas para que el avance hacia una democratización del espacio universitario sea mucho más lento. Y sí, creo que mi género ha influido en tanto que por el mero hecho de ser hombre, en esta sociedad machista, se me escucha más que a una mujer, cuando muchas veces, las mujeres, mis compañeras, tienen mejores argumentos, actitudes o propuestas que yo (lídh01).

Aunque los hallazgos no son concluyentes ni generalizables por la muestra limitada, podemos inferir que existe una tendencia a hablar de un liderazgo transformacional más vinculante a la mujer, y un liderazgo transaccional más orientado al hombre, pero con problemáticas, preocupaciones, miedos e inquietudes comunes, por lo que es posible que estemos asistiendo a una posible reestructuración de roles que implica un proceso de aculturación masculino por parte de la mujer y femenino por parte del hombre. Estos resultados muestran que es fundamental analizar y abordar la situación del liderazgo estudiantil universitario desde el enfoque de género, promoviendo el liderazgo como parte de la formación universitaria de calidad, desde la equidad, como un derecho y como un deber, instruyendo en los alumnos el aprendizaje y el ejercicio de una igualdad responsable (Cáceres, Sachicola, & Hinojo, 2015). Una estudiante sostiene:

Creo que la excelencia universitaria también es contar con una mayor participación de la comunidad estudiantil, especialmente de mis compañeras, ya que a pesar de que nuestro trabajo –el de las líderes– es constante, cada vez somos menos las que participamos desinteresadamente en la política universitaria. Lamentablemente, esto no se motiva ni se orienta en la universidad; hace falta más sensibilización, una iniciativa que debe surgir desde la propia universidad, de las autoridades y del profesorado. Sería interesante que la universidad promoviera la participación de las estudiantes en la política universitaria (lídm15).

La investigación también nos ha permitido comprender con mayor exhaustividad las variables que influyen en el liderazgo estudiantil para planificar e implementar experiencias de aprendizaje significativas (Lorenzo, Reche, Hinojo, & Díaz, 2013; Simonsen & Birkenholz, 2010), que promuevan el desarrollo holístico de los estudiantes (Quinlan, 2014). De manera concreta, es necesario articular estrategias en un plan de intervención formativo para atender las problemáticas y contribuir a superar los miedos y temores de los líderes universitarios que pueden limitar el ejercicio de las funciones, y promover planes de mejora a través de cambios en la estructura organizativa de la universidad potenciando la reconsideración y la puesta en valor del líder, construyendo un perfil de liderazgo universitario sobre la base del principio de igualdad, de la reflexión y del ejercicio de una práctica participativa en la universidad.

Referencias

- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Shatter the glass ceiling: women may make better managers. *Human Resource Management*, 33(4), 549-560.
- Bolívar, A., López, J., & Murillo, F. J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60.
- Bosak, J., & Sczesny, S. (2011). Exploring the dynamics of incongruent beliefs about women and leaders. *British Journal of Management*, 22, 254-269. doi:10.1111/j.1467-8551.2010.00731.x.
- Cáceres, P., Lorenzo, M., & Sola, T. (2009). El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva. *Bordón*, 61, 109-131.
- Cáceres, P., Sachicola, A., & Hinojo, M. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal, ESJ*, 11(2), 296-313.

- Crosby, D. B. (2012). Meeting the challenge: Teaching sensitive subject matter. *The Journal of Effective Teaching*, 12(2), 91-104.
- Dopson, S., Ferlie, E., McGivern, G., Fischer, M. D., Ledger, J., Behrens, S., & Wilson, S. (2016). *The impact of leadership and leadership development in higher education: a review of the literature and evidence*. London: Leadership Foundation for Higher Education.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: Erlbaum.
- Eagly, A., & Johannesen-Schmidt, M. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.
- Eileen, K., & Raffo, D. (2014). A potential generation gap: perspectives on female leadership. *Gender in Management: An International Journal*, 29(7), 419-431.
- Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474-493.
- El Homrani, M., Conde, A., & Ávalos, I. (2016). Liderazgo estudiantil y ramas de conocimiento: Un estudio aproximativo en la Universidad de Granada. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 4(2), 177-197.
- Flecha, C. (2014). Desequilibrios de género en educación en la España Contemporánea: causas, indicadores y consecuencias. *Areas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (33), 49-60.
- García, A. (2010). Viejos retos y nuevas realidades de las mujeres en la Educación Superior. *Revista de Antropología Experimental*, 10(3), 29-46.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2004). *El líder resonante crea más: el poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Huber, G. L., & Gürtler, L. (2013). *Aquad 7. Manual del programa para analizar datos cualitativos*. Tübingen: Softwarevertrieb Günter Huber.
- Iglesias, A. (2016). Educación universitaria y ciudadanía global ¿Puede la igualdad de género ser optativa? *Revista Educação em Questão*, 54(40), 12-41.
- Inman, M. (2014). Bringing life to leadership: the significance of life history in reviewing leadership learning within higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 17(2), 237-256.
- Joy, L. (2008). *Advancing women leaders: The connection between women board directors and women corporate officers*. New York: Catalyst.
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- López, M., Rodríguez-García, A. M., & Ágreda, M. (2016). Estudio del liderazgo estudiantil desde las motivaciones para su elección. El caso de la Universidad de Santo Tomás de Bucaramanga (Colombia). *European Scientific Journal, ESJ*, 12(34), 370-383.
- Lorenzo, M., Reche, M., Hinojo, F. J., & Díaz, I. (2013). Student leadership: a case study at the University of Granada, Spain. *International Journal of Leadership in Education*, 16(1), 94-105.
- Lorenzo, M., Torres, C., Pareja, J. A., Hinojo, F. J., López-Núñez, J. A., Cáceres, M. P., ... Lorenzo, R. (2007). El liderazgo estudiantil en la universidad: Un cuestionario para evaluar sus percepciones. *Revista para la Gestión de Centros Educativos. Praxis*, 1-17.
- Merma, G., Ávalos, M. A., & Martínez, M. A. (2016). La relevancia encubierta del género: las percepciones de los futuros maestros sobre la igualdad y las desigualdades contextuales. *La Manzana de la Discordia*, 10(2), 93-104.
- Miles, B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publications.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014a). *Datos y cifras del curso escolar 2014/2015*. Madrid: MECD.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014b). *Datos básicos del sistema universitario español. Curso 2013/2014*. Madrid: MECD.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). *Las cifras de la educación en España. Curso 2012-2013*. Madrid: MECD.

- Murphy, M., & Curtis, W. (2013). The micro-politics of micro-leadership: exploring the role of programme leader in English universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35(1), 34-44.
- Pareja, J. A., López, J. A., El Homrani, M., & Lorenzo, R. (2012). El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. *Educar*, 48(1), 91-119.
- Peterson, R. A. (2001). On the use of college students in social science research: insights a second-order meta-analysis. *Journal of Consumer Research*, 28, 450-461.
- Quinlan, K. (2014). Leadership of teaching for student learning in higher education: what is needed? *Higher Education Research & Development*, 33(1), 32-45.
- Rusch, E. A. (2004). Gender and race in leadership preparation: A constrained discourse. *Educational Administration Quarterly*, 40(1), 14-46.
- Schuh, S., Hernández, A., Van Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, P., & Van Dick, R. (2014). Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. *Journal of Business Ethics*, 120(3), 363-379.
- Shepherd, S. (2017). Why are there so few female leaders in higher education: A case of structure or agency? *Management in Education*, 31(2), 82-87.
- Shollen, S. L. (2015). Teaching and learning about women and leadership: Students' expectations and experiences. *Journal of Leadership Education*, 14(3), 35-52.
- Simonsen, J., & Birkenholz, R. (2010). Leadership courses required in agricultural teacher education programs. *Journal of Agricultural Education*, 51(3), 114-124.
- Strong, R., Wynn, J. T., Irby, T. L., & Lindner, J. R. (2013). The relationship between students' leadership style and self-directed learning level. *Journal of Agricultural Education*, 54(2), 174-185. doi:10.5032/jae.2013.02174
- Vassiliki, B. (2011). Male educational leadership in Greek primary schools: A theoretical framework based on experiences of male school leaders. *International Journal of Educational Management*, 25, 164-185.

La participación de las mujeres en la dirección universitaria: El caso de la Universidad del Valle, Colombia

The participation of women in University management: the case of the Del Valle University, Colombia

Raquel Ceballos Molano¹
raquel.ceballos@correounivalle.edu.co
Bairon Otálvaro Marín¹
bairon.otalvaro@correounivalle.edu.co

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El artículo presenta los resultados parciales de una investigación interdisciplinaria con enfoque de género, en la que se ha indagado y reflexionado sobre la efectividad de la protección de los derechos de la mujer en una universidad pública. Se analiza si los lineamientos de discriminación positiva, han promovido una mayor participación de las mujeres en los cargos de dirección universitaria (2012-2017). Metodológicamente se realiza una estrategia de triangulación de herramientas y fuentes cualitativas. Los hallazgos muestran las limitaciones de este centro universitario, para acoger los preceptos y recomendaciones de igualdad de oportunidades consagradas constitucional y legalmente para las mujeres en Colombia, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de estándares internacionales, que obligan a los centros universitarios a garantizar y promocionar mayores niveles de equidad e igualdad.

Palabras clave: género, liderazgo, igualdad laboral, políticas públicas, educación superior.

Abstract

The article presents the partial results of an interdisciplinary research with a gender approach, in which the effectiveness of the protection of the rights of women in a public university has been investigated and reflected upon. It analyzes if the positive discrimination guidelines have promoted a greater participation of women in university management positions (2012-2017). Methodologically, a strategy triangulation of tools and qualitative sources is carried out. The findings show the limitations of this university center, to accept the pre-

¹ Docentes de la Universidad del Valle – Cali – Colombia. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

cepts and recommendations of equal opportunities constitutionally and legally consecrated for women in Colombia, especially in relation to compliance with international standards, which oblige universities to guarantee and promote higher levels of equity and equality.

Keywords: gender, leadership, labor equality, public policies, higher education.

Introducción

En este artículo muestra los resultados parciales del proyecto de investigación² titulado: “Diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior en la Universidad del Valle”. La Universidad del Valle³ es una institución pública, situada en el suroccidente colombiano, que avanza en la formulación participativa y colaborativa de una política institucional de género⁴. Una acción institucional que busca garantizar y promover los derechos fundamentales de las mujeres vinculadas a la institución en calidad de docentes, trabajadoras, empleadas y estudiantes.

La investigación problematiza las transformaciones de la educación superior en Colombia, mostrando la convergencia de múltiples factores que han erosionado los procesos de formación, investigación y extensión que se impulsan en las universidades. En este sentido, los cambios que enfrentan las instituciones universitarias están asociados con: a) la profundización de políticas neoliberales que han mercantilizado lo público y adquirido un carácter más administrativo que normativo, situación que pone en tela de juicio la legitimidad y el lugar simbólico de las universidades en la sociedad (De Sousa, 2010); b) el aumento de políticas económicas que buscan la transferencia condicionada de programas y pro-

yectos educativos desde ordenes globales a espacios locales, una situación que debilita la autonomía universitaria; y c) las nuevas formas de identidad y hegemonía de lo laboral en la sociedad, realidades que no se traducen en procesos de articulación entre el mundo de lo educativo y el mundo laboral (De Sousa, 2015).

Las transformaciones de la educación superior en Colombia están relacionadas con los reclamos que exigen la democratización interna y externa⁵ de las instituciones universitarias (De Sousa, 2015). La democratización interna se ocupa de los problemas referidos al establecimiento de relaciones de poder de tipo jerárquico (dependiente) entre hombres y mujeres, para lo cual, se requiere de políticas y marcos legales, que aboguen por la paridad o equidad para las mujeres en los centros universitarios. Por ello, es necesario impulsar acciones públicas que se orienten a resolver los problemas derivados del reconocimiento, garantía y promoción de los derechos de las mujeres en el ejercicio de cargos directivos y de liderazgo político en las instituciones universitarias (Flores, 2013).

En consecuencia, el documento propone un análisis cualitativo sobre los procesos de participación de las mujeres en las instituciones universitarias, tomando como caso de estudio la Universidad del Valle. El problema central que aborda el documento, está referido a la ausencia de políticas universitarias de género en la educación superior en Colombia, acciones que consideren la posibilidad de incorporar respuestas a las inequidades y desigualdades de las mujeres en el ámbito universitario, logrando anticipar, como se observa hasta el momento, la existencia de débiles recursos institucionales y legales que contribuyan mejorar la participación de la mujer en la vida universitaria. Los resultados del estudio, se concretan en la construcción de conocimiento sobre los problemas de participación y liderazgo de las mujeres en la dirección de las instituciones universi-

2 Para la estructuración de este artículo, se rescatan las reflexiones y análisis construidos en las ponencias: “formulación e implementación de políticas universitarias de género. El caso del estudiantado de la Universidad del Valle-Colombia” presentada en el congreso ACACIA-2017, realizado en mayo de 2017 en Puerto Vallarta-Méjico. La ponencia, “análisis de género en la participación docente en cargos directivos: Universidad del Valle, Colombia (2012-2017), presentada en el Seminario de la red de Universidades Iberoamericanas durante el mes de mayo de 2017 en Quito-Ecuador.

3 Es una Universidad con acreditación Institucional de Alta Calidad del Ministerio de Educación Nacional, otorgada por primera vez en 2005 y renovada en 2014 por diez años, el máximo tiempo que se le concede a las instituciones de educación superior en Colombia. Diferentes rankings la catalogan como el mayor centro de investigación del suroccidente colombiano y uno de los más importantes del país.

4 Resolución No 055 de julio 11 de 2015 del Consejo Superior Universitario de la Universidad del Valle.

5 La apertura de espacios de control, rendición de cuentas y transparencia en los procesos de gestión y administración de las instituciones universitarias.

tarias, conocimientos que recomiendan la necesidad de promover la expansión de capacidades y potencialidades de las mujeres en la dirección universitaria.

Metodología

El estudio corresponde a un trabajo descriptivo y cualitativo que partió del análisis de marcos legales, de carácter internacional y nacional, y de la reglamentación y adopción de una política institucional de género en la Universidad del Valle⁶, así como de las voces de profesoras de la Universidad del Valle, insumos que permiten mostrar cuales es la representación efectiva del liderazgo de género en los cargos de dirección de la Universidad, tomando como periodo de análisis, los años 2012-2017.

Se utilizaron fuentes primarias documentales y conceptuales para el análisis de la realidad estudiada; también se realizaron entrevistas semiestructuradas⁷ y en profundidad que recogen experiencias y percepciones de los sujetos y grupos humanos vinculados a la investigación (Alonso, 1998), relatos de los que se puede concluir que hay dificultades para el posicionamiento de la población femenina docente.

Se adelantó una etnografía institucional en el entendido de estas instituciones son campos o arenas en donde interactúan personas, hombres y mujeres, cargados de tradiciones, y sistemas de valores. Se planteó una aproximación etnográfica⁸ con el objeto de dar cuenta de los modelos de gestión institucional, que evidencian como las organizaciones configuran, constituyen, y funden sistemas normativos, de planificación, y organización, en los que están presentes valores y pautas que tienen desventajas para las

mujeres en la mayoría de los casos (Bonilla Castro & Rodríguez Sehk, 2005).

El análisis de la información cualitativa recabada se estructuró de la siguiente manera: a) se diseñó una matriz de análisis documental para evidenciar, los principales temas de preocupación de la comunidad académica frente a las brechas de género en la educación superior, y sobre los posibles avances de los lineamientos de la política universitaria con enfoque de género en Univalle; b) con respecto a la aplicación del cuestionario de indagación de entrevista semiestructurada, el procedimiento utilizado fue el siguiente: transcripción y lectura de las repuestas de los entrevistados/as, asignación de códigos de análisis de la información recabada y procesamiento de esta información a través de categorías analíticas, y subcategorías de análisis de contexto, las cuales fueron analizadas con la lectura y selección de las entrevistas transcritas (Ibáñez, 1994).

Marco teórico conceptual

Con el propósito de construir una mirada interpretativa sobre el ejercicio de participación y liderazgo de las mujeres en las instituciones de educación superior en Colombia, se acudió a una perspectiva transdisciplinaria para analizar desde la ciencia política, la sociología y las ciencias del management, un problema que no se ha trabajado de manera suficiente, relacionado con el posicionamiento de las mujeres en los cargos de dirección de las instituciones universitarias.

Lo que se pretende es aportar a la construcción de conocimiento situado sobre el avance de acciones institucionales que propenden por una cultura de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en la educación superior, lo que implica un acercamiento a una epistemología del sur, como pensamiento alternativo de las alternativas desde las teorías críticas (De Sousa, 2008). Lo que se busca con el estudio, es la identificación y traducción de los problemas de la cuestión social moderna en la vida universitaria, instituciones que se caracterizan por el aumento de los problemas

⁶ Documento que se encuentra en fase de construcción, liderado por el Centro de Estudios de Género, mujer y sociedad de la Universidad del Valle.

⁷ La entrevista fue entendida como un contrato comunicativo de expresión individual de mentalidades, hábitos y prácticas específicas de sujetos y grupos humanos vinculados a la investigación (Alonso, 1998).

⁸ Los instrumentos utilizados en esta etnografía institucional, son diarios de campo, y mapas a partir de la observación de salones y espacios de toma decisión en donde participan las mujeres.

relativos a la incapacidad de los gobiernos universitarios, para garantizar los derechos y el bienestar de los diversos miembros de la comunidad académica.

Se abordan las teorías de la justicia social desde los planteamientos teóricos de Sen (2009), y Nussbaum (2000), autores que han reflexionado sobre la importancia de las capacidades, oportunidades y potencialidades de los sujetos. En este caso, las teorías de la justicia social sirven para repensar las injusticias que padecen las mujeres en su diario vivir, y también para identificar el avance de los principios de la justicia social y desarrollo humano especialmente de las mujeres, resultado de esfuerzos conjuntos entre el Estado, el mercado y la sociedad (Sen, 2009).

Las teorías de la justicia muestran que las mujeres con respecto a los hombres poseen más restricciones para el acceso a la educación y los servicios públicos (Nussbaum, 2007). Según la autora, las mujeres tienen dificultades para ser elegidas en altos cargos de dirección institucional, y están más expuestas a los fenómenos de pobreza, discriminación, explotación laboral, violencia doméstica y sexual; y, además, les han sido asignados históricamente las labores del cuidado de niños y personas con discapacidad. Todo esto ha generado que las mujeres estén más rezagadas en el desarrollo de sus propias capacidades a expensas del desarrollo de las capacidades de otros, los hombres (Nussbaum, 2007).

Asimismo, se trabajan las teorías del bienestar, marcos conceptuales que permiten entender las condiciones materiales y simbólicas con que cuentan las mujeres en el ámbito universitario. Estas teorías sirven para identificar, los regímenes de bienestar construidos por las instituciones de educación superior, los cuales se caracterizan por un paulatino debilitamiento del gasto público social (Otálvaro, 2017); quizás una de las tareas más importantes en sociedades caracterizadas por profundas desigualdades sociales como la realidad colombiana, se orientan a mejorar o construir unas condiciones mínimas de bienestar, a través del fortalecimiento de las instituciones universitarias bajo el principio de igualdad e inclusión social (Piketty, 2014).

Esta investigación, también se circunscribe dentro del marco general de estudios sobre el género, particularmente, en el estudio de las formas de relación entre hombres y mujeres dentro de un micro-espacio de poder de las instituciones universitarias, como entidad icónica de la sociedad (Flores, 2013). Es este micro-espacio de poder se adoptan u omiten valores, normas y prácticas que determinan las formas de relación entre hombres y mujeres, lo cual puede profundizar, atenuar o corregir las relaciones desiguales e inequitativas que pueden existir entre estos. Por lo anterior, la investigación adoptó el concepto acuñado por los estudios adelantados por la Unesco sobre el tema de género y la cultura del desarrollo.

La UNESCO (2014) define el concepto de género como: “*construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad*” (p. 104). Con respecto a la igualdad de género dicha organización señala que está orientada a la igualdad en términos de derechos, responsabilidades y oportunidades que debe existir entre hombres y mujeres, independientemente del sexo con el que se nace, es decir que nadie puede estar sujeto a mayores o menores derechos, responsabilidades u oportunidades por su condición sexual (UNESCO, 2014: p. 105). En este sentido, la equidad de género se entiende en esta investigación como:

La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades (UNESCO, 2014, p. 105).

El estudio también se apoya en la noción de empoderamiento, concepto incorporado con el objetivo de interpretar la compleja generación de cambios sostenidos y sustentables a los que se ven abocadas las mujeres, lo que les implica necesariamente una transformación individual y colectiva para participar en la vida universitaria. A partir de trabajos de Sara Longwe (1997), Katie Young (1997) y Naila Kabeer (1997), se construye una mirada sobre el empode-

ramiento como un proceso de toma de conciencia y adquisición de poder por parte de las mujeres.

En síntesis, las teorías y marcos conceptuales utilizados, ofrecen pistas para analizar los obstáculos, desventajas, oportunidades y capacidades de las mujeres en los espacios de poder y decisión de las instituciones universitarias. Por otro lado, estas concepciones ayudan al entendimiento de los factores que privan a las mujeres de las posibilidades de acceder a la educación superior, elementos que repercuten negativamente en su vida política, social y económica y cultural; y por tanto en su bienestar.

Los resultados de la investigación

Los resultados encontrados a 2017, muestran que la institución universitaria no alcanza siquiera los mínimos de cumplimiento establecidos por la ley de cuotas para entidades del sector público en Colombia. Dado que la participación de las mujeres docentes en altos cargos de dirección es solo del 17%, un porcentaje que está muy lejos del mínimo legal (30%), así como de la media nacional, la cual se encuentra para los cargos de nivel directivo en un 35.97%, quedando lejos del cumplimiento de los objetivos de interés universal que propenden por alcanzar la paridad y la igualdad de género como se expone a continuación.

La política universal de género y su recepción en Colombia

En el artículo se identifican y analizan los documentos normativos del orden internacional y nacional (leyes y decretos), más utilizados como instrumentos de protección para la igualdad de género.

Marco internacional de protección de la equidad de género

La obligatoriedad para los Estados en la actualidad, es establecer leyes sobre participación de género, una normativa de carácter internacional que tiene sus orígenes en la Declaración sobre los Derechos de la Mujer, liderada por Olympe de Gouges

(Marie Gouze), quién la escribió y publicó en Francia. De esta manera, los lineamientos internacionales corresponden a diversas conferencias y diferentes tratados donde se ha incorporado el enfoque de género, como lo expresa García, E. (2010, p.10), cada vez son más numerosos los países que están elevando a la categoría de dispositivo constitucional los tratados, pactos y convenciones de derechos humanos que contienen disposiciones legales, a favor de la igualdad y contra la discriminación y el adelanto de la posición y condiciones de vida de las mujeres, a lo cual no es ajeno el país.

La primera conferencia internacional que reconoció la importancia del concepto de género, y la necesidad de garantizar el desarrollo de la mujer y su liderazgo fue la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer en 1979, momento histórico que motivó la adopción por parte de los estados, los Congresos y Parlamentos de leyes sobre igualdad de derechos de mujeres. Así mismo, las posteriores Conferencias Mundiales de Nairobi (1985) y Beijing (1995). En Beijing se reconoció que la atención a las mujeres debía centrarse en el concepto de género y se reafirmó la idea de que los derechos de las mujeres eran derechos humanos, y que la igualdad entre los géneros era una cuestión de interés universal y de beneficio para todos.

Con los Objetivos de Desarrollo del Milenio del 2000 se convalidó en el punto tres (3): “avanzar en la igualdad de géneros y en la autonomía de las mujeres a partir de su empoderamiento”. Con la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), en Ecuador, se firmó el Consenso de Quito, documento en el que se avanzó en la necesidad de establecer la paridad entre los géneros en los países de la región. En la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, efectuada en Brasil en 2010, ratificó el Consenso de Quito y su plena vigencia.

Entonces, el punto de partida institucional, para las acciones afirmativas a favor de las mujeres que marcaron el camino de reformas legales en los Estados para favorecer los derechos de igualdad de las mujeres tuvo

su origen en las *Recomendaciones y Plataformas de Acción* elaboradas por las Naciones Unidas con el fin de homogeneizar el diseño normativo de las legislaciones sobre igualdad de oportunidades (Tula, 2015). Con estas, se alcanzó una mayor representación de la mujer en los más altos niveles decisarios del Estado, así como una mayor participación en sector privado y demás instancias de la sociedad.

Para garantizar el acceso de las mujeres a los espacios de poder y decisión de acuerdo con lo estipulado en las Convenciones de la ONU, se establecieron en varios países las denominadas cuotas que son una forma de acción afirmativa admitida para superar los obstáculos que impiden a las mujeres ingresar en la política de igual modo que sus pares masculinos (Larserud y Taphorn, 2007), dado que las mujeres tienen muchas más barreras que sus pares masculinos para el acceso a cargos de liderazgo, tanto en el sector público como privado (por la maternidad, los hijos, el cuidado de la casa, responder por el ingreso diario, entre otros), lo que implica que no puedan competir en condiciones de igualdad.

En América Latina se implementaron mecanismos como leyes de cuotas de participación de género en la medida que se fueron mejorando e innovando ciertos principios de la democracia, relacionados la participación efectiva de los ciudadanos, y el desarrollo de una serie de mecanismos y procedimientos que intentan potenciar la expresión de los intereses de los ciudadanos. Sin embargo, lo que se observa hasta el momento, es una inclusión tardía del reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres por medio del otorgamiento del sufragio, situación que no se tradujo en una mayor participación de las mujeres en las esferas de decisión de los estados (Tobar, 2006).

Fundamento constitucional en el Estado Social de Derecho en Colombia

La necesidad de preservar derechos universales de protección a la mujer, se plasma en nuestro país a partir de la Constitución Nacional de 1991. Un marco legal que consagra los derechos y oportunidades que

permitan alcanzar la igualdad plena de las mujeres en la sociedad.

En este sentido, Colombia tiene un marco normativo progresista de orden constitucional y legal. Por ello, el artículo 43 de la Constitución Política consagra “la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres”. Y el artículo 13 C.P, define el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y se adopten medidas a favor de los grupos discriminados o marginados.

Conforme al Art. 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Esta última parte del artículo comporta una obligación de hacer real y efectiva el principio de igualdad, que se extiende al campo laboral.

También, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en sala: “recuerda que este principio es un mandato complejo en un Estado Social de Derecho (...) comporta un conjunto de mandatos independientes y no siempre armónicos, entre los que se destacan (i) la igualdad formal o igualdad ante la ley, relacionada con el carácter general y abstracto de las disposiciones normativas dictadas por el Congreso de la República y su aplicación uniforme a todas las personas; (ii) la prohibición de discriminación, que excluye la legitimidad constitucional de cualquier acto (no solo las leyes) que involucre una distinción basada en motivos definidos como prohibidos por la Constitución Política, el derecho internacional de los derechos humanos, o bien, la prohibición de distinciones irrazonables; y (iii) el principio de igualdad material, que ordena la adopción de medidas afirmativas para asegurar la vigencia del principio de igualdad ante circunstancias fácticas desiguales. (Sentencia C-178/14. Corte Constitucional).

En síntesis, lo que se evidencia en este articulado constitucional, es el triunfo del pragma-

tismo sobre el ideal normativo de la ley, dado que, los desarrollos normativos no resuelven la ausencia de cambios y transformaciones significativas de la política y las instituciones hacia las mujeres. Por el contrario, lo que se observa son una serie de contingencias, y valores que refuerzan la dominación (patriarcal) y la opresión. Los avances de estos marcos normativos, son soluciones pragmáticas a conflictos de intereses de la sociedad colombiana, un contexto en donde los ciudadanos, especialmente las mujeres, parecen adoptar un lugar de carácter “contemplativo” o “pasivo” en el juego político democrático (Vallespín, 2000).

La ley 581 de mayo 31 de 2000 o “Ley de cuotas” en Colombia

En el sector público, la política está centrada especialmente en la Ley 581 del 2000 o “Ley de cuotas”, aprobada por el Estado colombiano para la participación de las mujeres en la administración pública y el poder político, que regula ternas para nombramientos y porcentajes de participación en la ramas ejecutiva

y judicial, a nivel nacional y territorial. El fundamento de esta ley, comprende una tasación mínima de la participación de la mujer en cargos de liderazgo. Es un tipo de reglamentación utilizada por la mayoría de países para influir en el cambio de mentalidades y resistencias culturales frente a las mujeres, para lograr que los hombres compartan el poder” (2002, Peláez M. y Rodas Luz S.).

Los sistemas de cuotas son un mecanismo por el cual se pretende alcanzar una igualdad efectiva de diferentes grupos sociales en el acceso a cargos de decisión o elección popular (Hola, Veloso y Ruiz; 2002). Uno de los argumentos claves en la exposición de motivos de la ley de cuotas aprobada en el año 2000, fue que el 42.9% en cargos de la administración eran ocupados por mujeres, pero no estaban en cargos de decisión, esto limitaba la participación política de las mujeres dejando expuestas condiciones de desigualdad que impiden la existencia de un poder compartido (Peláez y Rodas, 2002). A continuación, se presentan los principales artículos de la ley en mención:

Artículo 1º	<i>La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades</i> , en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le otorguen a la mujer una adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 C.P., y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.
Artículo 6º	<i>Nombramiento por sistema de ternas y listas.</i> Para el nombramiento en los cargos que deban proveerse por el sistema de ternas, se deberá incluir, en su integración, por lo menos el nombre de una mujer. Para la designación en los cargos que deban proveerse por el sistema de listas, quien las elabore incluirá hombres y mujeres en igual proporción.
Artículo 4º	<i>Participación efectiva de la mujer.</i> La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres. b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3, serán desempeñados por mujeres.
Artículo 12º	<i>Informes de evaluación y cumplimiento.</i> Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, presentarán al Congreso y al Procurador General de la Nación, antes del 31 de diciembre de cada año, un informe sobre la provisión de cargos, el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública. ¹⁰

⁹ Ver Sentencias del Consejo de Estado 1631 de 2006 y 1633 de 2007. Sent., del Consejo de Estado 390 de 2001 y el Acuerdo 623 de 2015 (Diciembre 29)- “por el cual se garantiza la participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración distrital”.

También se resalta el papel de la Comisión Accidental de Mujeres del Congreso en Colombia (2006), la cual se instituyó con el objetivo de promover y defender los derechos de las mujeres en el país, y da los primeros pasos para el surgimiento de la Bancada de Mujeres (Mujeres en la Política: Estrategias de trabajo conjunto, 2013).

Las administraciones públicas, han venido trabajado sobre la equidad laboral con enfoque de género mediante el documento CONPES Social 161 de 2013 que define cuatro líneas de acción: i) Propender hacia la prevención de discriminaciones e inequidades en el ámbito laboral por razones de género, ii) Fomentar la reducción de brechas de desempleo entre hombres y mujeres así como la segregación laboral de género, iii) Impulsar la reducción de la informalidad concentrada en las mujeres y iv) Generar mecanismos de monitoreo y seguimiento a indicadores de brechas de género en el mercado laboral.

En este sentido el CONPES., 161 de 2013–“Lineamientos de Política pública de Equidad de Género para las Mujeres”, reconoce que:

En la actualidad existe una sub-representación de mujeres en las esferas del poder público y en los cargos de elección popular, por lo que la inclusión de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones sigue siendo una necesidad apremiante para garantizar su propia autonomía y la calidad de la democracia del país”, y por tanto plantea en sus lineamientos y ámbitos de acción un eje de “Participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder”.

Estos lineamientos avanzan en la adopción de los Objetivos del Milenio, y en la búsqueda de mecanismos e instrumentos para una adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, así como, en la construcción de estrategias públicas, que intentan reducir las tasas del desempleo y la brecha de ingresos laborales de las mujeres. Pues, aunque se considera que las mujeres son una mayoría, estas siguen sin conseguir poder político, y un mejor posicionamiento laboral tanto en el sector privado como público (Flores, 2013).

En tal virtud, Colombia con la Mesa de Género de la Cooperación Internacional de la ONU ha venido trabajando en:

- Liderazgo, para el fortalecimiento y articulación de redes de mujeres a nivel departamental.
- Creación de un modelo conjunto de formación a candidatas a elecciones locales (2007/2011/2014) y desarrollo de encuentros regionales para dotar de insumos a las candidatas a cargos de representación popular.
- Participación en procesos de fortalecimiento institucional de la Bancada de Mujeres del Congreso y apoyo en creación de la Comisión Legal para la Equidad de las Mujeres.
- Generación de insumos técnicos y alertas para el trabajo legislativo con perspectiva de género.
- Apoyo a creación y puesta en marcha de Mesa Interpartidaria de Género.
- Diseño y medición en 2008 y 2012 del ranking de igualdad de mujeres y hombres en los partidos y movimientos políticos colombianos.
- Un Portal Web “Mujeres y Derechos”, informativo en materia de género, especialmente de cara a un eventual escenario de postconflicto, donde las leyes y las políticas públicas con enfoque de género serán vitales para la construcción de una paz estable y duradera.
- Desarrollo de una labor normativa y de control político, con énfasis en paz, justicia transicional y derechos humanos.

Avances de la ley de cuotas en Colombia: un análisis por sectores

La ley de cuotas establece medidas explícitas para promover una mayor participación de las mujeres colombianas en los espacios de toma de decisiones políticas y en las entidades públicas, incluidas las Universidades estatales.

De esta manera y como un principio para avanzar hacia la paridad, tanto la ley 581 del 2000 conocida como la primera ley de cuotas del país, como la ley 1475 del 2011, que regula que los partidos políticos incluyan dentro de

sus listas para escaños electorales un 30% de representación femenina, han procurado garantizar que aumente la oportunidad para las mujeres de elegir y ser elegidas (Tula, 2015). Es sorprendente que antes de esta ley, los datos

recaudados para los años 2006 al 2010, muestran una media constante promedio entre el 32% y el 40% de participación femenina en entidades estatales nacionales como se muestra en la Tabla 1.

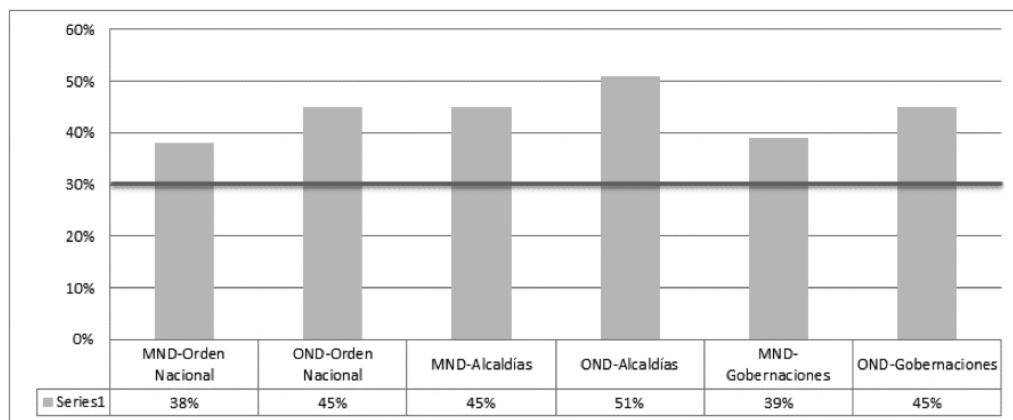
Tabla1. Informe sobre la participación femenina en el desempeño de cargos directivos en la administración pública, 2010.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL DESEMPEÑO DE CARGOS PÚBLICOS. ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL (LEY DE CUOTAS) COMPARATIVO 2006-2010					
	2006	2007	2008	2009	2010
Rama Ejecutiva	36%	36%	39%	40%	40%
Rama Legislativa	23%	28%	30%	25%	25%
Rama Judicial	20%	24%	26%	23%	26%
Org. Autónomos	29%	31%	33%	32%	32%
Org. De Vigilancia y Control	44%	40%	42%	36%	35%
Registraduría Nacional del Estado Civil	38%	37%	37%	35%	36%

Fuente: Función pública. Procesado por Alta Consejería Presidencial por la Equidad de la Mujer-Observatorio por Asuntos de Género.

Este porcentaje se incrementó a 2015, según fuentes del Departamento de la función pública.

Gráfico1. Análisis de cumplimiento de la ley de cuotas a 2015. Según fuentes Departamento de la Función Pública



Fuente: Dirección de Empleo Público 2015, disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Informe+Ley+de+Cuotas+Vigencia+2015+Final.pdf/70b-242fa-e751-41bf-a2d9-2adf14ecaf24>

ca, que muestra un alto porcentaje del 51% con mujeres en las Alcaldías (Tabla 2).

Pero, en Colombia la representación política no se corresponde con la participación y protagonismo de las mujeres en la sociedad, aunque ellas son el 52% de la población y según el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (2002), y se gradúan más en carreras universitarias que los hombres, solo el 12% ocupan cargos de elección popular (el 14% concejales, el 17% diputadas, el 9% alcaldes y el 21% Congresistas), no se logra subir el piso mínimo del 30% de la ley de cuotas, y menos la paridad en estos cargos de representación.

Según el informe entregado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– para la vigencia de 2015 los sectores que ostentan tener una menor representación femenina son:

- El sector de Deporte reporta 0% de mujeres ocupando cargos medios y altos de esta dependencia.
- El sector de Presidencia de la República también reportó un porcentaje muy bajo del 9% de mujeres que ocupan cargos de decisión.
- Defensa Nacional (Ministerio de Defensa, Superintendencia de Vigilancia y Seguridad, Fuerzas Armadas Militares) con una representación solo del 21%.
- El sector de educación reporta 50% y salud 32% e incluso sectores en donde la representación femenina es mayoritaria, cultura 75% o tecnología e información 71%.

En síntesis, solo en los sectores como la educación, cultura y tecnología han avanzado hacia una representación paritaria, siendo supremamente baja la participación en cargos dentro de las fuerzas militares, el Deporte y la Presidencia de la República. Por otra parte, la posibilidad de avanzar en este camino hacia la equidad de género en las listas de elección, de manera paulatina favorece la adaptación de los partidos políticos y sus estrategias frente al cambio. El propósito de una meta paritaria podría estar entre los objetivos de una nueva reforma política que busque el aumento escalonado del piso mínimo del 30% de la ley de

cuotas (Tula, 2015). Los retos son muchos, pues los cargos más representativos siguen siendo ocupados por hombres y esto está pre-determinado por imaginarios de género (Pérez y Rodas, 2002).

Lineamientos de política universitaria y participación en cargos de dirección de las mujeres docentes en la Universidad del Valle

Como se señaló supra, la metodología comprendió fuentes primarias documentales, y como fuentes secundarias entrevistas semiestructuradas a docentes en ejercicio de cargos o que los han desempeñado en la Universidad del Valle. El propósito central de las entrevistas, se orientó a describir y analizar las oportunidades de género en términos de participación y liderazgo, mediante el ejercicio de cargos gerenciales o de segundo nivel de dirección; así, como del conocimiento de las políticas institucionales de género y los criterios de equidad y paridad en el ámbito universitario.

Solo hasta el 2015, las más altas instancias universitarias han visto la necesidad de desarrollar políticas de género y respeto hacia los derechos de la mujer. Dicha visión fue elevada a normativa institucional mediante la reglamentación expedida por el Consejo Superior. En esta reglamentación se establecen los lineamientos principios y plazos para la implementación de la política institucional de género que promulga la política pública de género de la Universidad del Valle, como marco para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres vinculadas a la Institución como docentes, empleadas, trabajadoras o estudiantes.

Con este marco normativo internacional y nacional, y atendiendo especialmente a la política contenida en la ley de cuotas, la Universidad del Valle, como institución pública ha desarrollado políticas institucionales que propenden por una cultura de la equidad de género y de la igualdad de oportunidades en la institución educativa, contemplada en la Resolución No 055 de Julio 11 de 2015 del Consejo Superior, por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Universidad.

También existe un plan estratégico de desarrollo 2015-2025 en la Universidad del Valle, que contempla acciones orientadas al fortalecimiento de la perspectiva de género, pluralidad y diversidad. Al analizar la implementación de la política contenida en la Resolución 055/15, se re-

visó la planta de cargos con el siguiente resultado, que anticipamos en la Tabla 3, la cual muestra como era más equitativa la institución en los cargos de liderazgo para mujeres docentes, que durante los años posteriores a la normativa de protección (periodo 2012-2014).

**Tabla 2. Cargos directivos para el estamento docente
Máximo nivel de dirección**

DESCRIPCIÓN DEL CARGO	2012		2013		2014		2015		2016		2017		TOTAL		TOTAL F + M			
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M				
RECTOR	1		1		1		1		1		1	0	6		6			
SECRETARIO GENERAL DE UNIVERSIDAD					0		1		1		1	0	3		3			
VICERRECTOR DE UNIVERSIDAD	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	3	8	13	21			
Total Resultado	2	2	2	2	1	3	1	5	1	5	1	5	8	22	30			
		2012		2013		2014		2015		2016		2017						
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN FEMENINA	50%		50%		50%		50%		25%		75%		17%		83%		17%	

Fuente: Ceballos, 2017

Durante períodos recientes (2014-2017), la política de institucional de género de la Universidad del Valle, devela que la participación femenina en cargos de alta dirección ha tenido un comportamiento variable negativo, pasando de una media del 50% en los años 2012/2013; que baja al 25% en el año 2014 y tiene su pico más bajo, de solo el 17% durante los años 2015, 2016

y 2017 en lo que va corrido, evidenciando un trato inequitativo de género en este nivel con una media de participación femenina en los últimos 5 años del 27% frente a un 73% masculino a pesar de tener una regulación institucional para alcanzar equidad; sumado a que ninguna mujer ha llegado a la Rectoría ni a la Secretaría General y muy pocas a las Vicerrectorías, ocupando estas mayoritariamente cargos de segundo nivel

**Tabla 3. Cargos directivos para el estamento docente
Segundo nivel de dirección -1**

Universidad del Valle	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
DECANO DE FACULTAD		7	1	6	3	4	3	4	2	4	1	6
DIRECTOR ACADÉMICO	3	1	2	2	2	2	2	2		4	3	2
DIRECTOR CENTRO	4	3	3	4	3	3	1	4	1	4	3	2

DIRECTOR CENTRO CIDSE												1
DIRECTOR DE INVESTIGACIONES Y POSGRADO		1		1		1		2		1		1
DIRECTOR DE SEDE	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5
DIRECTOR EDUCACIÓN EXTENSIÓN Y EDUCACIÓN CONTINUA		1		1				1		1		
DIRECTOR ESCUELA	7	14	6	16	5	18	5	17	6	15	7	16
DIRECTOR INSTITUTO	1	2	1	2		3	1	3	1	2	1	3
DIRECTOR INSTITUTO-CISALVA	1		1		1							
DIRECTOR MUSEO ARQUEOLÓGICO		1		1		1		1		1		1
DIRECTOR OFICINA						1		1		1		1
DIRECTOR POSTGRADO	4	10	4	10	5	9	5	9	5	7	5	9
DIRECTOR PROGRAMA	9	26	9	24	11	23	2	6	7	18	14	29
DIRECTOR PROGRAMA ACADÉMICO	11	13	9	13	7	12	18	32	9	22	4	9

Fuente: Ceballos, 2017

**Tabla 4. Cargos directivos para el estamento docente
Segundo nivel de dirección-2**

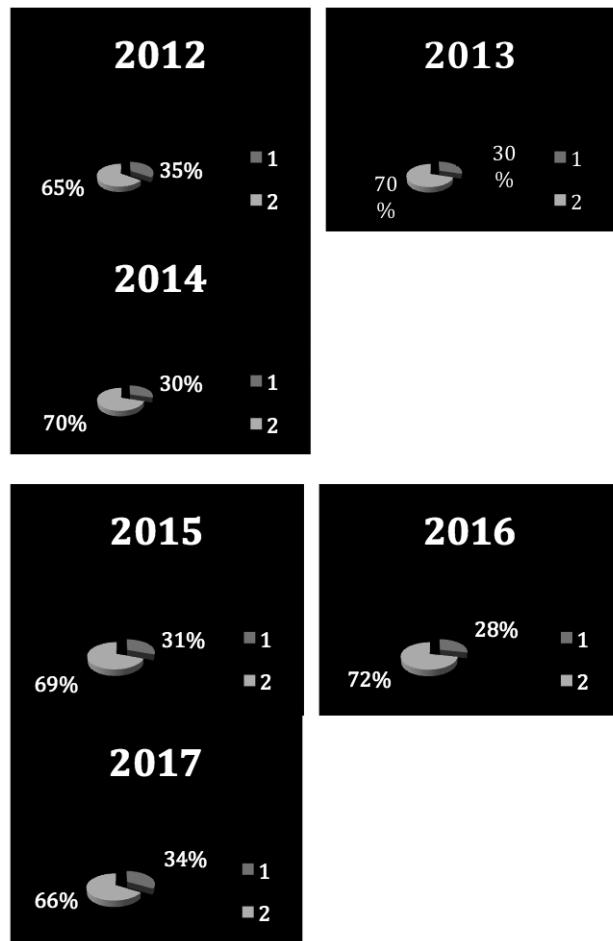
como	se	observa	en	las	Tablas	4	y	5.
Universidad del Valle		2012	2013	2014	2015	2016	2017	
DESCRIPCIÓN DEL CARGO	F	M	F	M	F	M	F	M
DIRECTOR PROGRAMA EDITORIAL UNIVALLE	1		1				1	1
JEFE DE DIVISIÓN	1							
JEFE DE OFICINA ASESORA		2	1	1		1		3
JEFE DE SECCIÓN	1		1		1		1	1
JEFE DEPARTAMENTO	11	19	7	23	6	23	7	23
SUBDIR.INVESTIGACIÓN-POSTGRADOS		2		2		2		2
SUBDIRECTOR ACADÉMICO CURRICULAR		1		1	1		1	
SUBDIRECTOR ACADÉMICO DEL IEP	1		1		1			1
SUBDIRECTORA AUTOEVALUACIÓN-CALIDAD ACADÉMICA	1		1		1		1	1
VICEDECANO ACADÉMICO	3	3	2	3	2	4	3	4
VICEDECANO DE INVESTIGACIONES		3		5	1	4	1	4
Total Resultado	61	112	52	119	52	115	54	119
						48	118	59
								113

Fuente: Ceballos, 2017

Ahora bien, se observa en las designaciones para cargos de segundo nivel, a los que se accede por elección de los claustros docentes o atendiendo a convocatorias abiertas, que el porcentaje de posicionamiento alcanzado por las mujeres durante

los últimos 5 años es del 31.33 %, porcentaje que, al menos, alcanza el mínimo establecido en la política pública de la ley de cuotas en Colombia y no es de designación por la Dirección universitaria, sino escogidos por los Claustros de profesores:

Gráfico 2. Cargos directivos para el estamento docente. Segundo nivel



Fuente: Ceballos, 2017

La proporción de participación docente en cargos directivos de segundo nivel según género arroja una medida de **31.33% en los últimos 5 años**:

En las entrevistas efectuadas¹⁰, las mujeres docentes que han ocupado cargos de dirección de segundo nivel en Facultades e Institutos, consideran que:

Las oportunidades existen dependiendo de sus competencias, pero hay barreras “no palpables”; una consideración importante, plantea que “la naturaleza femenina¹¹, de hecho, da oportunidades para ocupar cargos directivos, sin embargo, están expuestas a los pa-

10 En las entrevistas se aplicó un protocolo de consentimiento informado para las participantes.

11 Sobre la naturaleza femenina, para autores como Flores, “la ausencia de liderazgo femenino es casi merecida en términos de castigo por no estar lo suficientemente formadas (una infundada creencia) o por renunciar a estas responsabilidades para ocuparnos de asuntos más «domésticos» para los que aparentemente somos muy buenas «por naturaleza» ...”

radigmas culturales: la mujer está muy permeada de percepciones que de pronto en lo masculino no (...). Es decir que las mismas docentes aceptan que su propia naturaleza “de lo femenino” es un factor adverso (entrevista1; marzo de 2017).

Otras, plantean que: “si bien la sociedad está cambiando, las estructuras no van a cambiar en la Universidad”. Afirman que “hay una cultura machista; mayor preferencia para ciertos cargos que sean hombres y no tanto mujeres; afinidad por grupos masculinos y relaciones de amistad”, entre otras razones.

En las entrevistas realizadas, también a mujeres estudiantes, la percepción es que “(...) es imperativo la realización de ajustes en los equipos de gobierno y en la estructura organizacional de la Universidad a fin de erradicar la inequidad y desigualdad entre los sexos para la toma de decisiones y el ejercicio del gobierno universitario”, tal como se plantea en la Resolución 055 de 2015 expedida por el Consejo Superior de la Universidad del Valle, señalada supra. Confirman lo manifestado por las académicas que, en la actualidad, esta es una de las principales fuentes generadoras de dificultades y desequilibrios relacionados con el tema del género en la Universidad.

Lo anterior muestra una debilidad en los procesos de participación de las mujeres en el espacio universitario que, aunque son diversos (vinculación a grupos, colectivos y de

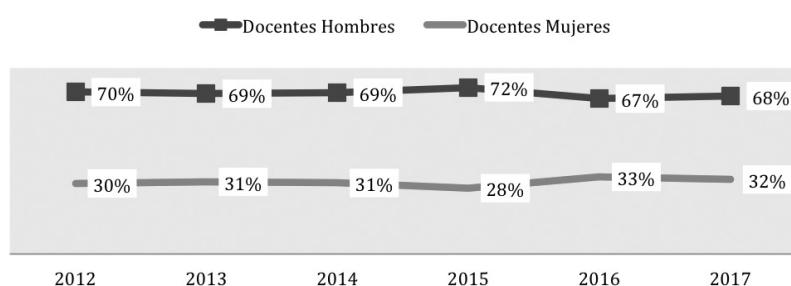
representación estudiantil), evidencian una gran ausencia de la mujer en los espacios gerenciales, de liderazgo y protagonismo político en la vida universitaria como lo afirma Flores (2013). En el gobierno universitario actual, solo una Vicerrectoría es ocupada por una mujer (Liliana Arias Castillo-Vicerrectora Académica)¹², lo que demuestra las limitadas posibilidades que poseen las mujeres para introducir cambios en la estructura y funcionamiento del espacio universitario.

¿Igualdad o inequidad de género en el ámbito universitario?

El estudio realizado muestra que la variable de vinculación de mujeres a cargos de alto nivel de dirección es negativa, ellas poseen un porcentaje muy bajo de participación, limitada a las Vicerrectorías, especialmente la académica, sin llegar a la Rectoría ni a la Secretaría General.

Aunque la idea central de los sistemas de cuotas de género es permitir que las mujeres participen de forma igualitaria en las tres ramas de la administración pública, en la Universidad del Valle, como entidad pública educativa, la participación alcanza una media en el porcentaje, el mínimo establecido en la ley del 30% para cargos desempeñados por mujeres en el nivel secundario y solo el 17% para cargos de alta dirección.

Gráfico 3. Participación de docentes según género. Evolución 2012-2017



Fuente: Ceballos, 2017

12 Médica y cirujana de la Universidad del Valle. Especialista en medicina familiar, docencia universitaria, educación médica. Única mujer del equipo directivo de la rectoría que orienta el Rector profesor Edgar Varela Barrios en el periodo 2015-2019.

Es cierto que el país ha avanzado sobre todo en algunos sectores de la rama ejecutiva, aunque los cargos de elección popular siguen siendo ocupados por hombres, pero el ámbito universitario, está muy lejos del horizonte de pleno desarrollo del principio fundamental de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada por los dirigentes del mundo desde 1945: “derechos iguales para hombres y mujeres” y la protección como responsabilidad de todos los Estados como interés universal.

En los últimos 3 años, en vez de avanzar parece que se retrocede en la política de género, pues el porcentaje del 17% responde a lo percibido en las entrevistas de este estudio, que mantiene la inequidad. Como se recogió de las entrevistas realizadas, la percepción de las mujeres docentes en cargos de dirección, si bien para ellas existen oportunidades en lo que respecta al género, el bajo porcentaje de su participación deriva de lo siguiente:

- a. Falta de mayor liderazgo femenino, elemento fundamental para enfrentar la cultura de actitudes y estereotipos de género discriminatorios;
- b. no todas tienen espíritu de dirigir;
- c. los cargos están establecidos con el modelo antiguo, entonces si bien la sociedad está cambiando, las estructuras universitarias no han cambiado siguen masculinizadas;
- d. a las mujeres se les encarga más de temas de gestión, porque el liderazgo es más de condiciones políticas, grupos o ideologías;
- e. el liderazgo prima en niveles de educación de carreras propias para hombres;
- f. las invisibilizan y muchas consideran que prefieren dedicarse a responsabilidades del hogar;
- g. hay tratos diferenciales, pero que no han percibido que se deba a temas de género, sino más bien políticos y de intereses de grupos;
- h. a las mujeres directivas les ‘toca’ asumir roles masculinos, de retadoras, ‘de no dejarse’, para forjar una figura de respeto lo cual aleja a muchas de querer asumir estos cargos;

- i. a las mujeres con liderazgo no se les deja brillar más que el directivo que es su superior.

Estas manifestaciones, revelan que a pesar de las legislaciones a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad, cuando se han coronado con éxito los estudios y se desempeñan en la academia, su ascenso ha estado acompañado de esfuerzos de apoyo mutuo entre las y los protagonistas, pero sin reconocimiento para la alta dirección, lo que una autora colombiana Magdalena León denomina el “Triángulo de Poder” para referirse a la conjunción de metas y esfuerzos de las mujeres de tres sectores: las que están en el gobierno, las de la sociedad civil y las del poder legislativo.

Hoy, la necesidad hace que el triángulo que propone Magdalena León se convierta en un pentágono, y hasta en un hexágono de poder, porque a las anteriormente señaladas hay que agregar a las mujeres del poder judicial, las mujeres de los medios de comunicación y a las mujeres de la academia” (citada por Kabeer, N. (1997)). Las mujeres en el ámbito universitario todavía tienen un camino por recorrer, a fin de conseguir la igualdad de representación en puestos de poder y liderazgo, como se consignó en la Asamblea General de las Naciones Unidas (2011) y lo reconocen autores como Schwindt-Bayer (2013).

Así mismo, lo reconoce la CEDAW: “La participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, en igualdad de condiciones con los hombres, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país” (ONU Mujeres Colombia, 2017), sin embargo, en el mundo entero, ninguna sociedad ha logrado todavía garantizar totalmente la plena participación de las mujeres, reconocer y potencializar su liderazgo y representar sus agendas y necesidades en las políticas públicas, lo cual también permea a la academia.

Conclusiones

Aunque en la Universidad del Valle, no se cuestiona el alto grado de participación de las docentes en diversas actividades de

la academia, sí es evidente que existen serias limitaciones para el posicionamiento de la mujer en cargos de alta dirección universitaria. Se deben construir políticas de igualdad de oportunidades, que permitan mayores niveles de inclusión y desempeño de las mujeres, en ocupaciones de tradicional predominio de hombres, para los cuales ellas también están preparadas.

Puede afirmarse que, en el contexto laboral de la Universidad del Valle, aunque la mujer tiene una alta preparación educativa, sigue haciendo falta acciones afirmativas, estrategias que permitan romper la cultura de preferencia masculina que ocupa los cargos de liderazgo. Preocupa que, como entidad pública de carácter regional, con un alto nivel de excelencia académica, culturalmente sus miembros aún no perciban a la mujer docente como su igual para llegar a los

máximos cargos de la alta dirección, como es la Rectoría o Vicerrectorías, lo que sigue constituyendo un trato inequitativo.

Se afirma que dichos procesos serán largos y llevarán a situaciones de confrontación y convivencia, lo que a la postre significa la construcción de innovaciones en las políticas públicas universitarias; instituciones en las que se afronta un cambio civilizatorio signado por des mercantilizar, democratizar y descolonizar estos centros de formación. En síntesis, las nuevas acciones que se lleven a cabo, deben estar orientadas con la idea de ir más allá de la institucionalidad construida hasta el momento, una propuesta que facilite el encuentro de diversos símbolos, prácticas y mentalidades de los estamentos universitarios (profesores, estudiantes, trabajadores y personal administrativo) relacionados con el tema de género en la universidad.

Referencias

- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Caracas, Venezuela.: Fundamentos.
- Angulo, E. (14 de 06 de 2014). *El caso de Rosalind Franklin*. From Mujeres con Ciencia: <https://mujeresconciencia.com/2014/05/09/el-caso-de-rosalind-franklin/>
- Barba Solano, C. (2010). La nueva cuestión social en el mundo y en América Latina: más allá de la pobreza. *Renglones* , 24 - 44.
- Biglia, B., & San-Martín, C. (2007). *Estado wonderbra: entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género*. Barcelona: Virus Editorial.
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en las ciencias sociales*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Bonilla, E. (1978). La mujer y el sistema educativo en Colombia. . *Revista Colombiana de Educación* . , 23-- 28.
- Burin, M. (2008, Vol. 39). Las fronteras de cristal en la mujer. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología* , 75-86.
- Cáceres-Reche Ma. Pilar, S. A.-L. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific journal Edition Vol.11, N°2 ISSN:1857 (print)*, 296-313.
- Cambrilles Torralba, M. ., (2007). *Diagnóstico y autodiagnóstico, posicionamiento de la mujer ante el empleo*. Andalucía: J de Haro Artes Gráficas.
- De Lemus S., N. V. (2014). From sex to Gender: A university to reduce sexism in Argentina, Spain and El Salvador. *Journal Social Issues* 70 (4) , 233-267.
- De Sousa Santos, B. (2008). *Conocer desde el sur*. Buenos Aires: Clacso - Plural.
- DeZubiría, J. (2016). Carta sobre educación de género a los rectores de Colombia. . *Semana* , 46-48.
- Donoso, T. F. (mayo. agosto, pp. 187-212 de 2011). *Barreras de Género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria*. From Revista de Educación, 355.: DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-355-021
- Eagly, A. y. (2007). Woman and the Labrynth of leadership. *Harvard Business Review* .
- Flores, M. (2013). Mujeres que dirigen en la universidad: institucionalización de un imaginario hostil. *Revista Venezolana de estudios de la mujer* , 73 - 86.

- Franco, B. E. (14 de 03 de 2015). *banrepultural.org*. From En La conquista del voto femenino. :<http://www.banrepicultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/mayo-2013/la-conquista-del-voto>
- FUJNC. (1971). *libro de matrículas de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas*. Bogotá: Escuela de Medicina Juan N. Corpas.
- Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica.. . (09 de 02 de 2017). *gfmer.ch*. From Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica. : http://www.gfmer.ch/Colombia_Pilar/Historia-medicinareproductiva.htm
- García, M. &. (2016). *Estimación del valor económico y social del trabajo no remunerado de las mujeres del municipio de San Salvadorpor, período 2015-2016*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Hawley, E. D. (1998). Assesing women carrier adjusment. *Journal of Carrer Assesmente*, 6 (4), 449-474.
- Hawley, t. (n.d.).
- Ibáñez, J. (1994). *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*. Madrid, España: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Kabeer, N. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres. In M. León, *Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?* (pp. 119-146). Bogotá: Fondo de documentación Mujer y Género.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2011). *Los cautiverios d elas mujeres*. Madrid: , la editorial San Cristóbal 17.
- Lupano Perugini, M. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate. Universidad de Palermo* , 65-80.
- María Dierssen, R. M. (Director). (2017). *Salvados* [Motion Picture].
- Martínez Labrin, S. y. (Vol. 13 N° 1, 2014). Proceso de producción de subjetividades de género en el trabajo académico: tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psiperspectivas, Individuo y sociedad*, 15-22.
- Pratto, F. &. (2004). *The bases of gender Power, In A.H Eagly, A.E. Beall6 R.J. Sternberg, The Psychology of gender*, (2nd Ed.) (p.p. 242-268 New York . New York: The Guilford Press.
- Moncaya- Orjuela, B. y. (2015). Estilos de liderazgos en cargos universitarios, estudio descriptivo con mujeres directoras. *Revista Panorama* 9(17) , 74-84.
- Mujer, I. S. (2012). *Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres*. San Salvador. El Salvador: ISDEMU.
- Mujer, I. S. (2012). *Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*. San Salvador-El Salvador: ISDEMU.
- Navas- Ara, M. J. (2006). *Métodos, diseño y técnicas de investigación psicológica*. Madrid: UNED-Editorial.
- Navarro-Mantas, L. M. (2015). *Vilencia contra las mujeres en El Salvador,Estudio Poblacional 2014*. San Salvador: Tecnoimpresos- ISBN 978-999-61-48-54-5.
- Nobel Prize Awarded Women. (10 de marzo de 2017). *nobelprize.org*. From Nobel Prize: /www.nobelprize.org/nobel_prizes/lists/women.html
- UNICEF. (12 de 09 de 2007). *Estado Mundial de la Infancia 2007. La mujer y la infancia el doble dividendo de la igualdad de género*. From UNICEF.org: https://www.unicef.org/spanish/sowc07/docs/sowc07_sp.pdf
- ONU Mujeres Colombia. (6 de 12 de 2017). *Liderazgo y participación política*. From <http://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/liderazgo-y-participacion-politica>
- Ormusa, A. O. (2016). *Mujer y Merado Laboral 2016*. San Salvador -El Salvador: Impresos Continental, S.A. de C.V.
- Ortiz, G. (1997). How to be a midwife in late nineteenth-century Spain. *Debates and controversies in the modern period*. London: Routledge, , 61- 80.
- Otalvaro Marín, B. (2017). Miradas cualitativas para el análisis de políticas sociales en Colombia . *Ciencia Política* , 57 - 78.
- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. México D.F: Fondo de cultura económica.

- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*, 39-49.
- Rocha Sánchez, T. &. (13 de 05 de 2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Acta Colombiana de Psicología* 16(1), 123-135.
- Sánchez-Moreno, M. L.-Y. (2014). Liderazgo en la Universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos. *Revista sobre Calidad, cambios y eficacia en educación* 12 (5) , 21-42.
- Sánchez, M. y. (2008). Poder y Liderazgo de Mujeres responsables de Instituciones Universitarias. *Revista Española de pedagogía* , 345-364.
- Sánchez Moreno, M. y. (mayo-agosto 2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de Instituciones Universitarias. *Revista Española de Pedagogía Vol. 66 N° 240* , pags 345-364.
- Sen, A. (2009). *La idea de la justicia*. Bogotá: Taurus.
- Sen Amartya. Desigualdad de género, l. m. (2002.). Desigualdad de género, la misoginia como problema de salud pública. . *Letras libre. México. Abril 2002*.
- Suárez Ortega, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *REOP. Vol. 19 N°1, 1er Cuatrimestre* , 61-72.
- Sousa Santos, B. (2015). *La universidad en el siglo XXI*. México, DF: Siglo Veintiuno Editores.
- (2010). *Refundación del Estado en América Latina. Perspectivas desde una epistemología del Sur*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, Siglo Veintiuno Editores.
- Taylor, S. y. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Taylor, S. &. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Buenos Aires: Paidós .
- Tomás Folch, m. y. (Septiembre-diciembre 2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación* 350 , 253- 275.
- Valle, Á. F. (2014). Eliot Freidson y la conformación del campo. . *Profesión, ocupación y trabajo*, 53 - 69.
- Vallespín, F. (2000). *El futuro de la política*. Madrid: Santillana Ediciones, S. A.
- Valls-Llobet, C. (2009). *Mujeres, Salud y poder*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Vargas Jiménez, I. (2007). El ejercicio del liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en la administración educativa. *EDUCARE Vol. X N° 1* , 79-88.
- Vieja, M. T. (2005). *Bioética y feminismo; Estudios Multidisciplinarios de género*. Salamanca: Ed. Universidad de Salamanca.

Género y discriminación en la educación superior: Estudio de caso de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, Bolivia

Gender and discrimination in higher education: Case study of the University of San Andrés in La Paz, Bolivia

Valentina Rosario Alarcón Velasco¹
alarconvalentina@yahoo.com

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

Los procesos de segregación de las mujeres son producto de dinámicas de poder históricas, en tal sentido, establecer su prevalencia o disminución, constituye la centralidad del presente artículo, realizado en base a una investigación en el contexto de la universidad boliviana y específicamente en la Universidad Mayor de San Andrés. Los hallazgos muestran, en relación a la matriculación o ingreso a la Universidad Mayor de San Andrés, aún las mujeres son una minoría; sin embargo, como dato esperanzador, son las que más se titulan. Además del ingreso y titulación, las expresiones de mayor discriminación las encontramos en la cultura cotidiana expresada en la prevalencia de estereotipos sexistas y dispositivos de poder de género que privilegian lo masculino. Dichos preceptos discriminatorios se reproducen entre la población universitaria, es decir: autoridades, docentes y estudiantes. Existiendo una igualdad inconclusa de género dentro de la educación superior en el caso estudiado en Bolivia.

Palabras Clave: género, poder, discriminación, universidad.

«La igualdad es una necesidad vital del alma humana.
La misma cantidad de respeto y de atención se debe a
todo ser humano, porque el respeto no tiene grados»

Simone Weil

¹ Docente de la Universidad Mayor de San Simón, La Paz, Bolivia. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

The segregation processes of women are the product of historical power dynamics. Establishing their prevalence or not, constitutes the centrality of the present article. It is conducted based on research carried out in the context of Bolivian universities, specifically at the University of San Andres. The findings show that in entry and enrollment women are still a minority; however, as a hopeful fact, women show higher graduation rates. In addition to admission and graduation, expressions of greater discrimination are found in everyday culture expressed in the gender power devices that are reproduced among the university population, that is, authorities, professors and students. There is an unfinished equality of gender in higher education in the case studied in Bolivia.

Keywords: gender, power, discrimination, universities.

*«Equality is a vital need of the human soul.
The same amount of respect and attention is due to
every human being, because respect has no degrees »*
Simone Weil

Introducción

La Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), creada por decreto supremo del 25 de octubre de 1830, a 5 años de la fundación de Bolivia (1825), es catalogada como la principal casa de estudios superiores del país. Cuenta con 71.795 estudiantes para la gestión 2017, de los mismos el 51% (36.496) son de sexo masculino y el restante 49% (35.299) representa al sexo femenino.

Como ocurre en muchas universidades del sistema educativo en la actualidad (Valls, 2008), el discurso de género, como proceso que transforma las instituciones educativas, es resultante de propuestas contra-hegemónicas a una serie de problemáticas que van desde la *violencia de género*, pasando por la *igualdad*, social y la discriminación; sin embargo, persiste aún una presencia encubierta –en muchos casos– actitudes que niegan los avances establecidos por las luchas de mujeres en la reivindicación de sus derechos en todos los ámbitos. La academia, pese a ser una de las principales promotoras del debate sobre la igualdad de género, aún no ha podido deshacerse de este tipo de problemáticas.

Por tanto, el propósito del presente artículo, es establecer la prevalencia o disminución de la segregación de las mujeres en el ámbito de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Así como, indicar la relación porcentual que existe en cuanto al ingreso de mujeres y varones a esta universidad, y la titulación por género de esta casa superior de estudios. Asimismo, mostrar los aspectos y matices de la participación de las mujeres académicas (profesoras y/o docentes mujeres) en los espacios de poder y toma de decisiones.

Marco teórico-conceptual

Género

En la actualidad, hay una discusión profusa sobre la categoría género, este tema se ha posesionado de manera significativa en el contexto mundial y más aún, a inicios del siglo XXI, en donde se visibilizan la presencia de diferentes perspectivas y movimientos feministas que cuestionan

las estructuras de dominación masculina en los diferentes contextos sociales, culturales e institucionales, sin estar exentas de esta problemática las universidades.

El movimiento feminista, planteó las reivindicaciones por la igualdad, en especial desde la vertiente sufragista-liberal; posteriormente el feminismo de la diferencia acentuó sus propuestas en torno a la visibilización del sujeto femenino. Al respecto, es necesario recordar que el feminismo plantea sus reivindicaciones en tres grandes períodos o llamadas olas. La primera es el feminismo ilustrado, el segundo es el feminismo de la igualdad o liberal y la tercera es el feminismo contemporáneo (Maquieira, 2008), dentro del que se pueden observar otras vertientes.

Una de las reivindicaciones más notorias dentro de los diversos debates sobre género es la que se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades, aun cuando desde el feminismo radical se plantea la imposibilidad de que exista igualdad sustantiva, si antes los factores estructurales de opresión y de discriminación no desaparecieren, dejando claro que pese a la lucha feminista se reproduce la opresión de diversas maneras.

Se trata de entender el género como una estratificación y como una relación de poder que existiendo no es fácil de comprenderla por efectos de la naturalización, solo identificando a los agentes, sino encontrando las relaciones que lo constituyen donde también operan estructuras de poder y discriminación de género más allá de la cuestión misma e involucrando raza y otras dimensiones más (Espinoza, 2016).

Poder

Un campo específico y muy propositivo dentro del tema de género y poder es la perspectiva que se ha venido a conocer como el “*empowerment*” que normalmente se lo utiliza como “empoderamiento”, que significa el “dar poder y conceder a alguien el ejercicio del poder” (León, 1997). Se trata de un término proveniente del propio movimiento feminista especialmente del contemporáneo, que conlleva, además, la idea de acción, de transformación de las

formas de vida y de relación entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, tomamos como base algunas reflexiones del poder desde el enfoque de Michel Foucault, quien evita concebir el poder como una función. Tradicionalmente, se considera que el poder supone un sujeto que utiliza el poder, la identificación de este sujeto que aplica el poder es como dice Foucault, metafóricamente, comparando las concepciones del poder con la lucha contra el mal: "... cuando se combaten varios frentes, es menester procurar que la batalla parezca la batalla contra un adversario. Hay miles de diablos, decía la iglesia, pero un solo principio de las tinieblas..." (2012 p. 114).

El poder tiene un efecto, el de siempre ser considerado como emergente de un sujeto, hay siempre una voluntad originaria del poder. Por el contrario, la perspectiva de Foucault es que más bien señalar que el poder está en la relación y no en el sujeto que ejerce poder o las instituciones de las cuales nosotros le atribuimos el origen del poder. Es una fuerza emergente de la interacción y por tanto no tiene un origen ni centro, ni sujeto que lo determina a priori: el poder es relacional.

Lo propio sucede cuando se analiza el poder desde el género y asumimos la crítica a un poder convertido en un sujeto omnipresente y consciente, las grandes purgas políticas y prejuicio de género o racial operan con este sentido del poder, tratan de buscar el origen del poder en algún sujeto o institución. En este sentido una diferente perspectiva cuando analizamos el poder en relación o desde las relaciones que se forma o estructuran. Esto también evita hablar de buenos y malos, cuando se quiere hacer una crítica del poder.

En palabras de Foucault: "El poder es algo que no existe. Esto es lo que quiero decir: la idea de que hay un sitio determinado, o emanado de un punto determinado, algo que sea un poder, me parece que reposa sobre un análisis trucado, y que, en todo caso, no da cuenta de un número innumerables de fenómenos. El poder, en realidad, son unas relaciones, un conjunto más o menos coordinado de relaciones" (1991 p. 132).

De ahí que, desde nuestra perspectiva, establezcamos que estudiar las relaciones de

poder y el género, van mucho más allá de encontrar culpables, ya que este poder estructura un tipo de relación que atraviesa a los sujetos.

Discriminación

En el marco del anterior punto de partida sobre el poder y las subsecuentes relaciones, debemos comprender a la discriminación como un efecto de ese poder, es decir, no es un atributo de los sujetos. El sentido común individualiza la discriminación como un comportamiento solo atribuido al individuo, o como una actitud de una persona frente a otra. Aquello, no puede ser negado desde el punto de vista empírico, ya que, es evidente este fenómeno, pero, para comprenderlo no basta con describir lo que se observa, también hay que explicar en qué consisten los mecanismos que hacen que funcione.

En este sentido, asumimos que la discriminación es un efecto del poder relacional y, por tanto, también siguiendo a Foucault, se expresa como un "dispositivo":

"He dicho que el dispositivo era de naturaleza esencialmente estratégica, lo que supone que se trata de una cierta manipulación de relaciones de fuerza, bien para desarrollarlas en una dirección concreta, bien para bloquearlas, o para estabilizarlas, utilizarlas, etc...el dispositivo se halla pues siempre inscrito en un juego de poder, pero también siempre ligado a uno de los bornes del saber, que nacen de él, pero asimismo lo condicionan. El dispositivo es esto: una estrategia de relaciones de fuerza soportando unos tipos de saber, y soportadas por ellos" (1991. Pp.130-131).

Asumimos que dentro de las instituciones operan ciertos dispositivos de poder que producen, desde el punto de vista de género, acciones que permiten u omiten ciertos procesos que van en desmedro de la posibilidad de construir instituciones con mayores niveles de igualdad, pudiendo permitir o en otros casos clausurando la posibilidad de su desarrollo.

Sin embargo, esto no puede atribuirse de manera directa ni a los sujetos ni a las

instituciones, sino más bien a las relaciones de poder que permiten que se desarrollen procesos en donde estas actitudes que denominamos de discriminación, operen de una manera u otra, lo cual no quiere decir que no existe una responsabilidad social o individual frente al acto de discriminación de género. Es como algunas autoras feministas que se apoyan en las corrientes latinoamericanas denominada de-colonial llaman episteme (Grosfoguel, 2007), es decir, que se genera un tipo de saber en el marco de las formas de discriminación de género.

La corriente de-colonial cuestiona el poder establecido por el orden colonial desde la crítica del dominio desde el conocimiento, es decir, que cuando se trata de comprender un fenómeno cualquiera, uno parte del tipo de conocimiento del centro hegemónico europeo. Una episteme es un conjunto de fenómenos que producen un tipo de conocimiento sobre la realidad en la que los sujetos se ven envueltos.

Entonces, podemos decir que la discriminación de género actúa como una episteme que va más allá de la buena o mala intencionalidad de los actores, y, de lo que, se trata es de establecer los vínculos que se van tejendo y los tipos de proceso que empiezan aemerger.

Metodología

Objetivo principal

Identificar la proporción de la inclusión de las mujeres en la universidad en concordancia a la matriculación y titulación, así como los dispositivos de discriminación de género en la que se encuentran las mujeres académicas que ocupan cargos de autoridad y/o poder en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) de Bolivia.

Cuestiones de investigación y procedimiento

Los hallazgos encontrados, tienen como base una metodología mixta que se enmarca en la perspectiva cuantitativa-cualitativa. Arnold, (2006) ha sugerido la importancia del criterio metodológico cuali-cuantitati-

vo, puesto que permite plantear una revisión crítica a las metodologías utilizadas en las ciencias sociales.

El criterio fundamental, es que en lugar de plantear la dicotomía entre lo cualitativo y lo cuantitativo habría que tomar en cuenta la recolección de datos y del mismo modo “su grado de contextualidad”, siendo que las metodologías cuantitativas, sirven como una aproximación general, no puede aparecer de modo desligado en una investigación que pretenda objetividad y profundización.

Al optar por el método cuantitativo, se pretende complementar la investigación, con el fin de analizar, comprobar y contrastar, los datos estadísticos referente al porcentaje de estudiantes matriculados y titulados según género, primero en general y luego por facultades, a partir de la elaboración propia de los gráficos en base a la información proporcionada por el Departamento de Sistemas de Información Estadística (DSIE) de la Universidad Mayor de San Andrés.

Asimismo, para comprender de manera cualitativa el fenómeno, se realizó entrevistas semi-estructuradas, en base a una guía de preguntas previamente elaboradas, que permitieron profundizar e indagar más información que el entrevistado/da quiera brindar para desarrollar o ampliar sus puntos de vista con base a sus propias experiencias, y que, además, tenga la posibilidad de complementar con otra información relativa a la temática de la investigación. Cabe hacer notar, que no se editó ninguna de las entrevistas; puesto que se respetó literalmente las expresiones originales de las y los entrevistados, para dar a conocer la autenticidad y riqueza de las mismas.

Para la aplicación de las entrevistas, se tomó en cuenta destacando la experiencia de personas que ocupan espacios de poder; de las autoridades: rector, vicerrector, decanas, vicedecana, docentes representantes del estamento de profesores/as y/o docentes y, estudiantes representantes del cuerpo estudiantil.

Se hizo un total de 15 entrevistas, de las que se excluyó a tres porque no aportaban con información en relación a la temática de la presente investigación, cada entrevista duró en promedio una hora y media. De las

12 entrevistas se aplicaron a 4 varones y a 8 mujeres. Debe apuntarse que fueron las mismas preguntas para todos/as los/as entrevistados/as contextualizando para cada caso el sentido de las preguntas.

Para el procesamiento o análisis descriptivo-interpretativo de la información o contenido de las entrevistas, se elaboró una matriz de análisis base, asistido por un procesador denominado *Atlas.ti*, sin que esto implique una total dependencia de los CAQDAS (*Computer Assisted Qualitative Data Software*), sino solamente en la primera fase de interpretación y ordenamiento de la información grabada de las entrevistas que fueron transcritas textualmente, convirtiéndose en texto.

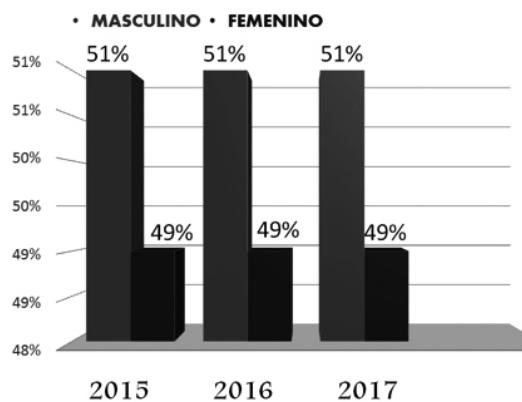
Presentación de resultados

Género en la matriculación y las titulaciones²

En los datos cuantitativos porcentuales³, se muestra una aproximación de las diferencias en la población estudiantil referente a la participación y presencia masculina y femenina matriculados/as en las tres últimas gestiones: años 2015, 2016, 2017 y, titulados/as en las dos gestiones anteriores al presente año 2017; 2015, 2016. Luego se analiza la información construidos cualitativamente.

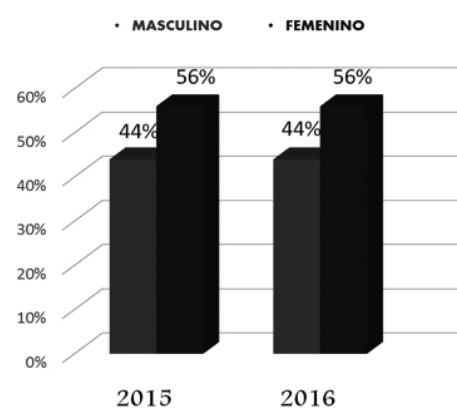
Porcentajes de estudiantes matriculados y titulados de la UMSA

Gráfico 1. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 2. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Con base en los datos, a nivel de la UMSA, el porcentaje de estudiantes matriculados en las tres últimas gestiones muestran una prevalencia en el sector masculino, es decir, que entran más varones que mujeres a la UMSA.

Como se puede observar en el cuadro comparativo, sobre el número de matri-

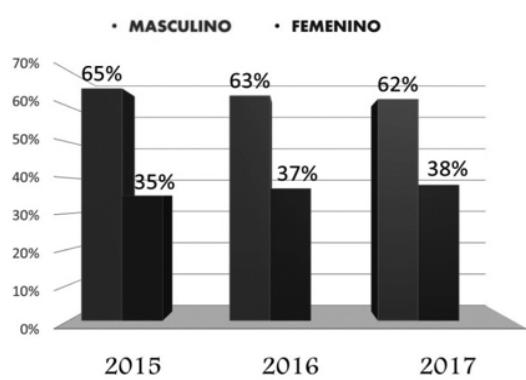
culados (gráfico 1), existe una diferencia de casi dos puntos entre hombres y mujeres, que se invierten en el caso de los titulados, donde se observa que son las mujeres las que más se titulan (gráfico 2) y superan en un porcentaje de más de 10 % a los hombres.

² Cabe aclarar que, el denominativo “matrícula” significa cantidad o número de estudiantes que ingresan por gestión, mientras que el denominativo “titulaciones” se refiere a la cantidad de estudiantes graduados de pregrado de las facultades de la UMSA.

³ Se presenta en primera instancia los resultados cuantitativos expuestos, como se verá en los 28 gráficos relativos a las 13 facultades que tiene la UMSA. Posteriormente se presentará la información correspondiente a la etapa cualitativa, es decir de las entrevistas.

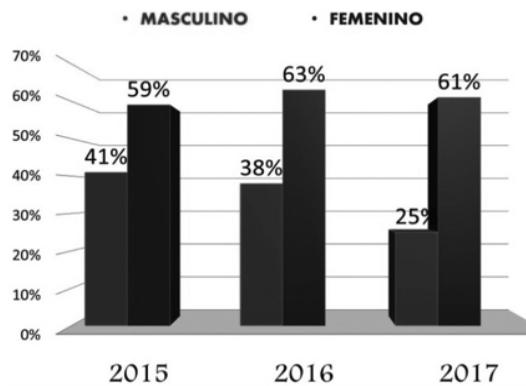
Facultad de Agronomía

Gráfico 3. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 4. Titulados



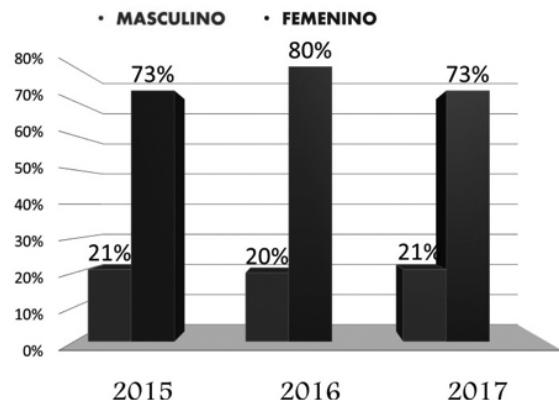
Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

En la Facultad de Agronomía, se encuentra una mayoría masculina de matriculados, es decir, estudiantes que ingresan a esta facultad por gestión (años 2015, 2016 y 2017). Sin embargo, cuando se observa el gráfico 4 sobre el porcentaje de titulados, se nota que se invierte el porcentaje y son las mujeres las que más se titulan.

Esta puede ser una tendencia en la estructura de distribución en la UMSA entre matriculados (estudiantes que ingresan) y titulados (aquejlos que culminan sus estudios graduándose con la modalidad correspondiente) que implica una nítida diferencia de género.

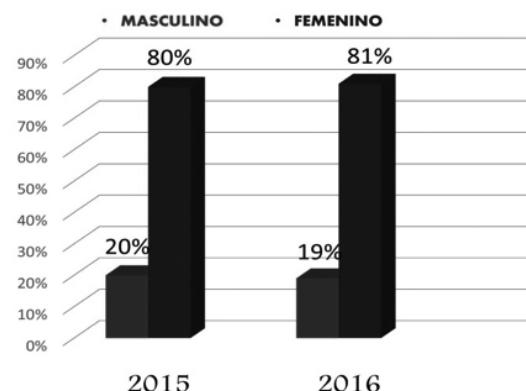
Facultad de Arquitectura

Gráfico 5. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 6. Titulados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

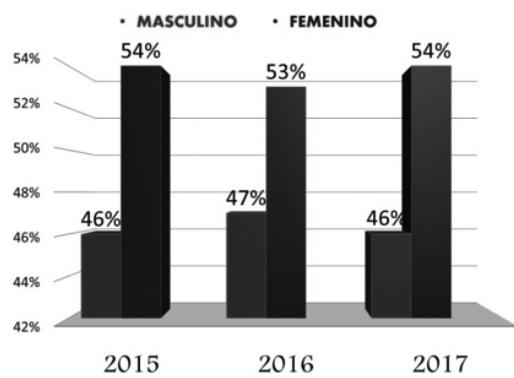
Por el contrario, no sucede lo mismo en el caso de la Facultad de Arquitectura en donde tanto en estudiantes matriculados y titulados existe una amplia mayoría en términos porcentuales de mujeres en ambos casos (como se observa en los gráficos 5 y 6).

La misma tendencia se observa en las facultades de: Ciencias Económicas y Financieras, Ciencias Farmacéuticas y Bioquímica (ver gráficos: 7, 8, 9 y 10).

Esto expresa otro rasgo característico de la distribución de género y es que no importa el porcentaje de matriculados en relación al género, al final los titulados siempre tienden a ser más mujeres que hombres en el caso de la universidad boliviana, específicamente en la UMSA.

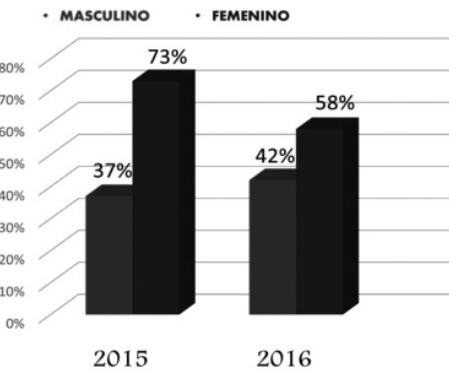
Facultad de Ciencias Económicas y Financieras

Gráfico 7. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

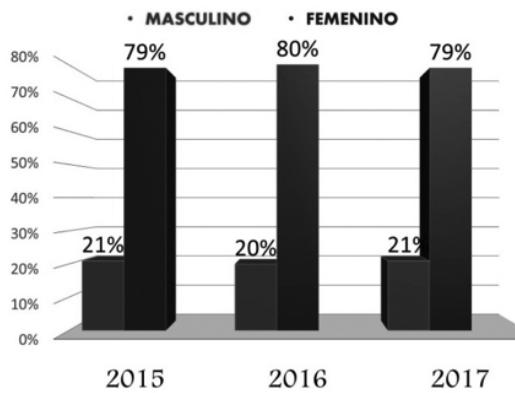
Gráfico 8. Titulados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

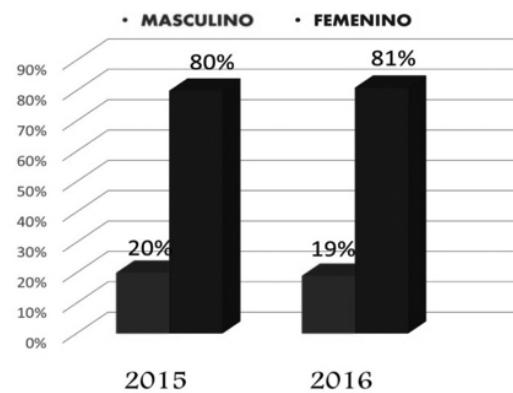
Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímica

Gráfico 9. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

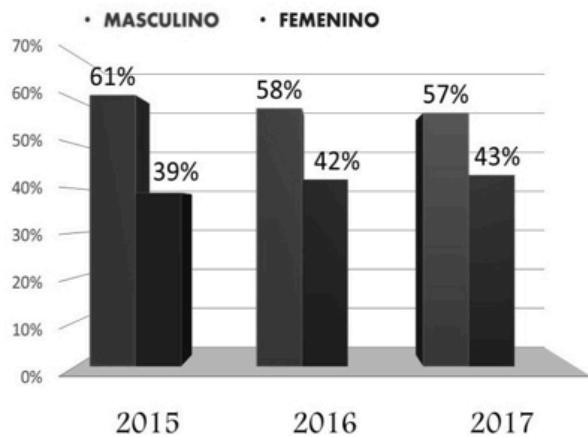
Gráfico 10. Titulados



Fuente: Elaboración propia en base a la información del DSIE-UMSA

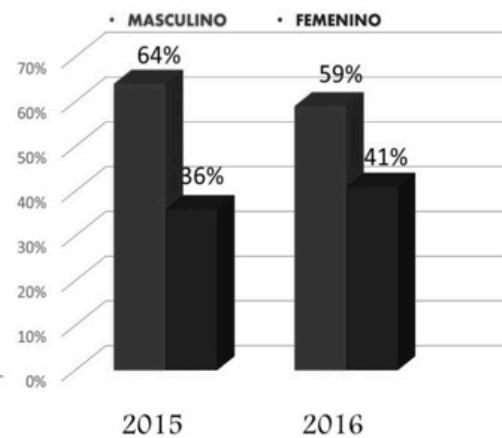
Facultad de Ciencias Geológicas

Gráfico 11. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 12. Titulados

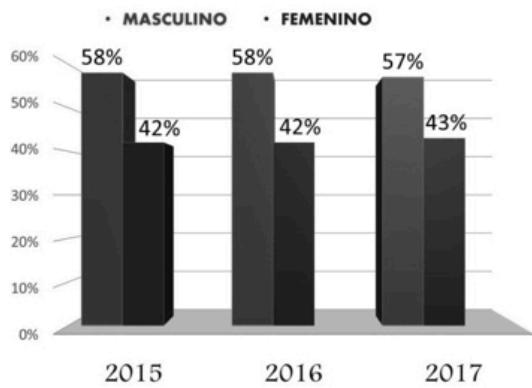


Fuente: Elaboración propia con base en la Información del DSIE-UMSA

Esta Facultad de Ciencias Geológicas, es una de las facultades más chicas, y como puede apreciarse se mantiene la presencia de mayor preponderancia porcentual masculina, tanto en la matriculación como en la titulación, especialmente si se toma en cuenta los datos del 2015.

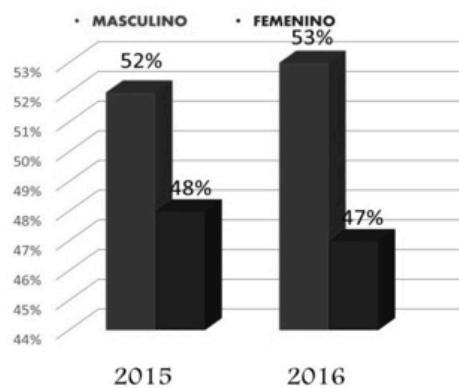
Facultad de Ciencias Puras y Naturales

Gráfico 13. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 14. Titulados

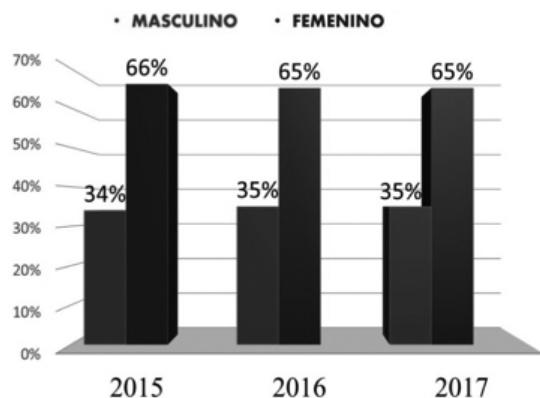


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Como puede notarse hay preponderancia de la presencia masculina a lo largo de las tres últimas gestiones en la matriculación. Respecto a la titulación se conserva la misma tendencia.

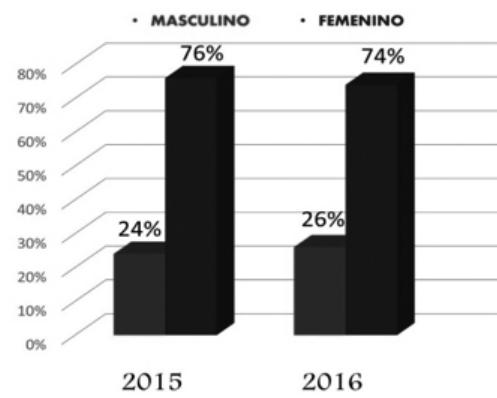
Facultad de Ciencias Sociales

Gráfico 15. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 16. Titulados

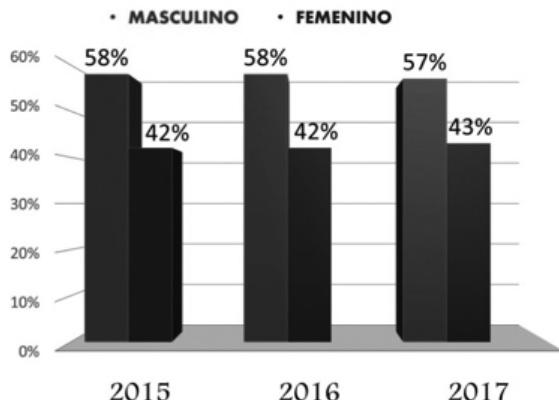


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

En esta facultad se muestra significativamente la predominancia de estudiantes mujeres, tanto en la matriculación como en la titulación.

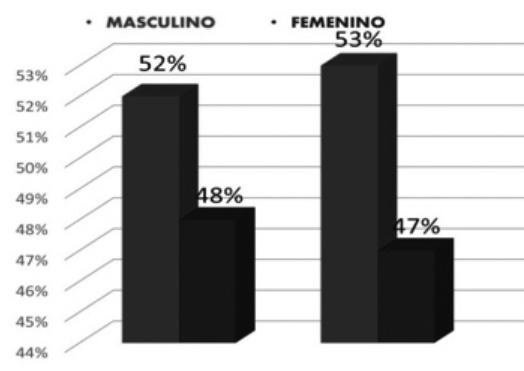
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Gráfico 17. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 18. Titulados

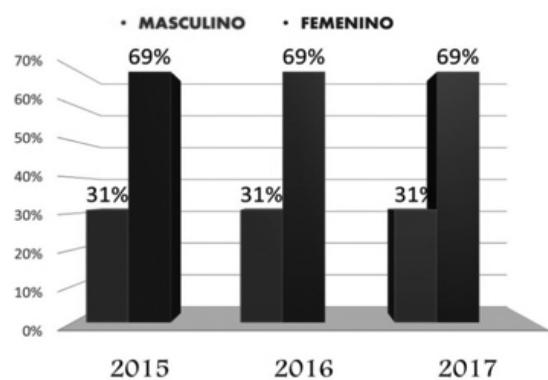


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Una de las facultades más grandes, como la de Derecho y Ciencias Políticas, mantiene como puede apreciarse, una tendencia diferente donde la matriculación mayor de hombres también se refleja en la titulación. En ambos casos los hombres tienen mayor porcentaje.

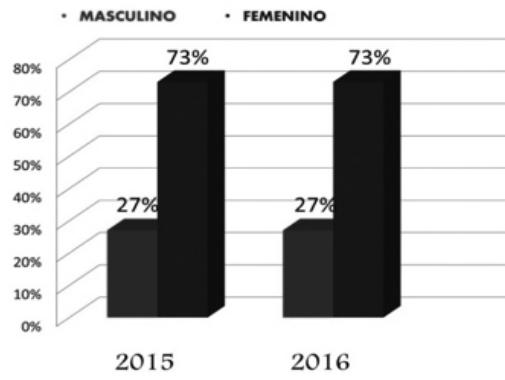
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Gráfico 19. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 20. Titulados

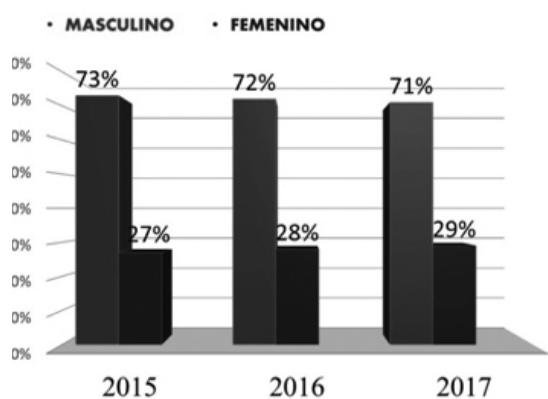


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

En la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, se mantiene tanto en la matriculación como en la titulación la presencia de una mayoría femenina preponderante respecto al porcentaje masculino.

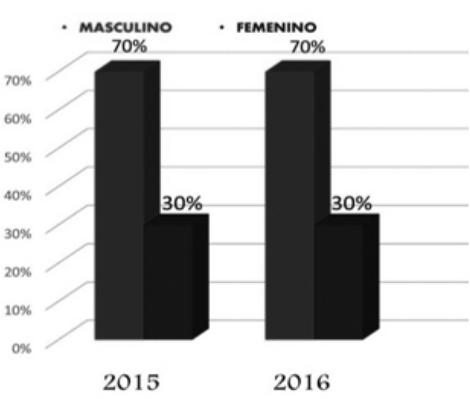
Facultad de Ingeniería

Gráfico 21. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 22. Titulados

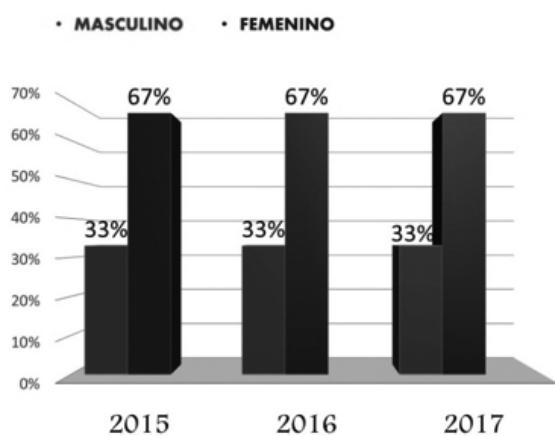


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

La Facultad de Ingeniería tiene “fama” de ser casi exclusivamente adecuada para los hombres; los datos son reveladores al mostrar que los estudiantes del sexo masculino casi triplican con el porcentaje de las estudiantes del sexo femenino en la matriculación. En cuanto a la titulación, el porcentaje de la presencia de estudiantes varones es más del doble, en relación a la presencia femenina.

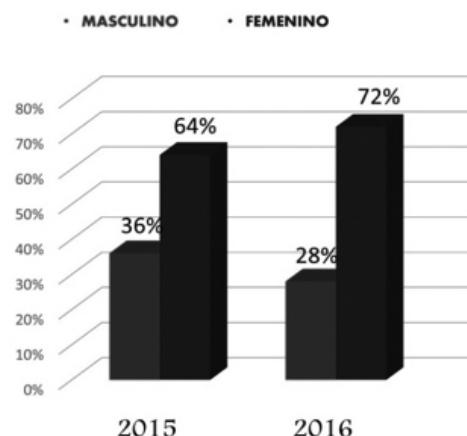
Facultad de Medicina

Gráfico 23. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 24. Titulados

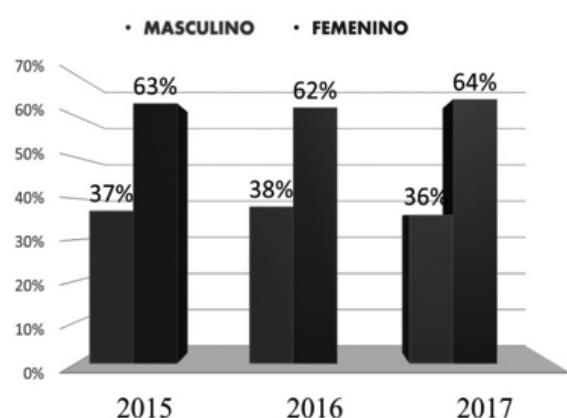


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Como se aprecia en los datos porcentuales, se duplica la existencia de mayor presencia femenina en la matriculación como en los datos relativos a la titulación

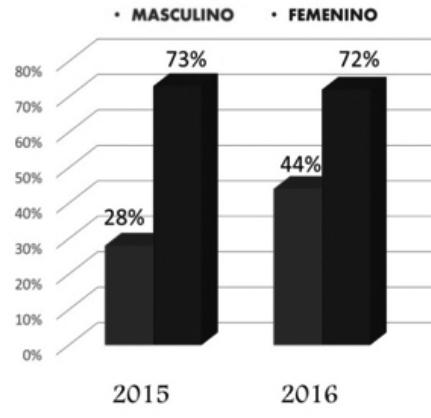
Facultad de Odontología

Gráfico 25. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 26. Titulados

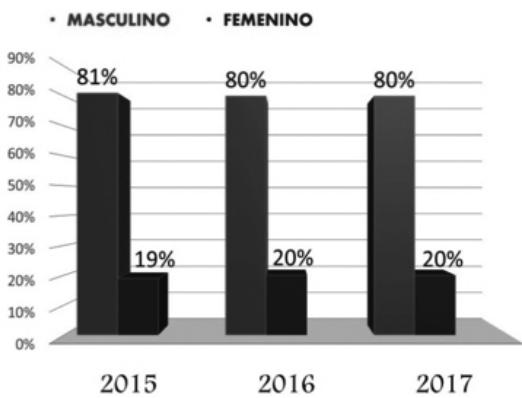


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Según los datos, la Facultad de Odontología, cuenta con una mayor presencia de estudiantes mujeres tanto en la matriculación como en la titulación.

Facultad de Tecnología

Gráfico 27. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UM

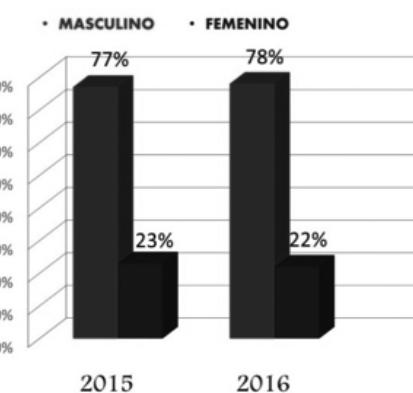
En la Facultad de Tecnología consta una marcada y significativa presencia masculina tanto en la matriculación como en la titulación.

Hasta aquí hemos descrito la relación entre matriculados y titulados por género de cada facultad de la UMSA, estos datos nos sirven para identificar la existencia de la inclusión de las mujeres al ámbito universitario, como también visualizar que es mayor la titulación de las mujeres en relación a los varones. No olvidemos el dato mayor de toda la universidad (UMSA) en su conjunto: mayor matriculación de varones y mayor titulación de mujeres.

A modo de conclusión de los datos hasta aquí descritos, podemos realizar el siguiente análisis:

Las facultades con un porcentaje de matriculados con una diferencia mayor al 10% tienden a replicar esta mayoría en la titulación, esto sucede en casi todas las facultades excepto en la de Agronomía donde pese a los altos porcentajes de varones matriculados, son las mujeres las que cuentan con

Gráfico 28. Titulados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UM

mayores porcentajes de titulación⁴.

No se puede afirmar una clara diferencia entre carreras de hombres y de mujeres, como muestran los datos de matriculación de mujeres en las facultades de Agronomía, Arquitectura y de Ciencias Económicas y Financieras, esto contrasta nítidamente el criterio usual que atribuye la preeminencia de algunas carreras de ser exclusivamente de mujeres (como: Enfermería, Farmacia o Trabajo Social). Esta novedad puede deberse a la modificación de las expectativas laborales de las mujeres, pues es evidente un mayor nivel de matriculación en diversas carreras que antes no eran muy tradicionales para las mujeres.

Tampoco se puede evidenciar nítidamente una diferenciación de género en la elección de carreras técnicas, humanísticas o más teóricas, ya que las mujeres ya están presentes en todas las facultades y el núme-

⁴ Como parte de una investigación futura, se podrían analizar ya en términos cualitativos las razones por las cuales se da este fenómeno específicamente en la Facultad de Agronomía.

ro de su participación va creciendo significativamente en términos de inclusión a la educación superior.

Sin embargo, hasta aquí se puede señalar que las mujeres no solo han avanzado en un aumento de matriculación, sino que están demostrando una mayor aplicación para concluir sus carreras, puesto que son ellas las que más logran obtener la titulación.

Queda abierta la posibilidad de realizar otra investigación cualitativa más extensa y focalizada que pueda develar mayores variables de esta tendencia importante en la educación superior.

Expresiones de Discriminación

Como habíamos señalado la segunda parte de nuestro objetivo consiste en identificar los dispositivos de discriminación de género con las que tropiezan las mujeres académicas cuando ocupan cargos de poder.

En este sentido, podemos establecer algunos componentes en cuanto miramos desde los datos cualitativos la forma de incorporación en el marco de la educación superior.

Muchas de las entrevistadas también coinciden en la existencia de un aumento de participación de las mujeres en el ámbito educativo superior, en términos de mayor inclusión⁵, respecto a esto, una autoridad de la Universidad, expresó:

“Creo que en los últimos años se ha producido una especie de irrupción en la parte académica y en todas las actividades que desarrolla la universidad, la mujer (...) se ha ido modificando la composición, la mayoría de mis estudiantes son mujeres, en carreras donde predominaban los hombres” (entrevista 001).

Asimismo, una dirigente estudiantil manifestó:

“Yo recuerdo que años atrás, nosotras como mujeres teníamos un poco de miedo incluso a ocupar un cargo en la UMSA, como centro de estudiantes, como centro facultativo” (entrevista 004).

⁵ Lo mismo puede decirse de estudiantes que ahora forman parte de los Centros de Estudiantes (como altos dirigentes) que son espacios de poder, lugar donde hace unos años solo llegaban estudiantes varones (ver entrevista 4).

Esto refuerza, lo que nuestros datos cuantitativos evidenciaron, es decir, que la inclusión de mujeres dentro de la institución de educación superior va en aumento, lo cual es percibido también por nuestras entrevistadas.

Sin embargo, también se señaló que, ya entrando en el terreno de los relacionamientos entre género en los espacios de poder y toma de decisiones, aquello no va de la mano de la inclusión, vista no solo en el plano de la incorporación de un mayor número de mujeres en la vida universitaria, sino que más bien, en las relaciones internas aún existen algunas dificultades y conflictos.

Las entrevistadas ejemplifican algunos matices en el ejercicio mismo de los cargos de la docencia, por ejemplo, cuando se pregunta sobre casos de discriminación salta a la vista algunos aspectos visibilizados o encubiertos en distintos niveles donde los hombres y las mujeres convergen. Al respecto una de las docentes entrevistadas manifestó:

“Hay mucho machismo, el pensamiento machista, no solo es de los hombres, incluso las mujeres tienen un pensamiento machista” (entrevista 005).

Una autoridad de sexo femenino, indicó: “El tema de discriminación, no es una discriminación abierta, es disimulada, encubierta, porque a la luz del día pareciera que no existe, pero en verdad en la sociedad moderna del siglo XXI, basa sus relaciones en estereotipos, que están hace muchos años, muchísimos, que no se pueden borrar porque hacen huella en los medios de comunicación desde los años 20 y nos llega sobre todo de los países desarrollados, los estereotipos y los roles que están en nuestra cabeza es difícil cambiarlos porque no existe una contraparte de análisis, de reflexión que busque cambiar” (entrevista 002).

Ambas entrevistadas manifiestan que existe profundos vacíos para la eliminación de la discriminación contra la mujer dentro de la universidad. Asimismo, muestran las dificultades que las mujeres encuentran a la hora de ejercer sus cargos como autoridades. Por un lado, las mismas mujeres son portadoras de actitudes discriminatorias y por el otro, estas maneras de discriminación asumen formas veladas o disimuladas.

Una ex autoridad mujer dijo:

“Son más varones en la institución, en cuanto a funcionarios, jefes, decanos, directores; si no hay mujeres no es por la falta de capacidad, sino por el pensamiento machista de las propias mujeres que no apostamos ni creemos en nuestra propia capacidad” (entrevista 6).

Es decir, si el porcentaje de mujeres en términos de su participación es muy importante, estas no están en espacios de decisión importantes, de poder, lo que puede implicar no solo discriminación directa de los hombres sino estructural, al establecer en la propia subjetividad de las mujeres; lo que nuestras entrevistadas definieron como el “machismo” de las mujeres que las menosprecia para ocupar cargos donde existe mayor nivel de responsabilidad.

Por ejemplo, una mujer con un alto cargo de autoridad como vicedecana indicó lo siguiente:

“Cuando vine acá para postularme al cargo de la vice-decanatura, ...sin ningún prejuicio, con ... desconocimiento de la realidad actual en términos de las relaciones de la facultad, porque en términos institucionales y normativos si la conocía (...) Una vez que ya estoy ejerciendo el cargo es como que, las otras autoridades que están compartiendo el cargo conmigo empiezan a tornarse más autoritarios en sus comportamientos, usan ese lenguaje que no siempre es hablado, como que cuando la mujer opina (...) por ser mujer es menos inteligente y por lo tanto su opinión(...) no tiene que ser inmediatamente tomada en cuenta” (entrevista 011).

Independientemente de que sea una mujer o un varón, salta a la visita la postura que intenta “devolver” a la mujer a su “lugar” en la estructura social de corte conservador, minimizando sus capacidades para poder desempeñar los cargos jerárquicos dentro de la universidad.

Una ex docente que ocupó altos cargos de poder dentro y fuera de la UMSA, llegando a ser incluso autoridad del Estado Plurinacional de Bolivia, en la entrevista comentó que:

(...) “hay una idea generalizada de que la mujer es muy problemática, esta idea se mantiene en los círculos de poder en la

universidad, efectivamente constituye una especie de complicidad entre los hombres. En ese sentido, bien podría analizarse si se cumple o no el principio de igualdad de género que sería un criterio fundamental para poder incluso evaluar el desarrollo de la convivencia en la universidad. En ese sentido, también hay el criterio de que en el país el principio de igualdad de género no se cumple. Al interior de la UMSA se están haciendo esfuerzos para que esto cambie, pero debemos reconocer que estas iniciativas aún resultan insuficientes” (entrevista 010).

No siempre son contundentes las ejemplificaciones sobre el tema en cuestión, pero, ya es llamativo que los propios actores lo reconozcan, esto quiere decir que, pese a que está presente y “naturalizado”, hay evidencia de una contradicción interna, como señalando: “se sabe que no se lo debe hacer, pero igual lo hacen”

Un docente, ex dirigente de los profesores de su facultad, expresó lo siguiente:

“...estoy de acuerdo con la reivindicación de los derechos de las mujeres, es más, las apoyo (...), pero ¿quién apoya y lucha por los derechos de los hombres? ... Nadie me defiende ni se solidarizan cuando... varias veces he sido objeto de discriminación en nuestra institución (...) y no tengo a quien quejarme; y si me quejo seguro que se burlarán... mis colegas hombres y mujeres” (entrevista 008).

Esta alocución si bien es singular, llama la atención de sobremodo, pues nos muestra la existencia de presión ejercida también sobre los docentes varones y aunque el entrevistado no quiso que se supieran los detalles a los que se refería en concreto, sugirió algunos datos que hablan de discriminación ejercida a los hombres, aunque no las especificó, por cuestiones de privacidad que el mismo entrevistado exigió como condición para que nos diera información.

Sin embargo, es un aspecto que se debe tomar en cuenta, las presiones laborales que por cierto se convierte en una fuerza que seguramente es percibida también según el género. Además, este tipo de manifestaciones deben motivar a la reflexión y acción asertiva, para atrevernos a tratar estos temas

tan sensibles que afectan también a los docentes varones.

Como se puede observar la mayoría de los y las entrevistadas dan cuenta, de la discriminación, y de que esta, no puede ser atribuida solamente a los hombres contra las mujeres, sino también de mujeres contra mujeres y en algún caso de mujeres contra hombres. Lo cual quiere decir que la discriminación es un dispositivo de poder, que opera entrelazando las interacciones de hombres y mujeres, que no es solo una cuestión de individualización, sino un tipo de relación que genera sus propios mecanismos de conocimiento y reconocimiento, es decir su episteme de poder. Por tanto, la discriminación de género aún persiste en el marco de la universidad y funciona como un dispositivo de poder.

Poder y Género

Cuando hablamos de las formas de relacionamiento dentro del marco de la institución educativa superior, ya sean estos, actos electorales, nombramientos de docentes y otros, podemos identificar algunos mecanismos que pueden estar funcionando sobre epistemes de poder discriminatorias sobre las mujeres.

Una autoridad expresó que todavía se tiene deficiencias al respecto, comenta sobre casos extremos, como el que relata a continuación:

La relación de poder termina afectando a las mujeres, dando lugar a uno de los grandes problemas que estamos viviendo, el acoso sexual, que precisamente se materializa en el marco de una relación jerárquica o relación de poder (...) el discurso sobre igualdad existe y se lo escucha en diferentes escenarios; sin embargo, en la vida cotidiana y en las decisiones en diferentes espacios de poder, continúa primando el autoritarismo y acciones que minimizan las potencialidades de las mujeres (entrevista 012).

El poder ligado a temáticas de discriminación o violencia, se convierte en un tema muy importante, mucho más en el ámbito universitario en donde se representa la democracia y la práctica de derechos, por lo tanto, es importante someter a una

crítica profunda todos estos rezagos que aún faltan superar.

Como proceso de construcción participativa, entienden los y las entrevistadas, que la universidad se encuentra bastante politizada, y que siguen persistiendo lógicas de discriminación sobre las mujeres, que pueden determinar cierta preferencia hacia los varones en algún acto de elección dentro de la propia universidad.

En especial, las entrevistadas, puede decirse, que han internalizado esta relación de poder y son ellas mismas las que sostienen percepciones en desmedro de sus potencialidades y más bien apoyando los discursos que legitiman el carácter subordinado de las mujeres en el marco de la educación superior. Es así que una de nuestras entrevistadas refería al respecto lo siguiente:

No existe normas, para que la mujer pueda acceder a puestos, no tiene límites, pero sin duda a la mujer le cuesta el doble desarrollar sus actividades académicas, ya sea como estudiante, profesora, (...) la rigurosidad de la mirada fiscalizadora es desde abajo hasta arriba, es diferente a una autoridad varón, que a una autoridad mujer (entrevista 011).

Estos elementos estructurales del poder, son los que aún faltan medir sus consecuencias y claro está, esto ya se entronca con muchos otros estudios que muestran que la incorporación de las mujeres a las instituciones de educación superior no es suficiente para dar cuenta del machismo y la discriminación.

Discusión y análisis

No debe olvidarse que históricamente en Bolivia, las mallas curriculares (en especial antes del código de la educación de 1955) diferenciaban la educación para mujeres y varones, del mismo modo que lo hacían racialmente. Otorgaban “labores del hogar” a las mujeres y “ciencias e historia” a los varones. Estos elementos, bien podrían ser planteados como una especie de patriarcalismo del siglo XX. Aunque se trate de temas que bien pueden merecer un estudio a profundidad.

La Universidad en Bolivia, en el campo de la educación superior, mantuvo estos rasgos “patriarcales” siendo más difícil el acceso y desenvolvimiento de estudiantes de sexo femenino a estas esferas universitarias.

En ese sentido, se detecta una serie de problemas que se tratan a distintos niveles y una de ellas es el de la pervivencia del “poder” que la discriminación imprime aun dentro de los cargos o espacios de poder, con niveles de decisión al interior de la institución educativa, relacionada al género como es la UMSA, que dado la conformación y estructura en la que se plantea sus decisiones, se da la posibilidad de acción de distintos actores, como las autoridades electas, docentes y los estudiantes, donde suelen presentarse problemas de poder de género.

Son las relaciones de poder que genera la institución las que se encuentran muy enraizadas no solo en percepción y prácticas sino igualmente en los ámbitos de relacionamiento cotidiano se refuerzan de igual modo los mecanismos de discriminación.

Las relaciones internas entre docente y autoridades universitarias, en cuanto a las relaciones de discriminación y de género, constituyen una episteme de poder en la que se ven inmersos las y los docentes manteniendo, pese a la inclusión de las mujeres en la educación superior, relaciones de discriminación, incluso independiente de que sea mujer u hombre el que forme parte de la estructura institucional universitaria.

Se colige que, no toda posibilidad de mejorar el acceso a la educación superior de las mujeres académicas, supone el cambio de las relaciones de poder, por tanto, un cambio en los procesos de discriminación de género mismo que conlleve a su propia extinción en beneficio de desarrollar otras relaciones igualitarias.

Conclusiones

Desde el análisis de los datos y del punto de vista de género, se percibe que, al interior de la universidad se reproduce el imaginario de las diferencias de género para optar por una u otra carrera, tal y como lo comprobamos en varias facultades, sin embargo, hay que resaltar que

el imaginario estereotipado acerca de que las carreras técnicas son para hombres y las sociales para mujeres está empezando a modificarse, puesto que muchas mujeres optan por carreras no “tradicionales”.

Si bien desde el punto de vista cuantitativo, en términos generales se evidencia una mayor matriculación de hombres versus mayor titulación de mujeres, aquello da cuenta de un fenómeno interesante que favorece a las mujeres. Cabe señalar, no obstante, que una mayor inclusión no implica obligatoriamente la extinción automática de las relaciones de discriminación de género, pues hay otros dispositivos de poder que operan en espacios de toma de decisiones de mayor nivel dentro del ámbito universitario, como lo mostramos en nuestro trabajo cualitativo.

Todavía en la UMSA., se vive dentro de una estructura que ha asumido al poder dominante como un legado de una visión patriarcal. En ese sentido, la teoría de género, ha planteado el análisis del poder, y de los efectos de la discriminación; sin embargo, habrá que expandir los marcos y perspectivas hacia la mirada feminista decolonial para ir más allá de una defensa de la comunidad de mujeres homogénea, para entender estos fenómenos desde otros puntos de vista.

Mantener la perspectiva de la igualdad de género, bien puede ayudar a impulsar procesos de transformación en el ámbito de la universidad, antes bien debe aclararse, a través de otra investigación, hacia dónde se requiere la transformación, cuál es su sentido y las razones por las que suelen plantearse.

Para finalizar, podría decirse que debe examinarse a conciencia si los conceptos como el de “inclusión de género” han calado en el ámbito educativo superior, pues al parecer solamente puede encontrarse todavía en sus fases iniciales que si bien son importantes pueden ser vistos como avances formales que dejan de lado los cambios en las actitudes y prácticas hacia la discriminación de género.

De ahí que desde nuestra perspectiva la persistencia de dispositivos de poder muestra más bien que nos encontramos frente a una *igualdad inconclusa de género*, que quiere decir que aún no se puede

saldar las cuentas con nuevos dispositivos de poder que colocan barreras para una genuina igualdad de género. Al parecer persiste una problemática compleja y

arraigada, en este sentido, se puede decir que a la universidad pública boliviana le falta aún por recorrer un camino en la búsqueda de la igualdad.

Referencias

- Espinoza, E. (2016). De por qué es necesario un feminismo descolonial: *Diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad escolar*. Año 12, Volumen 12, Número 1, Lima, pp.171.DOI.10.20939/solar.2016.12.0109.
- Foucault, M. (1991). *Saber y verdad*. Madrid: La Piqueta.
- (2012). *El poder, una bestia magnífica*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Grosfoguel, R., Castro-Gome, S. (2007). Giro decolonial, teoría crítica. En *El giro de- colonial*. Argentina: Siglo del hombre.
- León, M. (1997). Poder y Empoderamiento de las mujeres. En el folleto fondo de documentación *mujer y género 1994-1997*, Bogotá.
- Maquieira, V. (2008). Feminismo Socialista. En Beltrán, E. Madrid: Alianza Editorial.
- Pérez, G. (1994). *Retos e Interrogantes I Métodos*. Madrid: La Muralla.
- Rodríguez, G., Flores, J., García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España: Aljibe.
- Rodríguez, C. (1990). *Historia de la Universidad de Salamanca*. Salamanca: Fundación Ramón Areces. Salamanca.
- Spedding, A., Pereira, R. (2006). *Pautas Metodológicas para Investigaciones Cualitativas y Cuantitativas en Ciencias Sociales y Humanas*. La Paz: U-PIEB.
- Valls, C. (2008). *Violencia de Género en las universidades españolas*. Barcelona: Instituto de la Mujer.

La mujer en la Universidad Mayor de San Simón: ¿Liderazgo universitario versus conciliación familiar?

Women at the University San Simón: university leadership versus family conciliation?

Autora: Sonia Castro Escalante¹
molle.roble@gmail.com

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-02-10

Resumen

La Universidad Mayor de San Simón reivindica la concepción del valor público de la educación superior, definiéndose a sí misma como una comunidad cimentada en los principios de autonomía, democracia y co-gobierno, destacando el reto de formar al hombre y a la mujer bolivianos. Mas, estos postulados teóricos democráticos no quedan plasmados en la realidad, pues las inequidades en el acceso a la docencia son evidentes al constatarse la cantidad mucho mayor de docentes varones que mujeres. Por otro lado, también se evidencia la mayor presencia de varones en órganos de gobierno universitario. Este fenómeno de hegemonía masculina -que se observa asimismo en muchos otros ámbitos- ha motivado el interés de diversos investigadores e investigadoras, con la propuesta de teorías expresadas en metáforas, dependiendo del contexto histórico, las que una vez cobraron vigencia pronto quedan obsoletas, para ser reemplazadas por otras nuevas, mostrando el dinamismo y el empuje de la presencia femenina, que va alcanzando puestos de liderazgo, de mediana y alta jerarquía. No obstante del auge y caída de metáforas, una constante que se constituye en una barrera para el liderazgo es lo relativo al cuidado de la familia. Por la construcción de estereotipos, se ha atribuido este cuidado familiar preferentemente a la mujer, estereotipo que obstaculiza la conciliación con puestos de liderazgo laboral, ocasionando la postergación o el regazo femenino en altas y medianas esferas del gobierno de la Universidad Mayor de San Simón.

Palabras clave: Universidad Mayor de San Simón y mujer, inequidad de género, liderazgo y conciliación familiar, metáforas de inequidad de género.

¹ Docente de la Universidad Mayor de San Simón- Cochabamba. Miembro de la Red de Investigadores de género de Iberoamérica.

Abstract

The San Simon University vindicates the conception of the public value of higher education, defining itself as a community based on the principles of autonomy, democracy and co-government, highlighting the challenge of educating Bolivian men and women. However, these democratic-theoretical postulates are not captured in reality, since the inequities in access to teaching are evident, as a much larger number of male professors than female ones is observed. The greater presence of men in university government bodies is also evident. This phenomenon of masculine hegemony - which is also observed in many other areas - has motivated the interest of various researchers. Some have expressed theories through metaphors, which, depending on the historical context, may soon become obsolete. Then, they need to be replaced by new ones, showing the dynamism and the push of female presence, which is reaching positions of leadership, of medium and high hierarchy. Despite the rise and fall of metaphors, their use constitutes a barrier to leadership, related to family care. Due to the construction of stereotypes, this family care has been attributed preferably to women, a stereotype that hinders the reconciliation with positions of labor leadership, causing the deferral and gap in high and medium spheres of the government at the San Simon University.

Keywords: San Simon University, gender inequality, leadership and family conciliation, gender inequality metaphors.

La universidad no quiebra, sino que reproduce los estereotipos vigentes en la sociedad
(José Olavarria)

Introducción

El presente trabajo es un estudio acerca del liderazgo femenino en las instituciones de educación superior, particularmente en la Universidad Mayor de San Simón (UMSS). Se estudia por qué la presencia femenina tiene como realidad común ser minoritaria con relación a la presencia masculina, tanto en el acceso a la docencia como a cargos de decisión en las unidades de gobierno universitario. Sin negar la diversidad de factores que puedan confluir para constituirse en barreras para el acceso de la mujer académica a puestos jerárquicos, muchos estudios coinciden en señalar que una de esas dificultades es conciliar el liderazgo con el cuidado de la familia.

Reconocidas autoridades en la temática de género nos plantean la existencia de la división sexual del trabajo. El planteamiento enfoca la delimitación que existe entre trabajo productivo y reproductivo, atribuyendo el lugar preferente de los varones en el trabajo productivo y la vivienda como espacio reservado para las mujeres para las tareas reproductivas.

Esta división arbitraria no se sustenta en ningún otro argumento más que en la concepción de los roles estereotipados de género, de la que se derivan las creencias generalizadas acerca de las características de los hombres y de las mujeres. De este concepto surgen dos tipos de expectativas: las de rol de género y las creencias normativas. Las expectativas de rol de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones y conductas propios de hombres y de mujeres, mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse de forma tipificada.

Esa asignación tiene como resultado una naturalización de la creencia según la cual los hombres están mejor dotados para liderar y mandar, mientras que las mujeres lo están para el cuidado de la familia. Esta creencia provoca la resistencia a cambios culturales en las relaciones entre los géneros, especialmente los relacionados a una redistribución de tareas domésticas y a una mayor democratización

en la utilización del tiempo dedicado a la crianza y a tareas familiares.

Entre otros muchos factores, esta asignación de roles explicaría las barreras que aún persisten para una mayor igualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional y para acceder a los cargos de poder más valorados en el campo académico en la Universidad Mayor de San Simón, cuyos directivos son del orden de un 80% de docentes varones y de 20% de docentes mujeres, tendencia que persiste desde hace casi una década.

Aunque este paradigma tajante de ambiente privado (femenino) y ambiente público (masculino) se ha quebrado al incorporarse las mujeres al mercado laboral, los varones no han asumido mayores compromisos en el cuidado de la familia, de lo que viene a resultar en una doble jornada que recae sobre la mujer. Así, una líderesa continúa siendo responsable de la mayor parte del trabajo doméstico, aun cuando pase la mayor parte de su tiempo fuera del hogar. Esta sobrecarga de responsabilidades que asume la mujer ya sea en el trabajo doméstico o en el remunerado, además de la dificultad para compatibilizar la vida profesional y la familiar, parece frenar en nuestra universidad estatal su ascenso hacia cargos jerárquicos más altos.

Marco teórico conceptual

El esquema organizacional propuesto por Henry Mintzberg concibe que las organizaciones complejas están divididas en forma jerárquica, desde los niveles de decisión hasta la puesta en ejecución. El autor divide a las organizaciones de varias maneras, desde una estructura muy simple hasta una burocracia profesional, en la que la superioridad está fijada por las destrezas y conocimientos. La universidad se aproxima a una organización con **burocracia profesional**, pero de un modo flexible, debido a que las designaciones están fijadas más bien por destrezas y conocimientos de índole política.

La UMSS es una organización que ha ido adoptando divisiones de trabajo más complejas y añadiendo más directivos, construyendo en consecuencia una jerarquía administrativa y académica de auto-

ridad de mayor a menor responsabilidad. Mintzberg, en su propuesta, señala las siguientes divisiones jerárquicas: el ápice estratégico, la línea media, el núcleo operativo, la tecno-estructura y el *staff* de apoyo (Mintzberg, 2005, p. 43-45). De estas cinco divisiones jerárquicas, para el presente estudio sobre liderazgo interesan dos: el ápice estratégico y la línea media.

El ápice estratégico abarca todos los puestos de mayor responsabilidad de la organización. Ello implica que tiene la perspectiva más amplia del conjunto de obligaciones, posee un mayor margen de libertad de acción y los ciclos de toma de decisiones son relativamente largos. El mecanismo de coordinación entre los directivos es la adaptación mutua (ob. cit., p. 50-52). En el caso de la UMSS, serían las máximas instancias del rectorado y vicerrectorado, con sus respectivas unidades universitarias.

La línea media está unida a la cumbre estratégica, pero a la vez, con el núcleo operativo, mediante la presencia de directivos con autoridad formal, pero con sujeción a la instancia mayor. Está constituida por directivos superiores ubicados en conexión directa con el ápice estratégico, hasta los directivos de mando medio que ejercen autoridad directa sobre los operarios, ejerciendo un mecanismo de coordinación de supervisión directa (ob. cit., p. 52-54). Los decanos y vicedecanos facultativos figurarían en la línea media.

El acceso a esta estructuración -ápice estratégico y línea media como instancias de poder y decisión institucional- ha sido objeto de reflexiones teóricas en cuanto a la igualdad de género, reflexiones que han optado por explicarse mediante metáforas, que son expresiones que sugieren comparaciones con otros elementos, como una suerte de traslación que prefiere no referirse al fenómeno social en cuestión de manera directa, sino a otro elemento tangible, que recorre por los caminos de la retórica y corporiza lo abstracto, a fin de facilitar su comprensión (Van Dijk, 1999).

La metáfora del “techo de cristal”, acuñada en 1986, quedó en la obsolescencia porque partía “de la base errónea de que los hombres y las mujeres tienen la misma fa-

cilidad para acceder a una posición de medio nivel en la empresa o la política” (Nieto, 2008, p. 1). Así, las investigadoras rompen con su inicial propuesta ya que no reflejaba las nuevas realidades, pues, las mujeres han comenzado a realizar avances en cuanto a desempeñarse en puestos de mediana y alta responsabilidad, aunque no en la medida deseable en cuanto a proporcionalidad demográfica, y de esta realidad no están exentas las mujeres académicas de la UMSS, que, así sea en forma interina, han ocupado el rectorado y el vicerrectorado.

Las autoras Eagly y Carli proponen la metáfora del “laberinto de cristal” para explicar la situación actual de las mujeres con relación al liderazgo. Esta metáfora “muestra que no existen barreras imposibles de atravesar hacia los puestos más altos y que, además, no son totalmente invisibles. Las mujeres no tienen denegado el acceso a los puestos jerárquicos, sino que, a diferencia de los hombres, deben sortear mayor cantidad de obstáculos para poder llegar a ellos” (citado en Lupano, 2004, p. 73).

Una situación que evidencia lo hasta aquí mencionado encuentra el aval en estudios previos, que dan cuenta de que, a pesar de que la formación y experiencia laboral de las mujeres sean similares a la de los hombres, “las promociones y ascensos dentro de las organizaciones son mucho más lentos” para las primeras que para los segundos (cfr. *ibid.*) Ana Nieto considera que “Eagly y Carli aseguran que las mujeres “no son desestimadas en el penúltimo momento de una distinguida carrera. Es más duro que eso, lo que tienen ante sí es un viaje complicado a través de un laberinto que convierte su caminar en algo que requiere persistencia, conciencia del propio progreso y un análisis detenido de los problemas futuros” (citado en 2008, p. 1).

Por tanto, los obstáculos no se encuentran en el ascenso hacia cargos de decisión, sino que en “este zigzagueante mundo sin salida aparente son los vestigios de los prejuicios” (*ibid.*) Las mencionadas Eagly y Carli advierten que las personas realizamos asociaciones conscientes e inconscientes sobre los hombres, las mujeres y el tema del liderazgo, “todos los estudios que se han hecho al respecto concluyen que se asocia

a los hombres y a las mujeres con distintas características, y las que son propias de los hombres son las que llevan a pensar en el liderazgo (*ibid.*).

De modo coincidente, María Laura Lupano indica que, efectivamente, “las personas suelen asociar al género masculino y femenino con diferentes rasgos y características, relacionando mayormente a los hombres con los atributos vinculados al liderazgo. Se tiende a asignar a los hombres cualidades tales como la competencia, el control, la racionalidad y asertividad. En cambio, las mujeres suelen ser calificadas como sensibles, amigables, expresivas y preocupada por los otros” (2004, p. 66). Esta particularidad, explica la citada autora, ha generado que, a lo largo de la historia, las mujeres hayan ocupado puestos de liderazgo en menor medida que los hombres.

Parafraseando a Eagly y Carli (2004), se señala:

... la barrera impuesta por el prejuicio y discriminación es una de las explicaciones más fundamentadas acerca de la desproporción entre hombre y mujeres en puestos de liderazgo. El fenómeno de discriminación ocurre cuando las mujeres reciben menos oportunidades de ejercer liderazgo aun cuando posean las mismas (o superiores) credenciales académicas o trayectorias laborales que los hombres (*ibid.*).

Así, al cobrar vigencia la metáfora del “laberinto de cristal”, se observa que, entre los logros más destacados, “hay que mencionar el incremento en el nivel formativo de las mujeres, hasta el punto de poder afirmar que estamos ante la generación de mujeres mejor formadas de toda la historia universal” (Barberá *et al.*, 2011, p. 173). Por otro lado, otros sectores, como el empresariado ven con buenos ojos la consideración del principio de “igualdad de oportunidades”, “relacionándolo fundamentalmente con su capacidad innovadora, respecto de la gestión de recursos” (*ibid.*).

No obstante, independientemente de con qué metáfora se quiera corporizar la situación de inequidad de género en el acceso y la promoción, es un hecho que hay barreras, que no están visibilizadas ni expresadas, pues,

No existen impedimentos expresos, ni reglamentos o regulaciones que limiten el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección, por el contrario, la normativa señala, en muchos casos, de que estas casas de estudio son centros democráticos, donde todos y todas tienen los mismos derechos, pero, según se ha constatado [...] habría barreras invisibles, que la mayoría de veces impiden o limitan el acceso a esos lugares a las mujeres académicas (Olavarría, 2011, p. 39).

Entre los diversos factores, Lupano, realiza una suerte de síntesis de las barreras impuestas –y algunas veces autoimpuestas– que limitan el liderazgo de las mujeres. En primer término, se tienen las **barreras organizacionales**, reflejadas en la exigencia de altos estándares de rendimiento y esfuerzo hacia las mujeres, en comparación con los hombres; existencia de culturas corporativas hostiles; existencia de prejuicios y discriminación reflejados en la tendencia a preferir trabajar e interactuar con personas similares tanto actitudinal como demográficamente; falta de apoyo y de oportunidades. Luego, se tienen las **barreras interpersonales**, traducidas en la existencia de prejuicios masculinos, basados en estereotipos y preconceptos; falta de apoyo interpersonal y emocional; exclusión de reuniones informales. Finalmente, las **barreras personales**, como son: la falta de habilidades sociales y políticas; conflicto entre responsabilidades hogareñas y laborales (2004, p. 71-72).

Sin negar la diversidad de factores que puedan confluir -por aislado o conjuntamente- para constituirse en barreras para el acceso de la mujer académica a puestos jerárquicos, muchos estudios coinciden en señalar que una de esas dificultades es conciliar el liderazgo con el **cuidado de la familia**.

Barberá y otros autores se remiten a los estudios de Eagly, reconocida autoridad en la temática de género, lo que ella denomina la división sexual del trabajo. El planteamiento de esta investigadora enfoca la delimitación que existe entre trabajo productivo y reproductivo, la misma que se incrementará más aún durante la revolución industrial, atribuyendo el lugar preferente de los varones en el trabajo productivo y la vivienda como espacio reservado para las mujeres en las tareas reproductivas (2011).

Esta división arbitraria no se sustenta en ningún otro argumento más que en la concepción de los roles estereotipados de género, de la que se derivan las creencias generalizadas acerca de las características de los hombres y de las mujeres. De este concepto -señalan Barberá *et al.*- surgen dos tipos de expectativas: las de rol de género y las creencias normativas. “Las expectativas de rol de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones y conductas propios de hombres y de mujeres, respectivamente, mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse de forma tipificada” (2011, p. 174).

Esa asignación es el resultado de lo que Eagly denomina “naturalización del fenómeno social”, que explica que el rol de género no es más que una reelaboración psíquica sobre la base de “creencias de que son las leyes biológicas las que determinan el desarrollo de comportamientos específicamente masculinos o femeninos, [...] según las cuales los hombres están mejor dotados para liderar y mandar, mientras que las mujeres lo están para cuidar de los demás y obedecer” (Eagly, 1987, citada en Barberá *et al.*, 2011, p. 174). Por lo tanto, parece naturalizado que, en virtud de la llamada “teoría de la congruencia de rol de género”, postulada por Eagly y Karau (citada en ob. cit.), la mujer se enfrente a la realidad “de una resistencia a cambios culturales en las relaciones entre los géneros, especialmente a una redistribución de tareas domésticas y a una mayor democratización en la utilización del tiempo dedicado a la crianza y a tareas familiares” (Olavarriá, 2011, p. 44).

Lamas explica que a la mujer “se la conceptualiza como perteneciente al ámbito de la naturaleza. Como supuestamente a la mujer la requiere la ley de la naturaleza y no la ley social, su deber ético se define en relación con su función biológica natural: la reproducción. Pero por su capacidad de parir y amamantar, la mujer queda responsabilizada de todo el trabajo familiar, no solo el relativo al cuidado y atención de la cría” (1997, p. 22).

Los movimientos feministas de los sesenta buscaron información teórica su-

ficiente que explicaría esta asignación de roles y encontraron que “no había información suficiente que diera cuenta de tal subordinación; que los cuerpos teóricos o bien no trataban la desigualdad entre varones y mujeres o bien la justificaban; que no había una historia al respecto que mostrara la génesis y desarrollo de la dominación y predominio de los varones sobre las mujeres” (De Barbieri, 1993, p. 2). Prosigue la citada autora que “mediante el ejercicio de intuición y razón, las feministas lanzaron una primera hipótesis: la subordinación que afecta a todas o casi todas las mujeres es una cuestión de poder” (*ibid.*), pero de “un poder múltiple, localizado en muy diferentes espacios sociales, que puede incluso no vestirse con los ropajes de la autoridad, sino con los más nobles sentimientos de afecto, ternura y amor” (*ibid.*). La instrumentalización de esos nobles sentimientos ha logrado que la mujer internalice el cuidado de la familia como asunto que le compete a ella, naturalizando así la separación entre el ambiente privado (femenino) y el ambiente público (masculino).

Sin embargo, este paradigma tajante de ambiente privado (femenino) y público (masculino) se ha quebrado hace mucho, pero sin conciliación familiar. Al incorporarse las mujeres al mercado laboral, los varones, a su vez, no han asumido mayores responsabilidades en el cuidado de la familia, y ello ha afectado de modo significativo la disponibilidad del tiempo de ellas. El poder múltiple al que hacía referencia De Barbieri se resiste a perder privilegios.

Esta conceptualización de que es la mujer la que debe ocuparse del ámbito familiar por esa construcción de imperativos sociales afecta a las mujeres académicas principalmente con hijos en edad escolar, pues como “parte de las estrategias de reproducción del status familiar, [la mujer tiene] que hacerse cargo de grandes demandas de tiempo en relación a tareas escolares (Olavarriá, 2011, p. 44). Esto “constituiría un importante obstáculo para desarrollar una carrera académica” (*ibid.*) y, mucho más, para construir liderazgos, los mismos que demandan

grandes cantidades de tiempo y recursos de toda índole.

Por otro lado, y lo que no sucede con los varones, las mujeres están más expuestas a iniciar su despliegue académico mucho más tarde y también a “la discontinuidad en el mercado laboral debido a la maternidad y crianza que recae sobre ellas. Si la carrera profesional se desarrolla entre los 30 y 40 años, periodo en el cual se asumen cargos de mayor responsabilidad, esta situación afecta especialmente a las mujeres que viven la contradicción de acceder a cargos de mayor poder o disponer de tiempo para la familia” (ob. cit., p. 45).

En diversos estudios citados por Olavarría, en una consulta realizada a varones acerca de sus decisiones con relación a la trayectoria laboral, señalaban que, significativamente, pesaban mayormente solo sus intereses y aspiraciones académicas y profesionales. En contraste:

... son las mujeres, en forma significativamente mayor que los varones, las que señalan que sus decisiones han tenido en cuenta cómo compatibilizar su trabajo con la vida familiar, y también expresan que han renunciado a mejoras en el trabajo y en la formación en beneficio de su vida familiar (ibid.)

Cuando se incorporan o reincorporan, lo hacen luego de la crianza de bebés, y este rezago les significa ya no acceder a fondos de investigación, becas de posgrado, etc., pues, en muchos casos, existe un límite de edad a los 35 años (Olavarría, p. 46). En este contexto, surge el concepto de negociación de la corresponsabilidad familiar, tanto en el hogar como en el mundo laboral, lo cual dependerá, desde luego, “de las posibilidades que las personas tengan de negociar sus roles y responsabilidades familiares, tanto en el hogar como en el mundo del trabajo” (ob. cit., p. 3). No obstante, en nuestro medio, ello no es tan sencillo, porque se ha naturalizado la valoración diferenciada de lo público y lo privado y, finalmente la asignación de los papeles de género desiguales para hombres y mujeres en la sociedad.

Por consiguiente, al no darse (o ser insuficiente) la corresponsabilidad familiar entre la pareja, y recaer casi todas las res-

ponsabilidades domésticas sobre la mujer, lo más probable es que para liberarse de algún modo de la doble jornada, la docente sansimoniana contrate una asistente doméstica, una trabajadora del hogar, pues,

¿Por qué van a pelearse las mujeres de clase media con sus compañeros, si pueden pagar a otras mujeres para que lo hagan y olvidarse? Todas sabemos que luchar por repartir al 50% el trabajo de casa es entrar en una guerra de desgaste con muchas posibilidades de salir derrotada (Gimeno, 2013, p. 3).

Con todo, aun teniendo una trabajadora del hogar, no podemos perder de vista que el cuidado doméstico no solo se circunscribe a las tareas relacionadas con el aseo y ornato, alimentación y soporte en el funcionamiento familiar, sino, además, con **el cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes**, lo que conlleva “actividades del cuidado, atención y seguridad de los integrantes de la familia, con acciones orientadas hacia la alimentación, salud, seguridad, acompañamiento” (Gómez y Jiménez, 2014, p. 2), responsabilidades que, en virtud de los estereotipos históricos, recaen sobre la mujer académica y que excepcionalmente podría cumplir una asistente del hogar.

Más fino todavía, son las tareas de **trabajo emocional**, que consisten en el “soporte emocional dentro de la familia y que orienta tales actividades a conductas de apoyo, de escucha, aprecio, de amor, entre otras conductas que van en beneficio de la dinámica y soporte emocional dentro de los integrantes del hogar” (*ibid.*) y que, nuevamente, son responsabilidad de las mujeres.

Incluso asumiendo que la mujer académica cuente con una asistente del hogar y, asimismo, que muchas de las tareas sean repartidas con equidad de género en su hogar, se ve ante la necesidad de ejercer el **rol del organizador**, que es el rol más invisible, que “radica en asegurar y planificar las acciones de la familia y asignar tareas tales como lavar, cocinar, planchar, entre otras; realizar compras del hogar y un sinfín de actividades repetitivas” (ob. cit., p. 3). Es decir que, aunque no ejecute por ella misma la preparación de las comidas, la limpieza y otros, de todos modos, es la encargada de asegurarse que otras personas las realicen, lo que demanda mucho tiempo y energía.

También le es indelegable ser responsable del **rol de educador y supervisor**, “en temas educativos, de crianza y socialización, por medio de tareas que incluyen estimulación afectiva y cognitiva” (*ibid.*). La mujer debe asistir en la ayuda de la realización de tareas escolares, reuniones de padres/madres de familia a los centros educativos, sin olvidar el **rol de cuidador de los miembros dependientes**, y asumir el cuidado de las personas de la familia en situación de dependencia, tal como es el caso de niños, ancianos y otros. En ese sentido, ella es la que lleva a los miembros de su familia a consultas médicas y de esa índole, situación que se torna más compleja, más si tiene un miembro con algún tipo de discapacidad.

Todo ello y ante la ausencia de políticas sociales que faciliten la conciliación familiar y laboral, la mujer académica se ve impelida socialmente a privilegiar el ámbito privado en detrimento de lo público, aunque, como bien advierte Marta Lamas:

Resulta inaceptable sostener que la biología predispone a todas las mujeres para realizar ciertos trabajos (de cuidado) o que implica tener ciertos estilos de trabajo (colaborativos), pues eso es plantear como natural lo que en realidad es resultado de complejos procesos culturales, económicos y subjetivos (1997, p. 25).

Verónica Gómez y Andrés Jiménez, investigadora e investigador chilenos, definen así la conciliación familiar:

[E]l concepto de corresponsabilidad familiar supone la articulación de tareas “productivas” y “reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre hombres y mujeres como un elemento clave para el desarrollo social de los países (2014, p. 1).

Por consiguiente, es tarea urgente encarar la inequitativa distribución de responsabilidad doméstica y su acceso a puestos de liderazgo, desde una perspectiva de género, porque,

...a pesar de existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente inexistentes. Es notable que el humanismo no las haya advertido. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación

de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres (Lagarde, 1999, p. 13).

En procura de esa construcción subjetiva y social, el presente trabajo indaga la difícil cuestión de ser lideresa y a la vez cuidadora de la familia.

Metodología

La investigación se aboca al estudio del estado de igualdad de género en el profesorado de la UMSS, tomando como referente la composición de instancias del Rectorado, Vicerrectorado y Decanato, entre el periodo comprendido en las gestiones 2009-2017.

Se planificaron cuatro fases de investigación: 1) El aprestamiento, comprendida la revisión de literatura y de documentos institucionales de la UMSS. 2) El estudio descriptivo que se desprende de dicha revisión, con un enfoque cuantitativo. 3) El estudio descriptivo y analítico de la situación de género, a partir de una encuesta a 300 docentes (190 profesores y 110 profesoras). 4) El estudio cualitativo, sobre la base de 41 entrevistas focalizadas (22 a profesoras y 19 a profesores). Por tanto, el método es ecléctico, con una combinación entre el método cuantitativo y el cualitativo.

Se realizó una investigación documental de fuentes secundarias. Se examinaron, por un lado, las cifras que anualmente publica la UMSS, entre las cuales figuran indicadores de la distribución del profesorado y estudiantado según sexo, y por otro, se atendieron a las nóminas de las autoridades de gobierno universitario y facultativo, sin omitir la composición de las instancias de cogobierno. Para ello, se recopilaron datos desde el año 2009 hasta 2017. El universo de nuestra población de estudio, a finales de la gestión 2016, es de 77.630 matriculados (37.797 varones y 39.831 mujeres) y un total de profesores de 1.901 docentes (1.307 varones y 594 mujeres) (UPSI-UMSS, 2007, s/d).

A partir de esos datos se elaboró nueva información que permita, por un lado, la visualización del estado de igualdad de género en la línea de tiempo que comprende el periodo 2009-2017 y, por otro, el análisis de la composición de las autoridades, tanto a

niveles de mandos altos como mandos medios, de modo de contar con una perspectiva que muestre ampliamente el escenario tendencial a puestos de liderazgo.

Para ello, se examinaron documentos institucionales que contienen información estadística y nóminas de directivos. Todos esos datos nos posibilitaron hacer una aproximación al estado de igualdad de género en la UMSS. Asimismo, se acudió a la base de datos cualitativos del IIHCE, que son 41 entrevistas, 22 a profesoras y 19 profesores.

El objetivo que guía el presente estudio es: Indagar los discursos y prácticas acerca del cuidado de la familia que se constituyen en barreras simbólicas para el acceso equitativo a puestos de gobierno universitario en la Universidad Mayor de San Simón en el periodo comprendido entre el 2009 y el 2017.

Como definición operativa de términos, se adopta el criterio de que el concepto de género es utilizado en las ciencias

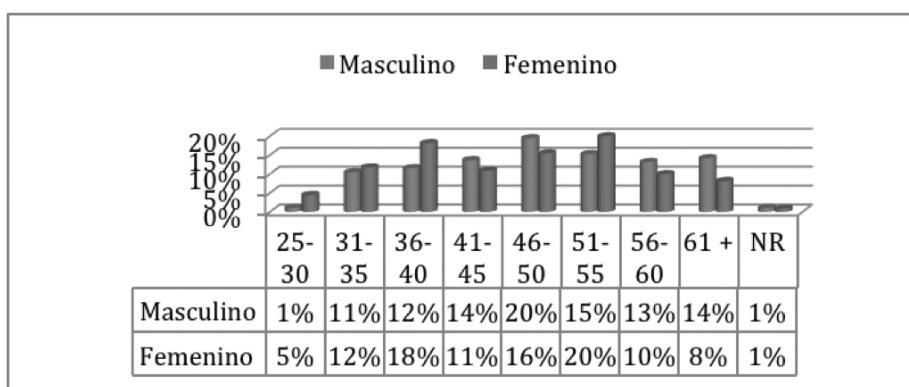
sociales para “definir las identidades, los roles, tareas y funciones, los valores, las representaciones o los atributos simbólicos, femeninos y masculinos, como los productos de una socialización de los individuos y no como los efectos de una ‘naturaleza’ (Dorlin, 2008, p. 35). Por tanto, la división sexual del trabajo está modulada “histórica y societalmente, con una asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva” (ob. cit., p. 18).

Presentación de resultados

Caracterización de los encuestados

El Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades, de un total de 1.901 docentes (gestión 2016), aplicó una encuesta a 300 personas (190 profesores y 110 profesoras). Un primer dato a conocer fue la edad de los docentes:

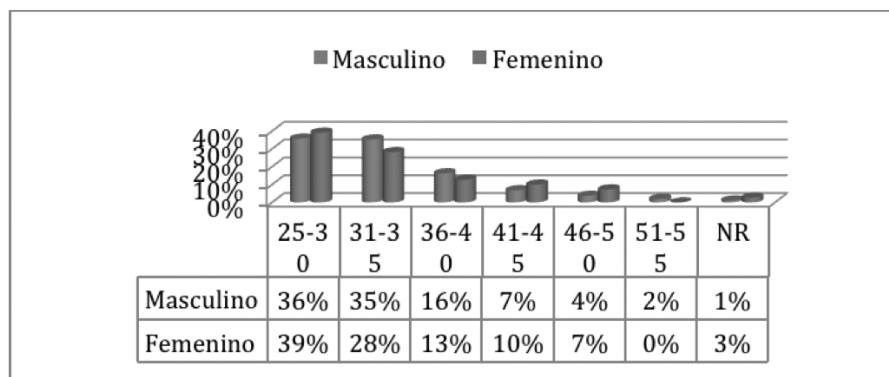
Gráfico 1. Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del IIHCE.

A medida que suben de edad, los docentes varones se incrementan en número, pues mientras más jóvenes, son menos en cantidad. La mayor concentración de varones se da entre los 46-50 años, en una suerte de poder gerontocrático. Incluso, los docentes de más de 60 años son en mayor número que los de 56-60 años.

El fenómeno que se da en el caso de las docentes mujeres es con picos marcados. A la edad entre los 36-40 y luego entre los 51-55 años son los momentos en que mayor presencia existe de ellas, para luego caer abruptamente.

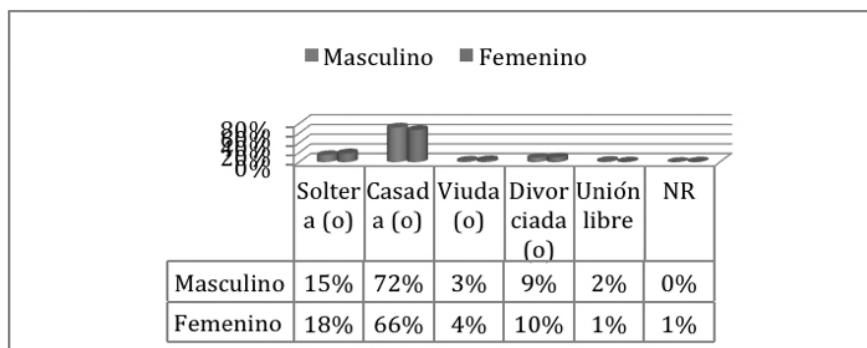
Gráfico 2. Edad de ingreso a la docencia

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del IIHCE.

Entre los 25-30 años es la edad en que el 39% de las mujeres ingresó a la docencia, para luego descender al 35% entre los 31-35 años. Luego la cifra cae vertiginosamente al 16% y continúa el descenso de cifras. Los años en que las mujeres casi no ingresan a la docencia son entre los 35-40 años, para luego mantenerse en cifras levemente decrecientes. Pareciera que muchas se incor-

poran a la docencia recién a partir de los 40 años, hasta el tope de los 50 años.

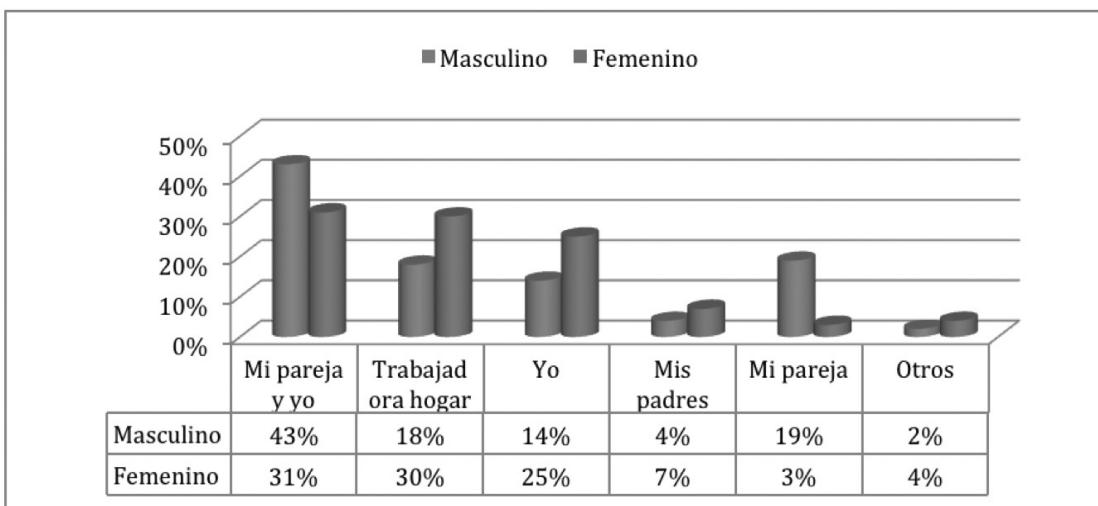
En cambio, los varones muestran una meteora estable de ingreso a la docencia entre los 25 a los 35 años, precisamente en aquellas edades en que las mujeres “desaparecen”. Recién a partir de los 35 años, las cifras van disminuyendo, pero incluso entre los 51-55 aún hay docentes varones que hacen su ingreso a la universidad.

Gráfico 3. Estado civil

Fuente: Elaboración Jimmy Delgado sobre la base de datos del IIHCE.

La encuesta muestra que el 72% de los varones y el 66% de las mujeres son casados y el 9 y 10%, respectivamente, divorciados, lo que nos da en conjunto que, muy probablemente, el 79% del profesorado santomiano tiene obligaciones familiares relativas a hijos y tareas domésticas. Por tanto, es

pertinente señalar que el eje central de sus vidas lo constituye -o constituyó- el tiempo destinado a los distintos quehaceres en la vida familiar. Por otro lado, los solteros y solteras también pueden tener sobre sí obligaciones familiares relativas al cuidado de hijos o personas mayores.

Gráfico 4. Quién se encarga de las tareas del hogar

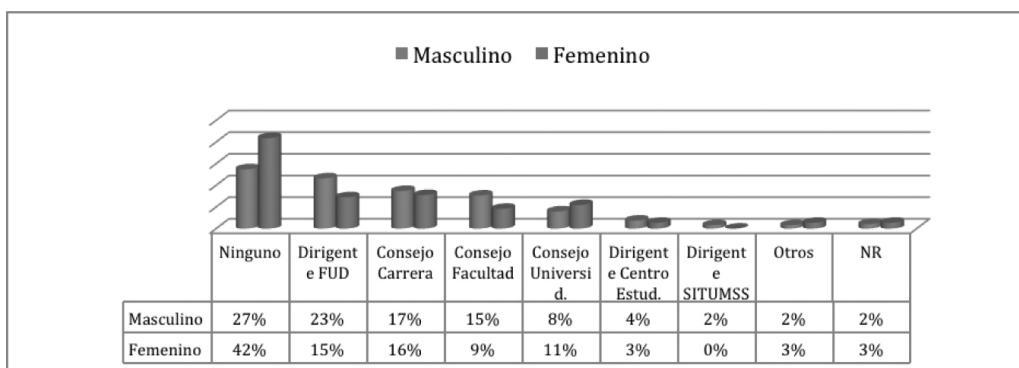
Consultados acerca de quién se encarga de las tareas del hogar, la opción de “mi pareja y yo” muestra el mayor porcentaje de respuesta, tanto en varones como en mujeres, lo que, en teoría, indicaría un significativo involucramiento de ambos.

Sin embargo, cabe preguntarse si en la reproducción doméstica de la vida cotidiana -bañar, alimentar, cocinar para niños- están involucrados los varones o si se prefiere aquellas actividades que reafirman la masculinidad dominante (Olavarría, 2004, p. 217), como los arreglos de la vivienda, los trámites fuera del

hogar, el traslado de los hijos al colegio y algunos aspectos del presupuesto familiar. Por tanto, lo más probable es que ese “mi pareja y yo” no necesariamente indique una equitativa distribución de responsabilidades.

La figura de la trabajadora del hogar es relevante, sobre todo para las mujeres, que delegan en otra mujer el cuidado de la familia. En otro orden, el trabajo en doble jornada está presente para el 25% de mujeres, en tanto que los varones son quienes más delegan el cuidado familiar en su pareja, en un 19%.

Participación política en cargos honoríficos

Gráfico 5. Ocupación de cargos políticos

Fuente: Elaboración Jimmy Delgado sobre la base de datos del IIHCE.

En la UMSS, se valora la participación en la vida política, tanto, que se tiene asignada una puntuación significativa en el currículum académico de postulación a la docencia. Se trata de cargos electos y honorarios, sujetos a reuniones periódicas y en jornada diurna.

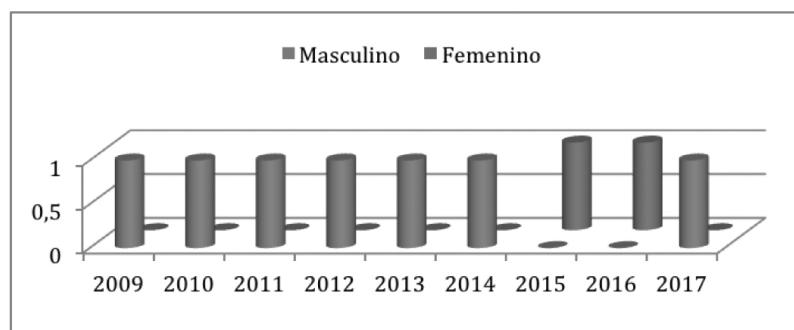
La FUD es el gremio, una suerte de cofradía, del profesorado, Federación Universitaria de Docentes. El Consejo de Carrera es la instancia que regula a la respectiva dirección de carrera; el Consejo Facultativo regula al Decanato; el Consejo Universitario al Rector. La dirigencia del Centro de Estudiantes es el gremio de los universitarios. La Dirigencia de la SITUMSS es el gremio que agrupa a los trabajadores administrativos.

En la categoría de “ninguna participación”, se sitúa el 42% de mujeres, mientras que solo el 27% de varones señala esta opción. En todas las demás categorías de representación gremial, hay un predominio masculino, con la salvedad de participación en el Consejo Universitario (máxima instancia de gobierno universitario), con el 11% de mujeres. Incluso, los encuestados declaran su participación desde su vida estudiantil como dirigentes de centros de estudiantes, aunque en una proporción menor (4% varones y 3% mujeres). Desde estas instancias que permiten la visibilización y el ascenso de liderazgos, ya las mujeres quedan en rezago, mientras que comienza el despegue de los varones.

La cumbre estratégica del gobierno universitario

Rectorado

Gráfico 6. Cargo de rector/rectora. Periodo 2009-2017

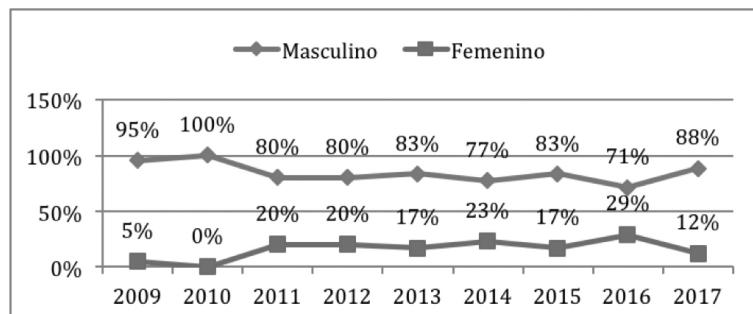


Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

Rompiendo una tradición de hegemonía política masculina, los años 2015 y 2016 fueron designadas por primera vez dos rectoras ad interin, pero no por la vía

elecciónaria, sino por sucesión ante la finalización de mandato de sucesivos rectores interinos a causa de una grave crisis universitaria.

Gráfico 7. Autoridades dependientes del rectorado



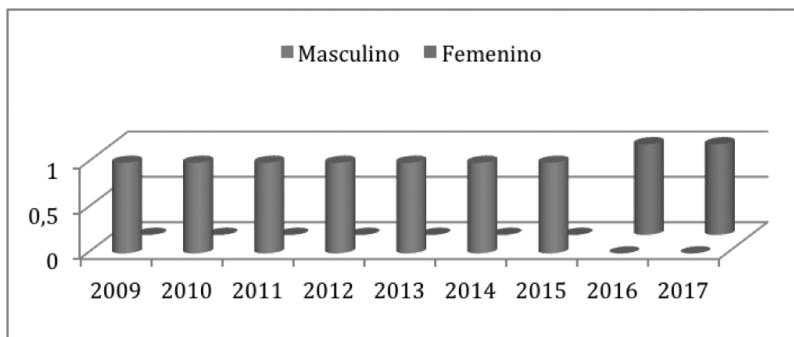
Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

A lo largo de nueve años y dos distintas gestiones rectorales, las autoridades del más alto nivel de la cumbre estratégica son predominantemente varones, en ocasiones, en su totalidad, como en el año 2010. Cuando

pareciera ir estabilizándose en un orden de 80% varones y 20% de mujeres en el transcurso del 2011 al 2016, el presente año volvió a incrementarse la cifra de varones al 88% y la de mujeres a caer al 12%.

Vicerrectorado

Gráfico 8. Cargo de vicerrector/vicerrectora. Periodo 2009-2017



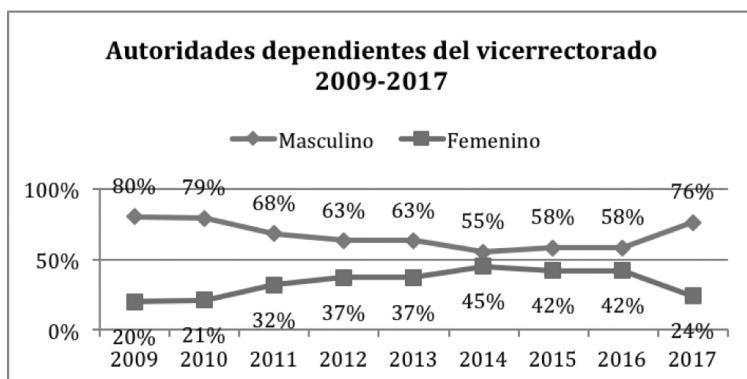
Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

Del mismo modo, recién a partir del 2016, es designada una vicerrectora ad interin, por sucesión ante la finalización de mandato de los vicerrectores interinos. Ese

mismo año, por primera vez, por voto directo, es elegida la primera vicerrectora en la historia de la UMSS.

Gráfico 9. Autoridades dependientes del vicerrectorado.

Periodo 2013-2017



Fuente: Elaboración propia sobre base de datos de la Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI-UMSS).

El segundo nivel de la cumbre estratégica parece ser un tanto más accesible a las mujeres. En forma sostenida, la brecha se fue acortando desde el año 2010 hasta el 2013. Entre los años 2014 al 2016, las cifras, por primera vez, fueron mostrándose

casi equiparables, por lo que se vislumbraba una entidad con oportunidades de igualdad de género. Sin embargo, al igual que en el Rectorado, el 2017 acusa nuevamente una súbita recuperación de predominio masculino.

Los discursos desde la voz de las mujeres

En las entrevistas en profundidad, se pudo indagar con mayor detalle. La encuesta mostraba una “desaparición” de las mujeres entre los 35 y 45 años. Se le preguntó a una investigadora qué razones veía ella para que las mujeres hagan presencia minoritaria en el campo de la investigación entre ese rango de edad:

La investigación, lastimosamente es así. Una hace el doctorado, muy metida en el laboratorio. Hace el post-doctorado, sube un poco más. Es supervisora, entonces, cambia la dinámica, porque una tiene que estar pensando en el dinero ¿no?, dinero para mantener el proyecto de investigación. Y conforme una va ascendiendo, la actividad administrativa se va volviendo más pesada.

Entonces, eso hace que las mujeres se vayan retirando porque no tienen tanto tiempo para estar viajando, yendo, viniendo, dejando a la familia... Por alguna razón, la prioridad es el hijo, son los hijos. Esto es igual en Europa como en aquí. Por más que el sistema lo permita, por eso de la discriminación positiva, la baja por maternidad de un año y otras ventajas, igual empezaban a desaparecer en el tiempo y no ascender más porque no les interesa. Es mucho tiempo el que se tiene que dedicar en cargos de supervisión y dirección. Se valora más la familia, porque al final del día el que le va a dar el abrazo a una es el hijo, no el artículo científico indexado, ¿no ve? (risas). (Científica del Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencia y Tecnología. Doctora en Biología).

Si no se “desaparece”, existe la obligación de la doble jornada. En clave de humor, ante la pregunta de si había conciliación familiar, lo explica así una decana:

... a veces yo digo en tono de broma, ¿no?, y lo digo a mis estudiantes, “a las mujeres nos han engañado, nos han hecho creer que, al estudiar, al trabajar, nos hemos liberado”, pero, en realidad, si te das cuenta, nos hemos aumentado trabajo, porque ahora nos hacemos cargo del hogar, de los hijos, del trabajo y terminamos haciéndonos cargo de todo (Decana de la Facultad de Humanidades. Psicóloga).

Pedimos a las profesoras que nos describan su jornada, que puede llegar a ser extenuante:

A ver, le voy a contar un día de mi jornada cuando mis hijos estaban chicos. Llegar del trabajo a casa, seis... seis y media en la casa, y hacer un previo de la cocinada (risas). Entonces, si voy a hacer un asado, o un arroz, dejo listo para entrar al día siguiente a primera hora, las papas peladas, la carne ya preparadita para ir directo al sartén. Entonces, en la mañana, dejaba cocido el arroz y la papa. La carne la dejaba para que, al llegar al mediodía hacer el asado y la comida esté lista. ¿Y el marido? (risas), pues, llegaba a comer. Eso... (Directora de carrera. Trabajadora social).

Una de las causas de la no participación de las mujeres en la cumbre estratégica, lo difícil de la no conciliación familiar con lo laboral, lo explica así una decana:

Yo creo que la desigualdad de la presencia de la mujer se reproduce a nivel de la universidad. Todavía pesa más esa estructura de varones en los cargos directivos. La política es todavía considerada como un lugar donde solamente los varones pueden opinar y, en ese sentido, se ha relegado un poco la participación de las mujeres, creo que una muestra de eso es que nunca hemos tenido una mujer rectora. En alguna oportunidad tuvimos una rectora interina, pero como autoridad electa creo que nunca (Decana de la Facultad de Humanidades. Psicóloga).

Discusión

La Universidad Mayor de San Simón ha visto que la matrícula tanto de estudiantes varones como de mujeres se ha nivelado en porcentajes similares a partir de 2010. Incluso, desde el 2011, la matrícula femenina es superior a la masculina, con tendencia a aumentar paulatinamente la población de universitarias que de universitarios (Universidad en Cifras, 2011, 2012 y 2013).

No obstante, esta feminización de la matrícula universitaria, eso no ha significado que haya mayores facilidades para el acceso a la docencia para las mujeres y mucho menos a instancias de gobierno universitario, pues, en el periodo de 2009-2017, en promedio, la presencia femenina

estuvo alrededor del 30%, en tanto que la masculina fue del 70%. De hecho, en niveles de la cumbre estratégica (rectorado) la presencia femenina es minoritaria, en tanto en la línea media (vicerrectorado) se amplía un tanto más.

Por todo ello, se asiste a la postergación —o renuncia tal vez— de la mujer académica sansimoniana a puestos de gobierno universitario que demandan mucho tiempo y gran cantidad de energía, si, entre otras causas multifactoriales, se suma la gran dificultad del logro de la conciliación doméstica con lo laboral, en razón de que difícilmente los hombres se involucran en el espacio privado.

Para que mujeres y hombres compartan de manera equitativa responsabilidades en el gobierno universitario, sería indispensable que los hombres se involucren en el cuidado doméstico, o en palabras de Lamas se requiere que “junto con la entrada masiva de las mujeres al ámbito público, se dé el ingreso de los hombres al ámbito privado” (Lamas, 1997: 23). El estudio nos muestra que ello no se está dando, pues las responsabilidades son depositadas de modo naturalizado en las mujeres. Se trata, como punto importante, de una discriminación naturalizada, porque ha sido culturalmente construida en torno al rol que deben cumplir las mujeres, por presunciones culturales con gran arraigo histórico sobre su papel especial (considerado insustituible) para cierto modelo de familia.

Si bien es cierto que esas inequidades obedecen a razones multifactoriales de larga data, esta realidad, para ser superada (o mitigada al menos), requiere de políticas públicas, institucionales e individuales, debido a que las tendencias, en el caso sansimoniano, persisten en mantener en la cumbre estratégica una brecha considerable que no disminuye con el tiempo, sino que ha incrementado en el último año.

Sería urgente contar con políticas universitarias que reconozcan la existencia de una injusticia, que esta injusticia persiste e inclusive se profundiza. Se suma a ello, cierta complicidad de las propias damnificadas en perpetuar esa situación de injusticia, complicidad que tiene mucho que ver, entre otros motivos, el privilegiar el ámbito privado, en detrimento del ámbito público.

La total ausencia de políticas de conciliación de vida familiar y trabajo académico en nuestra universidad no permite compatibilizar los espacios y las demandas de tiempo y ocupación de la familia con las demandas de la vida académica, peor todavía con las demandas que exigen cargos de liderazgo, que desconocen de horarios pre establecidos. Esta condición es similar para mujeres y hombres, pero culturalmente la carga del cuidado familiar está asignada a las mujeres y son ellas las que resienten de manera más aguda y con un gran impacto en su carrera académica esta omisión.

Si, finalmente, una mujer opta por cargos de gobierno universitario o de representación gremial, en muchas ocasiones, el precio es el resquebrajamiento de su vida familiar, con lo que la conciliación se ve como algo muy improbable de lograr en las condiciones actuales y con los condicionamientos subjetivos que se han ido construyendo culturalmente a lo largo de la vida institucional de la UMSS. Por tanto, de no mediar modificaciones sustantivas a las prácticas individuales y colectivas, permanecerá en el tiempo una disminuida presencia de liderazgo femenino en contraposición con sus pares varones, privándose la universidad estatal cochabambina de un aporte más contundente del resto de las mujeres académicas.

Conclusiones

A causa de la asignación sexista de roles, las mujeres académicas deben enfrentar el desafío del cuidado doméstico, intentando hacerlo compatible con su trabajo laboral. Las y los investigadores citados en el presente estudio dan cuenta de que dicha conciliación es improbable, lo que obstaculiza el ascenso de la mujer hacia puestos más expectables por las altas demandas que se exige en cuanto a horarios y dedicación.

Se cuestiona la total ausencia de políticas institucionales de conciliación de vida familiar y trabajo académico, cuando lo que urge es un trato específico, con políticas públicas que reconozcan la existencia de la injusticia pasada, a fin de que la proclamada equidad se materialice, con equidad de acceso a hombres y mujeres.

Referencias

- Barberá, E. Ramos A. y Candela A, (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema* Vol. 23, Nº 2, pp 173-179. Valencia: Facultad de Psicología:Universidad de Valencia.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica, en *Debates en Sociología*. Nº 18. Departamento de Ciencias Sociales. Perú: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Dorlin, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades*. Barcelona: Nueva Visión.
- Gimeno, R. (2013). ¿Es compatible ser feminista y tener empleada doméstica? En *R e v i s t a Pika Magazine*. País Vasco: Asociación sin Ánimo de Lucro EME Komunikazioa. En línea: <http://www.pikaramagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica/>(actualización 20.4.2017).
- Gómez V; & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género, en *Revista Latinoamericana POLIS* Nº 40. CIS-PO. Centro de Investigación Sociedad y Políticas Públicas. Chile: Universidad de Los Lagos Campus Santiago. En línea: <https://polis.revues.org/10620> (actualización 17.2.2017).
- Lamas, M. (1997) *¿Qué generó el género? En la perspectiva de género: una herramienta para construir la equidad entre mujeres y hombres*. México: s/d.
- Lupano M. (2004) Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes en *Revista Psicodebate* 9. *Psicología, Cultura y Sociedad*. Buenos Aires: Universidad de Palermo. En línea: <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico9/9Psico%2004.pdf>(actualización 18.4.2016).
- Mintzberg, H. (2005). Las cinco partes fundamentales de la organización: En *La Estructuración de las organizaciones*. Título original: The Structuring of Organizations. Traducción de: Bonner, Deborah y Nieto, Javier. España: Ariel. pp. 43-93
- Nieto, A. (2008). *El laberinto al que se enfrentan las mujeres*. E el diario *Cinco Días*. Sección Economía. Madrid: Grupo Prisa. En línea: http://cincodias.com/cincodias/2008/02/23/economia/1203747660_850215.html (actualización 23.3.2016).
- Olavarría J. (2004). ¿Dónde está el nuevo padre? De la retórica a la práctica. En Valdés X & Valdés T. (Eds.), Familia y vida privada: En: *¿Transformaciones, resistencias o nuevos sentidos?*, pp. 215-250. Santiago: CEDEM/FLACSO.
- Universidad Mayor de San Simón. (2009, 2010, 2011, 2012, 2013). *Universidad en Cifras*. Cochabamba: s/e.
- 2017. *Nómina de directivos 2014, 2015, 2016, 2017*, documento en Excel. Unidad de Provisión de Servicios Informáticos (UPSI). Cochabamba: inédito.
- Van Dijk, T. A. (1999). *El análisis crítico del discurso*. Barcelona: Anthropos.

El complejo mundo del liderazgo femenino en la Facultad de Ciencias Sociales Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia

The complex word of female leadership in the Faculty of Social Sciences at the University, of San Andrés, Bolivia

Ballesteros Trujillo Blanca Zulema¹
zuleballe123@hotmail.com

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-02-15

Resumen

El artículo se refiere a la compleja situación de las mujeres académicas que ocupan puestos de liderazgo en la gestión 2016-2017, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. El patrón masculino dominante enraizado en la institución orienta y define las prácticas en desmedro sistemático del rol femenino en todos los ámbitos, a pesar de los esfuerzos hechos por democratizar el ingreso de la mujer y la casi paridad de la matrícula estudiantil femenina, la misma situación no se traduce en la docencia, la investigación ni en la interacción social. Manifiesta el descontento de las mujeres de la facultad que desde los lugares de liderazgo y gestión que ocupan por mérito no cuentan con oportunidades institucionales reales para cualificar su formación, se desgastan enfrentándose cotidianamente con el abuso de poder, el autoritarismo y la mentalidad patriarcal misógina de sus pares y de la colectividad universitaria en general que presiona a todo nivel, sobre pasando la intención del ente rector de turno. Situación que se agrava, por sus múltiples responsabilidades familiares, puesto que las labores de manutención y cuidado a su cargo alternan de manera difícil con la jornada que cumplen a tiempo completo en la institución.

Palabras clave: liderazgo, patriarcal, inequidad, poder, autoritarismo, misoginia.

Abstract

This article refers to the complex situation of academic women in leadership positions (2016-2017) at the Faculty of Social Sciences of the San Andres University in Bolivia. The dominant male pattern rooted in the institution guides and defines all practices, which systematically diminish female roles in all areas, despite the efforts made to democratize the entry of women and the almost equal enrolment of female students. The same situation does not translate into teaching, research nor social interaction. In the university there are no polices that guarantee participation in equity and equality, nor is the institutional need to create a specific

¹ Docente de la Universidad Mayor de San Andrés. E mail: idissociologiaumsa@gmail.com. Miembro de la Red de género y educación superior de Iberoamérica

attention unit to address the problem. This article shows the discontent experienced by women of the faculty who occupy leadership and management roles based on their merits. They do not have real institutional opportunities to qualify their training, they wear out facing everyday abuses of power, authoritarianism and the misogynistic-patriarchal mentality of their peers and the university community in general, which is present at all levels, surpassing the intention of any governing body shift. This situation is aggravated, most of the times, by multiple family responsibilities, since the maintenance and care work is carried out mostly by them, which is perceived to complicate full-time dedication to the institution.

Keyword: leadership, patriarchal, inequality, power, authoritarianism, misogyny.

Antecedentes

La Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), creada por decreto Supremo de 25 de octubre de 1830, es una de las universidades públicas más prestigiosas del país por su ubicación y relevancia social e histórica a nivel regional y nacional. La oferta educativa en educación superior de la UMSA es amplia. Cuenta con: 13 facultades, 54 carreras y 32 institutos de investigación, 9 programas de postgrado, 27 maestrías, 1 doctorado, 6 diplomados, 35 especialidades y 6 menciones. El acceso a la educación universitaria es grande, según datos de la gestión 2001, de 60.686 estudiantes (59.924 en pregrado) el 47% corresponde a mujeres y el 53% a varones para pregrado, mientras que para postgrado el 45% corresponde a hombres frente al 55% a mujeres. Acorde a reportes en prensa de la división de sistemas de información y estadística de la UMSA, a principios del 2014, son 74.932 estudiantes matriculados, con un 49% (36.731) de mujeres y 51% (38.192) de varones.

La oferta de postgrados es mayor en el área de Ciencias Sociales. Existe una mayor concentración en los tramos de 20 a 32 años. El punto más alto para ambos sexos es entre los 23 y 26 años.

Según datos de la gestión 2002, la UMSA tiene 1.906 docentes, el mayor del sistema. La relación docente/estudiante es de un docente por cada 80 estudiantes, cifra variable en cada unidad. Existe mayor cantidad de docentes varones. El 21.51% (410) corresponde al sector femenino y el 78.49% (1.496) al masculino. La composición docente de 10 facultades demuestra que la docencia corresponde a un patrón ocupacional masculino. La carga horaria de las mujeres representa un cuarto del total, en medio tiempo casi un tercio y en tiempo completo un tercio. La tendencia es diferente en Farmacia, Bioquímica, Humanidades y Sociales, sin poder llegar a la equidad.

Al respecto, retomo el estudio de Sánchez, Murillo & Núñez (2004) sobre: *Educación, universitaria y género en el sistema Público*, quienes resaltan que el comportamiento actual sigue la misma tendencia.

La universidad es una de las instituciones que impulsó procesos democratizado-

res, creando condiciones de apertura para el ingreso de mujeres a la educación universitaria hasta lograr una casi equiparidad de género en la matrícula. (ii) Los principios de la universalidad de la educación, la democracia universitaria (autonomía y cogobierno) y la postulación de principios nacionales, populares y de servicio al pueblo han sostenido políticas con neutralidad de género en base a las declaraciones principistas de una educación pública no excluyente.

El incremento de la participación femenina a la educación universitaria obedece a los procesos de democratización de la educación; el papel del conocimiento de democratización y en las transformaciones sociales; los nuevos parámetros sociales respecto al trabajo femenino; la valoración de las mujeres como trabajadoras, generadoras de ingreso y de aporte económico en diferentes esferas, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y las modificaciones y orientaciones actuales del mismo.

El acceso al ingreso femenino a la universidad no significa que las relaciones de la desigualdad y subordinación hayan sido eliminadas. Los sistemas de género basados en una organización social androcéntrica se reproducen y revitalizan en el sistema institucional universitario con la vigencia de los patrones profesionales por sexo, reproduciendo las relaciones de género vigentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el espacio laboral, el gremial y en el de la gestión institucional.

La apertura al ingreso ascendente de mujeres no ha significado el logro de la equidad. La estructura, organización, funcionamiento y la cultura universitaria contienen mecanismos de filtro que mantienen condiciones y consecuencias de inequidad, discriminación y exclusión social. Las relaciones de desigualdad de género se expresan en varios ámbitos que no se reducen a la matrículación. Están en la organización y práctica académica e investigativa; en la participación innovativa y adaptativa en el campo del conocimiento y de la tecnología; en la gestión del conocimiento; en el régimen universitario que implica no solamente los sistemas de elección sino de gestión y de definición de políticas en la dinámica

gremial de estudiantes y docentes; en el movimiento universitario; en la participación reivindicativa social y política. El espectro de la vida universitaria es amplio y se presenta en una trama institucional política, social, cultural heterogénea compleja que organiza la rutina, otorga insumos formativos en una dimensión personal, profesional y de proyectos sociales.

Los patrones de profesionalización por sexo acordes con los ocupacionales presentan cambios que modifican los actuales parámetros de inserción universitaria. Actualmente se configuran tres tipos de carreras: las mixtas, las masculinas y las femeninas bajo el criterio de la composición estudiantil. La organización obedece a la división entre ciencias duras y blandas, constituyendo las segundas las de mayor receptividad femenina, y entre estas las disciplinas del área de sociales se han mostrado y mantenido como las más proclives para el ingreso de población estudiantil femenina.

La docencia universitaria se caracteriza como una ocupación masculina. Hay más varones que mujeres, aún en las carreras femeninas, con algunas excepciones. La constitución de los sujetos académicos, hombres y mujeres, moldean las relaciones genéricas y los sistemas simbólicos que organizan las instituciones sociales en el proceso educativo.

Las experiencias de género han sido promovidas por factores externos al sistema universitario: los cambios sociales y las modificaciones de las representaciones de género como producto de la emisión del discurso de género a través de la difusión realizada por las organizaciones de mujeres y de las políticas públicas. Los actores que han impulsado las experiencias, en todos los casos, han sido docentes mujeres que contaban con el conocimiento teórico o empírico sobre la problemática de género.

Existe un conocimiento incipiente sobre el tema por parte de las autoridades, docentes y estudiantes, que impide que la transversalidad de género se convierta en parte de las políticas institucionales con los fines de igualdad y equidad de género y en tanto objeto académico. Esto hace que existan diversas concepciones, creencias, prejuicios y

visiones reduccionistas que limitan el tratamiento académico.

No existen políticas ni medidas explícitas en las instancias gremiales que favorezcan un mayor acceso de las mujeres a los espacios de decisión. El discurso universitario está encapsulando las condiciones, accesos y participación diferenciada de hombres y mujeres en los ámbitos gremiales e institucionales.

Las capacidades desarrolladas de la universidad enfatizan en la apropiación, transformación y adaptación del conocimiento y menos en la producción de conocimiento y en la innovación, aspecto que influye en el tratamiento de género. El abordaje académico del tema es marginal, al no ser reconocido como objeto académico e investigativo, los aportes al conocimiento se ven restringidos y se recurre a esfuerzos dispersos. Se respalda escasamente la investigación y su principal dinamismo se asocia al postgrado que se ha convertido en el espacio de formación de docentes en estudios de género, instancia que ha facilitado el acceso a material bibliográfico e impulsado la investigación.

Las políticas públicas han incidido en el ámbito universitario como parte del despliegue en la sociedad, y no porque la educación universitaria haya constituido una problemática prioritaria para la política pública de género, ni porque la universidad la considere como parte de la agenda del sistema universitario. Los avances en la inclusión de género responden a las demandas de la realidad y las específicas de la sociedad, de las organizaciones sociales y de las instancias con las cuales interactúa la Universidad más que a una relación directa con organismos públicos que tienen competencia para el diseño y aplicación de políticas.

Es difícil determinar en forma directa el grado de influencia de género en el sistema público universitario, sin embargo, las reformas estatales y los cambios en la sociedad y la economía han influido e impulsado procesos de adecuación académica. A través de distintas políticas, vías internacionales y nacionales y la concurrencia de distintos actores en un proceso dinámico e histórico se han producido transformaciones relativas respecto al comportamiento reproductivo

biológico, social material de las mujeres, la inserción de las mujeres al mercado laboral, la autonomía económica de las mujeres, las transformaciones en la familia y el despliegue discursivo y de la constitución democrática y ciudadana, que influyen en las opciones y en el proceso de aprendizaje y en la cotidianidad universitaria.

La transversalización de género no ha sido asumida como parte de las políticas institucionales universitarias, sino más bien concurrieron iniciativas y esfuerzos aislados y dispersos en distintas unidades académicas, las mismas que no forman parte de una propuesta estratégica institucional.

Las experiencias de género se centralizan en el área de sociales y en carreras eminentemente femeninas, con avances en cuanto a su incorporación como materias, seminarios, tesis y proyectos de investigación específicos. No se ha encontrado un proceso de transversalización, y por tanto su consolidación como objeto académico en la currícula, ni en la agestión académica e institucional (Sánchez, Murillo & Núñez, 2004 p.149-153).

En ese contexto abordamos la investigación: la gestión y el liderazgo de las académicas en la Facultad de Ciencias Sociales de la UMSA / 2016-2017

- (1) La línea de preocupación de la investigación pretende analizar los diferenciales de género en la gestión y el liderazgo femenino en la Facultad de Ciencias Sociales de la UMSA. Interesa:
- (2) Analizar las voces y perspectivas de las académicas respecto a la discriminación, los diferenciales y obstáculos que han vivenciado en sus cargos, las satisfacciones, las oportunidades y los aprendizajes que les ha supuesto el cargo.
- (3) Identificar el modelo de dirección que practican.
- (4) Captar sus opiniones sobre las oportunidades y diferenciales de acceso a la gestión, las dificultades y discriminación que aprecian en la implementación de sus cargos, si ayuda el contexto familiar y universitario a amortiguar los diferenciales de gé-

nero, cómo reaccionan ante la discriminación, el tipo de liderazgo que desarrollan, si está influido por las oportunidades o dificultades de género, cómo desarrollan un aprendizaje profesional en el liderazgo y si encuentran oportunidad o dificultad de género.

- (5) Interesa también indagar otros aspectos como las oportunidades y los diferenciales de acceso al cargo debido al género, las personas que hayan sido referentes o hayan influenciado, las problemáticas de género en las relaciones (autoridades, compañeros), los apoyos y ayudas recibidos (autoridades, equipo, compañeros), los obstáculos y ayudas en la conciliación familiar y laboral, el modelo de toma de decisiones, estilo de liderazgo y las fuentes de aprendizaje profesional cotidiano en la gestión.

Marco teórico

La investigación y reflexión sobre la cualidad del liderazgo femenino de las académicas en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés se apoya en la línea de pensamiento de un conjunto de pensadores/as sobre temáticas de género; entre los/as que resaltan Celia Amorós con su obra *Hacia una crítica de la razón patriarcal* (1991) que permite indagar sobre la situación de la mujer en el contexto occidental, afirmando que la razón patriarcal es la que se impone. Amorós explica las relaciones de discriminación y sujeción de la mujer, situación que no está al margen de su origen, rango ni oficio. La autora se adelanta a comprender la cualidad de la mujer y advierte la mirada misógina que provoca.

Luis Bonino aporta con las ideas que vierte en “Micromachismos, el poder masculino en la pareja moderna” (s/f). Reconoce que el comportamiento machista en la pareja moderna no tiene una sola manera de ser ni de manifestarse. Permite complementar la comprensión del comportamiento masculino en relación con la mujer, cuya cualidad distingue en función de la fina-

lidad deliberada que persigue. Su mirada acuciosa posibilita entender el tipo de relaciones que las mujeres afrontan en otros ámbitos, en nuestro caso, el académico institucional de la Universidad Mayor de San Andrés, signado ya por Sánchez, Murillo & Núñez, en *Educación, Universidad y Género en el sistema público* (2004), estudio pionero sobre la situación de género en la universidad pública de Bolivia, como un espacio androcéntrico cuya estructura de organización es patriarcal.

Michael Foucault con *Microfísica del poder* (1974) resulta ser un referente teórico relevante en el afán de acercarnos a indagar, describir y tratar de explicar el liderazgo de las académicas de la Facultad de Ciencias Sociales. Su concepción de poder abarca novedosamente tanto la esfera pública como la privada. Es un instrumento conceptual que permite observar el lugar y el relacionamiento de la mujer, los diferentes roles que ejecuta y la manera en que los enfrenta o intenta conciliar.

El grupo de autores/as que orienta nuestra reflexión sobre el liderazgo femenino de las académicas en la educación superior se completa con el esfuerzo de Silvia Federici, quién con *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* (2010) contribuye a reafirmar las ideas sobre la razón patriarcal que sostiene Amorós, los intentos que hace Bonino por mostrar la complejidad de los relacionamientos que entabla la mujer actualmente y la pertinencia del enfoque de poder de Foucault. La postura teórica de Federici revaloriza el protagonismo de las mujeres en el ciclo de producción y reproducción de la vida en los roles cotidianos que les toca cumplir desde el enfoque de la economía del cuidado, perspectiva crítica que enseña que “el capitalismo, en tanto sistema económico social, está vinculado necesariamente con el racismo y con el sexism. El capitalismo debe justificar y mistificar las contradicciones incrustadas en sus relaciones sociales (...) denigrando la “naturaleza de aquellos a quienes explota” (Federici, 2010, p. 32). Las mujeres por su calidad de género participan en ese escenario en condiciones siempre desiguales, incluso a pesar de ocupar lugares de liderazgo en ámbitos

académicos, como el caso que estudiamos, situación que prueba la convicción teórica y política de Federici.

Metodología

La investigación es cualitativa, con uso de la observación participante, aplicación de entrevistas abiertas y elaboración de historias de vida, con revisión bibliográfica, siguiendo la línea de preocupación sobre el tipo de gestión del liderazgo que desempeñan las mujeres académicas en la educación superior de la Facultad de Ciencias Sociales de la UMSA.

Se ha utilizado los recursos teóricos consignados en la bibliografía para el análisis de los resultados, mismos que han sido requeridos para comprender y explicar la problemática.

Interesa particularmente la situación de las académicas que ocupan puestos de liderazgo y gestión relevantes en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés durante la gestión 2016-2017. La Facultad cuenta con cinco Carreras: Comunicación Social, Trabajo Social, Sociología, Antropología y Arqueología. Las instancias académicas y de gestión que están dirigidas por mujeres son:

Decanatura; Vicedecanatura (a.i.), (La Directora de la Carrera de Trabajo Social se hace cargo actualmente de esa instancia y del Instituto de Investigación de Trabajo Social); Representante Docente al Consejo Facultativo; Instituto de Investigación de Comunicación Social (IPICOM); Observatorio de Política Social (a.i.); Área Descentralizada (a.i.); Administración (a.i.); Infraestructura; Dirección de la Biblioteca Facultativa y la Coordinación del Programa de Titulación para estudiantes no graduados “PETAENG” (Carrera de Sociología). En total, 12 instancias con 10 responsables en labores de dirección y gestión.

Análisis de resultados

La investigación sobre la gestión del liderazgo de las académicas en la Facultad de Ciencias Sociales de la UMSA durante la gestión 2016-2017 muestra que su ejecución

es muy compleja y difícil por el peso que tiene una estructura de organización tradicional, tanto académica como administrativa, en la que destaca la presencia de la influencia masculina en general.

La forma de acceder a los cargos relevantes de liderazgo en la UMSA es diferenciada. Se basa en las normas establecidas a nivel nacional por el Consejo de la Universidad Boliviana CUB. Las autoridades de decanato, vicedecanato y direcciones de carrera se eligen mediante una propuesta de trabajo y por elecciones, con el voto docente ponderado frente al estudiantil, debido al cogobierno docente-estudiantil vigente.

Las carreras de mayor estudiantado despiertan mucho interés. No es casual que allí se generen pugnas por el acceso a los puestos de liderazgo más importantes por parte de las académicas. La Facultad de Ciencias Sociales cuenta en el año 2002 con 6.760 estudiantes. Las carreras con mayor alumnado son: Comunicación Social y Trabajo Social y las de menor alumnado son Sociología, Antropología y Arqueología.

Los puestos de las direcciones de los Institutos de Investigación y los cargos de gestión son obtenidos por concurso de méritos y/o examen para ascenso de nivel, siguiendo la costumbre institucional universitaria. Los cargos administrativos están fuertemente influenciados por recursos humanos y el sindicato, lo cual influye en el tipo de gestión, las facilidades con las que se cuentan y los obstáculos que se deben afrontar. En ambos casos, el cogobierno estudiantil es una variable importante en la decisión final, puesto que participa en las pruebas de evaluación.

Las instancias de dirección cuentan con consejos que deben avalar las decisiones a todo nivel. La composición de los mismos no es equitativa y el cogobierno, por su composición, sobre todo masculino e interés político suele ser una instancia que dificulta el acceso al liderazgo femenino de manera sistemática y constante. La estructura de organización androcéntrica se reafirma por la cultura organizacional de la universidad, ya que marca la tendencia en los distintos niveles de liderazgo y gestión.

Los puestos de gestión observados tienen sobre carga de trabajo y falta de auxi-

liares calificados que puedan facilitar la función. Los trabajadores de planta se encuentran en constante disputa por los cargos en busca de un nivel mayor. Actitud que rompe la continuidad del trabajo y provoca la presencia de trabajadores eventuales que preservan la dinámica sin experiencia ni conocimiento alguno.

En uno de los cargos de gestión estudiantes a profundidad, la responsable prolonga frecuentemente sus horarios, más allá de lo establecido institucionalmente, pretendiendo cubrir las exigencias que amerita su puesto con el más alto sentido de responsabilidad e inclusión. No existe reconocimiento por las horas extras de trabajo. Además, la institucionalización del cargo obedece, como dije antes a los intereses de recursos humanos o del sindicato, que a su vez corresponden a intereses creados a lo largo del tiempo, actitud que contradice los postulados máximos de la institución y a los principios democráticos expresados en la norma universitaria.

En el caso particularmente estudiado, la académica cuenta con 24 años al servicio de la institución en la Facultad de Ciencias Sociales, 22 años como secretaria en uno de los Institutos de Investigación y dos en un cargo de administración relevante como interina, al que accedió por su formación especializada en el área. Dicha profesional, hasta el momento ha fracasado en el intento de contar con el nivel que le corresponde, pese a sus méritos y empeño en la función, debido a dos exámenes manipulados en tiempo y materia por el sindicato de turno. Curiosamente, la última prueba fue superada por un varón, sin preparación ni experiencia en el campo administrativo, con el único requisito básico de 10 años de antigüedad y el aval disfrazado de su gremio. El resultado fue inapelable pese a las circunstancias irregulares evidentes del evento. Es un ejemplo paradigmático que ilustra la situación de muchas académicas en cargos de gestión en la Facultad.

La académica responsable del área de infraestructura de la Facultad sigue la misma ruta en la desvalorización de su trabajo a pesar de su formación y experiencia. Ha sido removida de su unidad por pretender hacer prevalecer criterios técnicos ante la

prioridad marcada por la autoridad facultativa transitoria de género masculino.

La responsable de la unidad de información más grande e importante de la Facultad, Licenciada en Ciencias de la Información, con amplia experiencia, también refiere actos de discriminación contra su función laboral, por la función misma y por su condición de género. Resalta la perjudicial injerencia política. Declara que como la disciplina no es tradicional, asignan personal conflictivo a la unidad a modo de castigo. En su experiencia, afirma que es posible el rescate de ese recurso humano y que lo logra por el tipo de liderazgo “participativo e inclusivo” que ejecuta. Piensa que las mujeres del entorno refuerzan y practican misoginia contra ella. Afirma que la mentalidad administrativa atribuye que un varón debe estar al mando de la unidad, arguyendo el peligro que representa su atención, sobre todo en horas de la tarde y la noche. Expresa la necesidad de apoyo de parte de las autoridades y estudiantes para dirigir la unidad, además de apoyo económico para hacer posible el trabajo. Sugiere atender la necesidad de retroalimentación del aprendizaje constante con cursos de actualización y capacitación en nuevos recursos, especialmente en las NTIC.

Respecto a los aspectos positivos referidos a las satisfacciones, oportunidades y aprendizajes de las académicas que ocupan cargos relevantes en la Facultad de Ciencias Sociales, es importante recalcar que estos se dan de manera escasa y discontinua. El apoyo institucional para estas tareas es marginal. No existe una política institucional que aliente el liderazgo ni la gestión femenina. Situación que se agrava por la excesiva burocratización del sistema y la voluntad de quienes controlan los procesos administrativos. Existe un programa de capacitación para el área administrativa que cuenta con tolerancia relativa para asistir de manera voluntaria, pero sin ningún incentivo económico para pagar el alto precio del curso (encuentro esto contradictorio porque la persona debe lidiar paralelamente con las obligaciones del trabajo y las del hogar si pretende participar), inconveniente que hace peligrar la intención de la propuesta que debería ser integral y viable.

Las oportunidades de acceso a cargos de liderazgo son referidas por las académicas de manera negativa en su mayoría. Es necesario aclarar que, si bien el proceso de participación no excluye a las mujeres en la letra, el procedimiento de admisión en la práctica, si lo hace: puesto que no cuida la paridad en su aplicación. Ni siquiera cuando los méritos de las mujeres son mayores se suelen respetar sus resultados.

El tipo de liderazgo está influido negativamente por los diferenciales de género que la costumbre institucional machista marca. La disputa de los puestos de dirección y gestión de alto rango es una constante. En esta batalla, como en una guerra sin cuartel y tierra de nadie, se enfrentan las mujeres con diversos tipos de discriminación y maltrato. La misoginia señalada por la especialista española Celia Amorós en *Hacia una crítica de la razón patriarcal* (1991) es una práctica instalada en la mentalidad del sistema patriarcal universitario, tanto como los comportamientos sexistas, prácticas que se extienden a la mentalidad de las mujeres mismas en la estructura vertical en la que se mueven, resistiendo o adaptando sus actitudes y modo de ser al lenguaje del poder vigente que las obliga al enfrentamiento constante.

No se puede negar la existencia de actos de discriminación recurrentes por la condición de género en la universidad en general y en la Facultad de Ciencias Sociales en particular. Los tipos de maltrato oscilan en una amplia gama, entre afrontas públicas o privadas, torpes o sutiles, tal como indica Luis Bonino en su artículo acerca de los “Micromachismos, el poder masculino en la pareja ‘moderna’ ” que se encuentran en la institución sin objeción alguna, a pesar de los esfuerzos del actual ente rector, que se ha constituido en una instancia particular de defensa para atacar y prevenir el acoso en la universidad y acaba de dar paso a la creación de la “Defensoría del estudiante”, bajo la responsabilidad de una docente trabajadora social de amplia trayectoria y experiencia en el campo de la defensa de los Derechos Humanos.

Bonino clasifica los micromachismos en: Utilitarios, encubiertos, de crisis y coercitivos, que si bien en su análisis están referi-

dos a las relaciones de pareja en la sociedad moderna², en la universidad se encuentran con variantes en orden de jerarquía. La microfísica del poder enseña que el poder se encuentra instalado en todas partes, siguiendo a Foucault (1979). Los micromachismos constituyen expresiones del poder masculino, cuyos roles se reafirman en la universidad cotidianamente.

Las académicas que nos ocupan encuentran más dificultades que oportunidades en sus funciones de liderazgo y gestión, situación que atribuyen a la política institucional y la falta de ética profesional de las personas de su entorno. Los esfuerzos por mayor preparación en sus campos de liderazgo y acción resultan ser sobre todo de iniciativa y esfuerzo individual. No existe promoción ni incentivo para ser afrontados de manera sistemática ni continua. No hay aliento institucional al acceso de puestos de liderazgo y gestión en igualdad de oportunidades. Las mujeres se ven sujetas a enfrentarse a una serie de múltiples obstáculos si llegan a ocupar estos lugares.

La iniciativa de la participación femenina en los puestos relevantes es particular y su éxito depende de su posición frente al grupo de poder e influencia vigente y de la manera en que construye alianzas, esgrimiendo la fuerza de su talento personal, académico y político posible. Las más de las veces, su compleja lucha corresponde a la que se da en su espacio privado familiar, en soledad, porque el contexto familiar y universitario no amortiguan los diferenciales de género, al contrario, son instancias que compiten cruelmente en la dedicación, el tiempo, el esfuerzo y la in-

versión de su capacidad sin ningún tipo de reconocimiento social.

Silvia Federici (2010) con *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria* ayuda a comprender la superposición injusta de las tareas de la mujer en la sociedad contemporánea en la que la mujer reduplica su labor y las tareas de cuidado en la esfera pública tanto como lo hace en la privada. Su sobreesfuerzo es considerado natural por la mentalidad patriarcal del medio en el que se desenvuelve. El liderazgo y la gestión de las mujeres académicas se enfrentan con la múltiple tarea que impone la rutina universitaria y la responsabilidad de afrontar la vida familiar. Más del 50% de las mujeres académicas con cargos de liderazgo o que tienen funciones de gestión relevante en la Facultad de Ciencias Sociales son cabezas de hogar y/o proveedoras principales. El promedio de hijos es de 3.5 y la mayoría no cuenta con otro ingreso que el de su fuente laboral. De 11 personas abordadas una sola es soltera y sin hijos, situación que no le significa ventaja porque no solo se siente discriminada, sino que tiene que soportar situaciones de acoso institucional y sexual por su condición de género.

Entre las problemáticas de género que manifiesta el grupo participante resaltan las envidias, la susceptibilidad, las competencias, los miramientos, la misoginia masculina y femenina, el sexismoy la falta de sororidad institucional entre mujeres. Reconocen que se impone la fuerza y el afán de detentar poder. El liderazgo autoritario femenino se hace una necesidad en situaciones en las que no se puede llegar al consenso en la obediencia de la norma, debido a la actitud negativa permanente de los grupos contrarios, lo que replica un ciclo de desigualdad permanente, en el que la lógica parece ser la del ciclo grotesco hegeliano ama/o- esclava/o.

El aprendizaje profesional no se articula con el liderazgo y la gestión. Se producen sobreesfuerzos que consumen el desarrollo e integridad personal, pudiendo estos ser resultado de una planificación estratégica equitativa que considere ante todo la calidad humana femenina. El ambiente de trabajo es considerado en general, adverso

² Según Luis Bonino, los micromachismos utilitarios tratan de forzar la disponibilidad femenina aprovechándose de diversos aspectos "domésticos y cuidadores" del comportamiento femenino tradicional. Se realizan especialmente en el ámbito de las responsabilidades domésticas, los encubiertos, intentan ocultar su objetivo de imponer las propias razones, abusando de la confianza y credibilidad femenina, los de crisis intentan forzar la permanencia en el statu quo desigualitario cuanto éste se desequilibra, ya sea por aumento del poder personal de la mujer, o por disminución del poder del dominio del varón, los coercitivos sirven para retener poder a través de utilizar la fuerza psicológica o moral masculina. La característica común es que se rigen por la lógica machista.

y contradictorio para las mujeres. Situación que se encuentra, como dije anteriormente, ampliamente naturalizada.

He notado que, a pesar de la predisposición manifiesta de las académicas, existe resistencia a reflexionar sobre el rol de liderazgo y gestión que ejecutan. Es verdad que sus jornadas están saturadas, pero, también es cierto que la temática no resulta prioritaria para ellas. Situación que preocupa sobremanera porque la generación de un debate crítico con perspectiva de género podría fortalecer la calidad de la gestión del liderazgo femenino, incluso; sembrar la semilla para que otro tipo de trabajo fuera posible, frente a la indiferencia institucional.

Otro aspecto que me parece importante resaltar es que, a pesar de las dificultades marcadas en la Facultad de Ciencias Sociales, los cargos de dirección y gestión son de interés recurrente por parte de las académicas, quienes aspiran una y otra vez a ocuparlos, enfrentándose a duros embates con varones y entre mujeres. No es casual observar un sistema de rotación permanente entre las autoridades femeninas, sobre todo en la carrera de Trabajo Social, patrón que se repite en los varones que aspiran a estos cargos, quienes acuden a completar sus fórmulas de liderazgo con figuras femeninas de las carreras numerosas, situación que me ha sido permitido observar durante los 26 años de trabajo que tengo en la Facultad. En la gestión que me tocó observar, excepcionalmente, el binomio ganador tuvo al frente a dos académicas representantes de las carreras más numerosas de la Facultad: Comunicación Social y Trabajo Social en un escenario de elección y gestión muy reñido institucionalmente.

En tal sentido, los hallazgos identifican que en la facultad de Ciencias Sociales existe un liderazgo femenino que difícilmente se consolide. No es casual que, en el periodo de la investigación, la Facultad tenga a una de las dos decanas de las 10 facultades de la universidad como máxima autoridad, misma que anteriormente fue directora también de Comunicación Social. Es un caso paradigmático, importante de ser destacado en esta ocasión, considerando la dificultad real del acceso femenino y la falta de reconocimiento del conjunto, más allá de las

adversidades académicas, administrativas, políticas y personales con las que tiene que lidiar cada día.

El mismo análisis puede ser válido para quien ocupa hoy la vicedecanatura de manera interina (debido al fallecimiento de la autoridad titular) quien es Directora de la segunda Carrera más numerosa de la Facultad, Trabajo Social, que coyunturalmente está a cargo de otra instancia de dirección importante, el Instituto de Investigación de su Carrera. Vale recordar y resaltar que la Carrera de Trabajo Social es eminentemente femenina y que allí las funciones de liderazgo y gestión se disputan de manera repetida exclusivamente entre mujeres, académicas que corresponden a grupos históricamente encontrados que no superan las diferencias institucionales, políticas ni personales.

Las controversias se expresan en mayor grado entre hombres y mujeres y entre mujeres mismas en el espacio heterogéneo de la Carrera de Comunicación Social, dinámica que afecta sobremanera el ámbito académico y profesional en desmedro de la condición femenina.

Al gremio de la Carrera de Trabajo Social corresponde la Consejera Docente del Consejo Facultativo que se enfrenta con el razonamiento machista patriarcal de sus pares varones. El Observatorio de Políticas Públicas está dirigido recientemente por una académica trabajadora social, en calidad de interina, quién ya disputó sin éxito la dirección de su Carrera. El Instituto de Investigaciones de Comunicación está a cargo de una comunicadora social, cuya función sigue la misma tendencia.

Las Carreras de Comunicación Social y Trabajo Social, por su tamaño, son las que abrigan la posibilidad de mayor liderazgo en la Facultad, sobre todo porque los comicios electorales provocan un escenario de derroche y disputa a todo nivel. El tipo de liderazgo y gestión en ambas unidades se afecta por las diferencias que han llegado a comprometerla vida privada, razones que obstaculizan la posibilidad de generar alianzas estratégicas amplias, lo cual perjudica sistemáticamente la gestión y el liderazgo femenino en la Facultad de Ciencias Sociales.

La instancia del programa de titulación alternativa, coordinada por una académica en la carrera de Sociología siguió la misma ruta. Si bien el Consejo de Carrera avaló su participación para una primera etapa, no garantizó la continuidad legítima de su gestión, ni las condiciones óptimas de su labor, entre otras razones, por su condición de género.

El Área Descentralizada está dirigido eventualmente por una académica que participa con mayores dificultades, debido no solo a la tarea contable bajo su responsabilidad, sino a su condición de género, replica el ciclo del complejo mundo del liderazgo femenino de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Mayor de San Andrés, que en esta ocasión he pretendido observar en profundidad, describir y tratar de explicar.

Conclusión

La conclusión mayor es que el liderazgo y la gestión de las académicas en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Pública Mayor de San Andrés es de difícil logro, debido a que en la institu-

ción no existen políticas que garanticen la participación en equidad e igualdad ni se socialice la necesidad de crear una unidad de atención específica al problema, el cual se abandona a la iniciativa, capacidad, voluntad, esfuerzo y resistencia de mujeres que, sistemáticamente, se retan contra un medio adverso en el que empeñan su vida día a día, enfrentándose incluso entre ellas. Se trata de un trabajo que es necesario fortalecer mediante una política institucional planificada estratégicamente, que cuide la calidad de la gestión del liderazgo femenino, para que pueda abrirse hacia una participación legal, legítima y en igualdad de oportunidades, por el bien, no solo de las mujeres, sino de la educación integral de la sociedad boliviana, condición básica de desarrollo. La estructura androcéntrica patriarcal de la institución permea y desvirtúa los intentos y las prácticas del liderazgo femenino. Situación que debe transformarse desde la conciencia y la práctica de las mujeres mismas como un legítimo derecho a ocupar el lugar histórico que por capacidad y mérito corresponde.

Referencias

- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- (1997). *Tiempo de Feminismo. Sobre Feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*. Madrid: Cátedra, Col. Feminismos.
- (1994). *Feminismo: igualdad y diferencia*. México: UNAM, Col. Libros del PUEG.
- Basaglia, F. (1985). *Mujer, locura y sociedad*. México: UAP.
- Beauvoir, S. 1998). *El segundo sexo*. México DF: Alianza editorial Siglo Veinte.
- Bonino, L. (s/f). "El poder masculino en la pareja 'moderna'". En: www.aulaviolenciageneroenlocal.es/consejosescolares/archivos/P_005_micromachismos-el.poder-masculino-en-la-pareja-moderna.pdf (5/02/17)
- Butler, J. (2006) Regulaciones de género. *Revista de estudios de género*. Guadalajara: La ventana No.023.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Tráfico de sueños.
- Foucault, M. (1979) *La microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- Lagarde, M. (1993). *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas putas, presas y locas*. México: Coord. General de Estudios de Posgrado, UNAM.
- Mariaca, (1999). *La Democratización de las Élites. Apuntes sobre Género y Educación Superior*. La Paz: Ministerio de Desarrollo sostenible y planificación. VAGG.
- Matriculación Universitaria. Estadísticas por Carreras y Facultades, la Paz, 2011-2012.
- Universidad Mayor de San Andrés UMSA (s/f). Estatuto Orgánico de la Universidad Mayor de San Andrés. La Paz.

- Planilla docente. Dirección de Personal docente 2011-2012.
- Preciado, B. (2002) *Manifiesto Contra sexual*. Madrid España: Espasa Calpe.
- Sánchez, M. Murillo N. Núñez, A. M. (2004). *Educación, Universidad y Género en el sistema Público*. La Paz: CIDES-UMSA, Plural.
- Segato R. (2003) Las estructuras elementales de la violencia, Buenos Aires. Universidad de Quilmes. Prometeo 3010.
- Tribuna Docente, FEDSIDUMSA, II-2013.
- Winkler (1994). *La educación superior en América latina. Cuestiones sobre Eficiencia y Equidad*. Documentos de discusión del Banco Mundial.

Participación de la mujer en la universidad colombiana: el papel de la educación popular en la inclusión educativa (1920-1960)¹

Participation of women in the Colombian university: the role of popular education in educational inclusion (1920-1960)

Ana Cecilia Osorio Cardona²

decano.postgrados@ugc.edu.co

Rosalba Osorio Cardonaz²

decano.postgrados@ugc.edu.co

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El papel desempeñado por la mujer en la academia, particularmente desde los procesos de modernización de la educación en Colombia en los años veinte, ha dejado entrever que como agente de cambio se la ha restringido su accionar. Aunque este proceso de modernización educativa intentó vincular otros estratos socioeconómicos y ampliar la oferta educativa, la posibilidad histórica de participación de la mujer en la educación universitaria seguía siendo un espejismo. En los años cincuenta, la vinculación de la mujer a la vida universitaria se hacía posible con el desarrollo de una educación popular, que logró contribuir a desestructurar la universidad de élite y permitir a la mujer nuevas formas de participación a través de la universidad nocturna. Desde una perspectiva de historia social de la educación y tomando como referente la estructuración de una educación popular y teniendo en cuenta el caso particular de la Universidad La Gran Colombia, se llevó a cabo un análisis documental donde se analizó la participación e inclusión de la mujer en la vida universitaria entre 1920 y 1960. El artículo finaliza con una reflexión sobre estas supervivencias históricas que se manifiestan en la actualidad. Pese a su vertiginoso ascenso en la sociedad, la mujer en la academia, sobre todo en los cargos dirigentes, sigue percibiéndose como un agente con una participación menor frente al hegemónico modelo androcéntrico universitario.

Palabras clave: mujer, género, educación, violencia simbólica, historia de la educación.

¹ Este artículo se deriva de la investigación titulada Género y Mujer, adscrita a la red de investigación liderada por la Universidad de Alicante - España. La investigación realizada tributa a la línea de Género e inclusión social en educación de la Universidad La Gran Colombia

² Docentes de la Universidad La Gran Colombia, Colombia. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

The role played by women in academia, particularly since the modernization of education in Colombia in the nineteen-twenties, has hinted that their actions have been restricted in opposition to their potential as agents of change. Although this process of educational modernization attempted to link other socioeconomic strata and expand the educational offer, the historical possibility of women's participation in higher education remained a mirage. In the nineteen-fifties, the connection of women to university life became possible with the development of popular education, which contributed to deconstruct the elite-based university and allow women to use new forms of participation through universities that opened at night. From a social history of education perspective, and taking as a reference the structuring of a popular and nocturnal education under the particular case of the Gran Colombia University, a documentary analysis was carried out, focusing on the participation and inclusion of women in university life between 1920 and 1960. The article ends with a reflection on these historical traces, which still find manifestations in the present. Despite their vertiginous rise in society, women in academia, especially in leading positions, continue to perceive themselves as agents with lower participation amidst a hegemonic androcentric university model.

Keywords: women, gender, education, symbolic violence, history of education.

Introducción

En los años veinte, Colombia vivía una modernización tardía alrededor de la incorporación capitalista y los nuevos modos de vida provenientes de ciudades como París y Londres. Pronto este deseo de modernidad y el escaso desarrollo industrial se trasladaría al escenario educativo con la inserción de nuevas técnicas educativas y nuevos modelos de enseñanza. Fue así como las ideas de los centros de interés provenientes de las innovaciones pedagógicas de Ovidio Decroly (1871-1932) y los intentos modernizadores de la educación de Agustín Nieto Caballero (1889-1975) bajo los referentes de la pedagogía activa y su propuesta de un Gimnasio Moderno fueron puestos a discusión en el escenario educativo (Llano & Santamaría, 2012). Ahora bien, estos intentos por darle un estatuto científico a la pedagogía no involucraron de manera determinante la inclusión definitiva de la mujer en el panorama de la vida universitaria. Un sistema universitario que no incluía por completo a la mujer para su profesionalización, se afincaba cada vez más en una educación moral al considerar que únicamente el tema de la formación de la mujer se reducía a los escenarios de la moral y la familia. Aunque se presentaron algunos intentos por posicionar a la mujer en el escenario universitario, esta posibilidad de democratizar la educación solo fue posible con el ascenso de la educación popular en los años cincuenta y sesenta donde aparecen las facultades de ciencias de la educación en el país y un compromiso político mucho más destacado gracias a la incorporación de la mujer como sufragante en 1954 con el derecho al voto. y que además se consideraba que las profesiones liberales, que en este contexto empezaban a aparecer, no podían admitir que una mujer liderara cualquier proceso administrativo y político, dado que se evidenciaba un sistema educativo mediado por las preferencias masculinas.

Desde un enfoque de historia de las mujeres, el presente estudio pretendió posicionar algunos elementos indispensables para reivindicar el papel de la mujer en la vida

universitaria. Sin dejar de ser un análisis crítico, esta revisión documental se propuso poner a la tensión de las formas tradicionales de hacer historia al incluir una reflexión sobre la desigualdad y las estructuraciones históricas de un modelo educativo universitario excluyente. Por tal razón se realiza una breve conceptualización del concepto de género, entendiendo que esta categoría obedece a una construcción social y que además bajo los efectos de una violencia simbólica, concepto utilizado por el sociólogo Pierre Bourdieu, se intentan naturalizar unas relaciones sociales de discriminación, pretendiendo que, como en otro tiempo, la exclusión se constituía en un hecho natural y naturalizado. De esta manera, este estudio se acogió a un enfoque de historia de las mujeres bajo el análisis documental.

El artículo finaliza con la exposición de resultados y con algunas conclusiones que dejan entrever el carácter superviviente de estas exclusiones en el ámbito educativo. Más que conclusiones se convierten en puntos de partida para nuevos estudios al comprender el presente desde una perspectiva histórica.

Marco Teórico

El concepto de género y el reconocimiento de la violencia simbólica en los estudios de género

Desde un enfoque sobre la historia de las mujeres, el presente estudio rastreo la redefinición profesional de la mujer en la vida universitaria en Colombia entre los años 1920 y 1960. Cabe advertir que esta indagación realizada bajo un contexto particular, estuvo muy ligada al acto político de reivindicación de la condición profesional de las mujeres, especialmente su vinculación con la educación popular para la década de los cincuenta y comienzos de los sesenta. Ahora bien, este enfoque sobre la historia de las mujeres según Scott (2001) concuerda con el discurso de identidad colectiva que en los años setenta posibilitaron un movimiento feminista bastante conocido. Por tal razón, este enfoque se basa en poner en tensión las formas de hacer historia y a su vez las for-

mas de conceptualización de la misma. En tal sentido se hace relevante para este estudio recobrar la categoría de género para enfrentar estos contextos culturales que operan bajo la desigualdad de género. En efecto, conviene un énfasis en la comprensión de la categoría de género como concepto que viene de una construcción social.

Generalmente el concepto de género se ampara en la diferencia sociocultural basada en el sexo. Esta perspectiva está liderada por las feministas estadunidenses y busca diferenciarse del concepto del sexo que otrora lideraba los estudios sociales sobre las diferencias. Esta categoría busca la diferencia biológica y la construcción sociocultural de cada sexo, sin embargo, este concepto no ha caducado y sigue siendo utilizado, especialmente por los teóricos franceses. Estas referencias hacen parte de una comprensión que va más allá de unos constructos mentales que desembocan en las tipificaciones y en las clasificaciones y desclasificaciones del mundo social. Por eso la importancia de comprender su devenir histórico. De acuerdo con Rehaag (2009) en perspectiva histórica y disciplinar, la categoría de género es utilizada por primera vez por la psicología bajo dos principios: El primero tiene que ver con la rotulación que vendría a hacer la impronta que se pone a cada género al nacer de acuerdo a su diferencia biológica dada en sus genitales. El segundo, la identidad de género, que se establece cuando aparece el lenguaje, valga la pena decir que de aquí se empieza de manera determinante a gestar la división social del conocimiento y también cuando la cultura establece los roles de esta construcción quedando constituida.

Ahora bien, como se ha empezado a notar el concepto mismo es una construcción que recibe aportes no solo de la psicología sino también de diferentes disciplinas. Como caso típico, tenemos la disciplina de la sociología que básicamente estudia los roles y las identidades tratando de observar las diferencias psíquicas y biológicas. Pero tal vez es la sociología feminista quien más aporta a la constitución del concepto, donde como construcción sociocultural se ha hecho una distinción del conocimiento. A nivel macro social, sobre una cultura supe-

rior se amparan microcosmos sociales que producen y reproducen la cultura, específicamente estructuras androcéntricas.

En suma, se puede decir que el concepto de género obedece a una construcción sociocultural sobre la diferencia del mismo que a su vez se nutre de diversas disciplinas y que por consiguiente constituye un proceso multidisciplinario, que obligadamente se encuentra relacionada con el poder ya que esta construcción implica una dominación y una subordinación. Como ya se ha visto estas categorías de dominación representadas claramente por un patriarcado tienden a estructurar un orden social en el cual las diferencias generar toda suerte de conflictos, que la sociedad y los medios de comunicación invisibilizan. Cabe preguntarse por la aparente pasividad en las relaciones sociales de género, la pregunta solo puede ser abordada desde una categoría que dilucide la arbitrariedad de las relaciones de dominación de hombres sobre mujeres. Para Martha Lamas (1992) el concepto de género se refiere al *conjunto de las ideas sociales sobre la diferencia sexual que atribuye características femeninas y masculinas* a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida. Mediante el proceso de construcción del género la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, es decir, de lo que es propio de cada sexo.

Por otro lado, cuando se habla de género también se está hablando desde una perspectiva relacional, en el caso de las mujeres la identidad y los roles de género se construyen en relación con los hombres, así, a lo largo de la vida de una persona la identidad femenina y masculina cambian, tanto por el cambio de edad como por los diferentes espacios donde se desenvuelven. El hablar de relaciones de género, también remite a pensar en relaciones de poder y en desigualdad. En este sentido el tema de la desigualdad de género se refiere a la distribución desigual de la riqueza, poder y privilegios entre los dos sexos; al patriarcado como forma de organización social que legitima el dominio, la opresión, explotación de un sexo sobre otro, y, por último, el sexism como imaginario que reafirma

la creencia que por una acción *natural* uno de los sexos es superior al otro.

Por tal motivo, proponemos la categoría de violencia simbólica del sociólogo francés Pierre Bourdieu para identificar esas relaciones de poder que se presentan en la construcción social del género. Ante todo, es necesario tener en cuenta que las diferencias, aunque en el plano de lo cotidiano parecen “naturales”, en realidad se presentan como una violencia aceptada. Las relaciones de dominación, se aceptan como si fueran naturales, lo que en realidad implica una aceptación cautelosa y conflictiva de serias violaciones a los derechos humanos, que a medida del paso del tiempo se vienen haciendo cada vez más visibles. La dominación en este caso no solamente es externa sino también interna, se inscribe en los cuerpos bajo la forma de esquemas de percepción que orientan la admiración, el respeto y muchas veces lo que la sociedad define como *amor* (Bourdieu, 2000).

Finalmente, se hace cada vez más necesario aceptar que la categoría género como construcción social se estructura en un escenario de tensiones y relaciones de fuerza que exacerba la dominación masculina. Una categoría como la violencia simbólica, podría evidenciar en diferentes estudios sobre género, estas diferencias para movilizarse hacia su desaparición. Insistimos en que la violencia simbólica es impuesta por dominantes a dominados y hace aparecer como ya hemos dicho naturales estas relaciones, ya que, este tipo de violencia posee un poder hipnótico sometiendo a los cerebros que son abarcados por su efecto, ya que los hábitos y las inclinaciones son inseparables de las estructuras que las producen y las reproducen, es como un sueño parcial donde la persona queda encantada por la fascinación y el clima psicológico que las genera.

Enfoque metodológico: el análisis documental

El análisis metodológico de este trabajo se apoya en el enfoque de historia de las mujeres desde una perspectiva de análisis documental. De acuerdo con Scott J (2001) este enfoque se soporta en el análisis de textos que hacen referencia a la participación y la exclusión de la

mujer, que para este caso es el escenario universitario, privilegiando las fuentes y los datos relacionados con la estructuración de una educación popular en el país en la década del cincuenta y sesenta. Desde este punto de vista se hizo indispensable además acoger algunas cifras que muestran claramente la distribución desigual de las profesiones y los procesos formativos y sobre todo las condiciones de posibilidad de la educación nocturna.

Al tener presente que el análisis documental requirió una organización de las fuentes primarias y secundarias, se hizo relevante una lectura atenta de los documentos para evidenciar sus condiciones de producción para verificar la veracidad del documento. En este orden de ideas se procedió a realizar el análisis histórico teniendo en cuenta además los referentes teóricos propuesto. La presente investigación adoptó como estrategia metodológica el análisis documental para incluir la perspectiva de grupos minoritarios mediante la narración. Trabajar con fuentes documentales supone una toma de posición frente a unos acontecimientos que se encuentran estructurados en el tiempo y corresponden con unos espacios sociales y físicos definidos, poniendo en trama la narración de personajes que se reconocen por sus acciones y por una identidad dinámica en el relato.

En este orden de ideas, se escogieron algunas fuentes documentales que indicaban momentos claves para comprender la exclusión de la mujer en la vida universitaria para el caso colombiano. En este sentido, el trabajo realizado no pretendió seguir cronológicamente las fechas, los importantes acontecimientos institucionales, ni rescatar personajes relevantes que han hecho parte de la historia de la Educación sino el rescate de esas escasas fuentes donde se logra visualizar la participación de la mujer en la vida universitaria.

Resultados

Exclusión educativa y ascenso de la mujer en los contextos académicos

En las primeras décadas del siglo XX se presentaba en Colombia un panorama de

transición intelectual. En este escenario se plantearon diferentes debates en cuanto a la situación de la población colombiana frente a países europeos. Por ejemplo, aparece, el problema de la degeneración de la raza liderado por Luis López de Meza (1884-1967) y además el fomento de las pedagogías activas introducidas por Nieto Caballero. Estas iniciativas requerían además reformas educativas y un programa de formación docente para afianzar un nuevo tipo de intelectual que pensara la educación y con ello el desarrollo del país. Dentro de este posicionamiento no apareció la participación de la mujer sino como caso aislado de una educación basada en las artes liberales bajo el influjo de la industrialización³.

Para las pedagogías activas, la relación de la educación con el trabajo era determinante, si se tienen en cuenta las condiciones económicas del país para este momento. El hito histórico que representó la escuela nueva en la estructura económica de la ciudad sufre un vuelco notable para comienzos de la década del veinte, como consecuencia de los alentadores acontecimientos económicos que se producían a nivel nacional. Dentro de estos se pueden nombrar: la bonanza cafetera, los préstamos externos, así como la tan esperada llegada de los veinticinco millones de dólares provenientes del gobierno norteamericano, como nuestro país merece un análisis más detallado que permita evidenciar la influencia de sus proyecciones pedagógicas en la consolidación de las facultades de ciencias de la educación (Llano, 2013).

En una época de marcadas diferencias sociales y culturales entre la élite y las nacientes clases sociales de un país que se abría a las demandas económicas de un mundo dividido entre productores y expro-

tadores de materias primas, la educación se convertía en un proceso vital de transformación y tecnificación de la mano de obra para enfrentar el desafío de equiparar a naciones como Estados Unidos, Inglaterra y Francia, que para este momento se consolidaban como verdaderos imperios y referentes culturales (Chavarro y Llano, 2012).

Aunque se esperaba una democratización de la educación en todos los ámbitos educativos, prosperaron las iniciativas de participación de la mujer en las cuestiones comerciales. De acuerdo con Velásquez (1989) en este contexto aparece una participación importante de la mujer en la preparación comercial. "...Por ejemplo, en 1940 se matricularon en institutos privados 4.000 hombres y 5.677 mujeres. En 1941 en los públicos ingresaron 478 hombres y 754 mujeres y en los privados 3.200 hombres y 5.217 mujeres" (p. 27).

Ahora bien, aunque podría pensarse que, con estas cifras, la participación de la mujer en los procesos formativos superase con creces a los de los hombres, estas cifras no toman en cuenta que la participación de la mujer en la vida universitaria era casi nula salvo marcadas excepciones. En este contexto de marcadas exclusiones aparece un símbolo femenino que intentara romper todos estos esquemas excluyentes. Se hace referencia a Paulina Beregoff, la primera mujer que se graduó de medicina en el país y que pronto ejerció la docencia en la Universidad de Cartagena. Aunque de origen norteamericano, Beregoff quien efectivamente había estudiado en Estados Unidos donde la educación a finales del siglo XIX admitía el ingreso de mujeres, tuvo que vivir en carne propia la inequidad cultural de un país como Colombia en los años veinte. Ante un panorama que no aceptaba la formación avanzada para las mujeres, Paula Beregoff, intento quebrar unas estructuras conservadoras sólidas y se convirtió en un referente de las luchas estudiantiles que reclamaban el ingreso de las mujeres a la vida universitaria.

Otro caso fue el de Mariana Arango Trujillo quien en 1936 logró graduarse como odontóloga de la Universidad de Antioquia. De acuerdo con Velásquez (1989), otra mujer que recibió el grado de Abogada fue Rosita Rojas Castro que en 1942 reci-

³ Si bien es cierto, que la formación docente estuvo presente en los primeros años del siglo XX y que los temas educativos fueron influenciados por las reformas alemanas propuestas al gobierno del General Pedro Nel Ospina en 1924, éstas habían fracasado por la fuerte oposición de la iglesia y una parte del parlamento. Sin embargo, en este contexto aparece la influencia de las pedagogías activas, ideas determinantes para la institucionalización de unos saberes específicos, como los centros de interés, la relación del estudiante con su entorno y las prácticas de higiene, cuyo especial objetivo, era la inserción de los escolares al mundo social y a la actividad laboral.

bió su grado con honores. Salvo estos casos aislados, la participación de la mujer en el escenario educativo dependía de las condiciones económicas. El proceso de ingreso de la mujer en la universidad fue no solo lento sino elitista, como ha sido la educación superior en Colombia. En el año de 1938 egresaron de las universidades colombiana 278 hombres y 6 mujeres, en el año de 1944 lo hicieron 402 varones y 11 mujeres; en el año de 1948 fueron 740 hombres y 74 mujeres; en 1950, 737 varones y 128 mujeres. Hasta el año de 1965 todavía se daban grandes diferencias en la educación profesional y femenina, cuando egresaron 2.784 hombres y 915 mujeres (Velásquez, 1989, p. 30).

Los anteriores reportes muestran la escasa participación de la mujer en la vida universitaria bajo una oferta reducida y una condición elitista de la formación avanzada.

Para 1954, en Colombia la enseñanza nocturna estaba destinada a los adultos que no habían concluido sus estudios elementales de bachillerato o complementar la enseñanza primaria para cumplir posteriormente tareas particulares en torno al trabajo manual y a la agricultura. Estudiaban más en la jornada nocturna los hombres que las mujeres; es necesario resaltar, que la educación nocturna estaba pensada más para el desarrollo de competencias técnicas y no para la formación profesional.

En este panorama solo hasta la década del sesenta, luego de las reformas políticas que le dieran el voto a la mujer en 1954 bajo el gobierno de Rojas Pinilla, la mujer logra aumentar su participación en las aulas universitarias, gracias también al crecimiento de la educación popular y al fortalecimiento de la jornada nocturna en algunas universidades del país.

La educación popular y nocturna

En este contexto de marcadas diferencias económicas, sociales y culturales, la Universidad la Gran Colombia aportaría a la inclusión de mujeres en los programas de licenciatura bajo una educación nocturna. La Universidad nace en un contexto de profundos cambios económicos urbanísticos, culturales en 1951 pero sobre todo como

una alternativa para educar a las clases menos favorecidas. Cabe advertir que para esta época las condiciones educativas del país contaban con un analfabetismo cercano al 45% con un total de 2'233.782 analfabetos sobre 5'130.624 habitantes, ubicando a Colombia como el sexto país con mayores índices de analfabetismo para la década del cincuenta. En la educación superior existían 17 universidades, incluyendo La Gran Colombia y más tres universidades pedagógicas. La sola Universidad Nacional abarcaba casi un tercio del total de 11.996 estudiantes, lo que indicaba un predominio de la educación oficial sobre la privada.

Sin embargo, el aporte de la Universidad en este campo es inmenso, ya que para la época de apertura de la Universidad La Gran Colombia, se puede inferir que ese 1% de población universitaria en la jornada nocturna era inferior, lo que supone el grado de compromiso de la institución frente a la clase trabajadora, incluida por supuesto la mujer, que no tenía más opciones de desarrollo y formación que la jornada extra laboral. Así los trabajadores del magisterio, se vieron beneficiados en la década del sesenta, ya que se ofrecieron programas de formación docente en la Facultad de Ciencias de la Educación inaugurada en 1962. La siguiente tabla muestra el número de estudiantes asistentes a la enseñanza nocturna en 1954.

La participación de la Universidad la Gran Colombia, en la formación de las clases menos favorecidas, incluyendo por su puesto la formación de mujeres profesionales ha sido sin duda un aporte poco reconocido en el ámbito de la historia de la educación. Con una marcada vocación por una educación incluyente, la Universidad la Gran Colombia, hizo frente a un desigual sistema educativo y tuvo como principal bandera la democratización de la educación sin la discriminación de la mujer en la formación avanzada⁴.

⁴ Para más información ver F.-A. Llano, A.-C. Osorio, J. Santamaría & R. Osorio. Entre lo deseable y lo posible. Historia de la facultad de ciencias de la educación 1960-2010. Bogotá: Ediciones Universidad La Gran Colombia.

Tabla 1. Estudiantes de enseñanza Nocturna 1954

**Número de alumnos asistentes
a la enseñanza nocturna- 1954**

	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza oficial	11.206	3.247	14.453
Enseñanza privada	1.099	38	1.137
Total	12.305	3.285	15.590

Fuente: Estudio sobre las condiciones del desarrollo de Colombia. Misión económica y humanismo. Presidencia de la República, Comité Nacional de Planeación, Dirección Ejecutiva, Bogotá, D.C., septiembre de 1958.

Supervivencias de la exclusión: hacia el reconocimiento de la igualdad de género

Aunque el ingreso de la mujer a la educación superior en Colombia se haya presentado bajo una forma excluyente, el problema de la identidad de género sobrevive y lo que es más preocupante tiende a invisibilizarse y a naturalizarse, no solo en el país sino también en América Latina. Esto es claro cuando se trata de la inclusión de mujeres indígenas. Esta tendencia refleja una perspectiva reduccionista o eurocentrista que sólo encuentra acciones políticas relevantes en el movimiento indígena cuando se reconocen comportamientos o acciones que la academia considera políticas.

En cuanto a la presencia de las mujeres indígenas se podría pensar que sólo en épocas recientes se resalta su participación cuando cobra interés para los estudios de género, y entrado en el siglo XXI, cuando cobra interés la relación mujeres y medio ambiente, la cual ha abierto un énfasis en la participación de las mujeres indígenas en los escenarios de la biodiversidad (Restrepo, 2006, p. 1).

Hoy en día, las mujeres indígenas no sólo han desafiado las tradiciones, sino que, además, han incursionado en múltiples espacios en la ciudad (instituciones del gobierno, organizaciones y/o universidades), ampliando de este modo sus espacios de participación.

Aunque no es suficiente, es significativo. A partir de esa vinculación, las mujeres líderes nos hablan de derechos y de participación, de cooperantes internacionales y de encuentros internacionales con otras mujeres indígenas (Donato y otros, 2007).

En el informe sobre el Desarrollo Mundial 2012 – Igualdad de Género y Desarrollo, producido por el Banco Mundial, la igualdad de género debe ser defendida porque genera un incremento en la competitividad económica, mejora la productividad de las próximas generaciones (ya que las mujeres controlan mejor los ahorros familiares y cuando son más educadas y sanas poseen hijos más educados y sanos), además de aumentar la representatividad y la pluralidad de opiniones en las sociedades modernas (Gentili, 2012, p. 2).

Si bien es cierto que la variable económica es determinante en el acceso a mejores condiciones materiales y al fomento de una calidad de vida que dé al traste con las condiciones dignas de existencia, la cuestión que asombra en este informe es el desconocimiento de los derechos humanos y el reconocimiento de las desigualdades culturales en una marcada división de los sexos, que más que fortalecer las diferencias y las capacidades de las mujeres frente a los hombres, se convierten en asuntos de exclusión social.

Para el caso de la vida académica y universitaria, la discriminación de género en los espacios de poder no se limita, claro, a la baja participación femenina en los ministerios de economía o en los directorios de las grandes empresas nacionales o multinacionales⁵. La persistencia de la desigualdad de género se pone en evidencia en algunas instituciones que, a diferencia del Banco Mundial, suelen defender los principios y prácticas progresistas y democráticas. Me refiero a las universidades públicas latinoamericanas y a las personas que ejercen su gobierno. (Gentili, 2012, p. 3).

(...) parece que las mujeres que llegan a cargos de responsabilidad se sienten más observadas, sus fallos se les dan mayor relevancia y estos fallos tienden a achacarse al hecho de ser mujeres o a alguna característica tradicionalmente atribuida a la “condición femenina” (...) (Díez y otros, 2003).

Es evidente que para Gentilli, el asombro por la exclusión de rectoras en los plantelos educativos de 200 universidades públicas de América Latina, sea un hecho controversial, pero aún más llamativo resulta que las mujeres no sean reconocidas por su profesionalismo sino por prestar un servicio⁶. Es esta una de las diferencias básicas en el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las organizaciones educativas. Tienden a planteárselo como un servicio a

la comunidad educativa, como una aportación personal en el intento de mejorar la organización (Díez y otros, 2003).

Conclusiones

Ascenso de las mujeres y el reconocimiento de sus capacidades

El presente artículo se centró en mostrar las formas de exclusión de la mujer en la academia tomando como referencia inicial el caso colombiano entre 1920 y 1960. En este contexto aparece como símbolo de resistencia la primera mujer que se involucró como docente universitaria y logró una ruptura inicial con un modelo universitario afincado en la figura masculina y en los referentes de educación europea y norteamericana. De esta manera, la dificultad soportada por la mujer como un agente de transformación solo tuvo la oportunidad de involucrarse con su inserción en la vida universitaria solo hasta la década del sesenta, momento en el cual las estructuras universitarias se estaban enfrentando a un cambio mediante la inclusión y cobertura educativa que supuso la Alianza para el Progreso. Desde esta situación junto con los cambios en las estructuras económicas y sociales, la mujer empezó a convivir con una inserción mucho más visible en lo laboral y académico. Con esta participación más activa en la vida social, el papel de la mujer logró ser más visible y tener mucho más protagonismo desde su inclusión en la educación popular.

En suma, el liderazgo de la mujer aún no es del todo reconocido en el ámbito académico. Este liderazgo podría favorecer el desarrollo de valores y acciones colectivas. En efecto, este posicionamiento se puede dar por visibilización de unos rasgos destacados en las mujeres que serían los siguientes: el primero de ellos, un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador. El segundo, una actitud más receptiva y participativa. Un liderazgo más multidimensional y multidimensional, a través de un ejercicio del liderazgo más firme y constante, más creativas en las propuestas para ejercer la dirección y más comunicativas y abiertas

5 De acuerdo con Fanny Tabak en la PUC de Río de Janeiro- Brasil, argumento que a lo largo de los años 70, 80 y 90 se registran un sostenido incremento en la participación de las mujeres en la educación superior, impulsado por la expansión de ese nivel de enseñanza y por el cambio de expectativas y modelos culturales sobre el rol social de la mujer constatar en Fanny Tabak , (2004) en la PUC de Río de Janeiro- Referido de *equidad de género en ciencia y tecnología en américa latina: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades* Gloria Bonder Agosto, pp. 1-41

6 Es sorprendente que, en la profesión educativa, donde el modelo imperante debería ir por delante en cuanto a ruptura de diferencias o connotaciones discriminatorias por género, se siguen utilizando términos masculinos para designar cargos aun cuando estén desempeñados por mujeres: jefe de departamento, jefe de estudios, etc. constatar en Díez, E. J.; Valle, E.; Terrón, E. y Centeno, B. (2003) El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. Revista Iberoamericana, N.31, pp. 1-19

a las relaciones personales, a las propuestas de sus compañeras y compañeros, a escuchar sin enjuiciar de una forma más comprensiva.

Finalmente, esta sensibilidad y el reconocimiento de una subjetividad femenina, no solo es posible en el plano de los derechos políticos y sociales sino en las categorizaciones que se presentan en el lenguaje donde se pueden clasificar las diferencias. Esta si-

tuación es mucho más grave si se tienen en cuenta la fragilidad con la que el Estado asume la realidad cotidiana de millones de mujeres que sufren no solo la discriminación y la exclusión de carreras que históricamente han sido para hombres como la física y la química, por poner un ejemplo, sino que, además son maltratadas y discriminadas en el lenguaje que se usa para referirse a ellas.

Referencias

- Bourdieu, P. (2000). *La dominación Masculina*. México: Editorial Anagrama
- Chavarro, C. & Llano, F. (2010). *El héroe, el lujo y la precariedad. Patrimonio histórico en Bogotá (1880-1950)*. Bogotá: Universidad La Gran Colombia.
- Decroly, O. (2007). *La función de globalización y la enseñanza y otros ensayos*. Madrid. Biblioteca Nueva.
- Díez, E. J.; Valle, E.; Terrón, E. y Centeno, B. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana*, N.31, pp 1-19.
- Donato, L. M., Escobar, E., Escobar, P., Pazmiño, A., & Ulloa, A. (2007). *Mujeres Indígenas, territorialidad y biodiversidad en el contexto latinoamericano*. Universidad Nacional de Colombia.
- Erlich, V. (2001). “*Entrée dans l'enseignement supérieur et manières d'étudier*” en Thierry, B. La dialectique des rapports hommes-femmes. Paris, Presses Universitaires de France: 89-101
- Fernández, Y. (2001). “Curriculum oculto de las ciencias”. Zapata Martelo Emma, Vázquez García Verónica, Alberti Manzanares Pilar, coord. *Género, Feminismo y educación superior. Una visión internacional*. México, Colegio de Posgraduados-MIAC-ANUIES: 315-332.
- Gentili, P. (2012). La persistencia de las desigualdades de género. *Cuadernos del pensamiento crítico latinoamericano*. Consejo latinoamericano de Ciencias Sociales. Publicado en La Jornada de México, 12.
- Jarlégan, A. (2001). “*Garçons et filles à l'école primaire et dans le secondaire*” Thierry, B. La dialectique des rapports hommes-femmes. Paris, Presses Universitaires de France: 73-88.
- Lamas, M. (1992). *El feminismo mexicano y la lucha por legalizar el aborto*. México. Política y cultura.
- Laurentis, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Madrid, Instituto de la Mujer/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. DURU-BELLAT,
- Leonard, D. (2001). “*Tendencias en la educación superior en Inglaterra desde una perspectiva de género*” en Zapata Martelo Emma, Vázquez García Verónica, Alberti Manzanares Pilar, coord. *Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional*. México, Colegio de Posgraduados-MIAC-ANUIES: 111-133.
- Llano, A.-C. Osorio, J. Santamaría & R. Osorio. *Entre lo deseable y lo posible. Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación 1960-2010*. Bogotá: Ediciones Universidad La Gran Colombia.
- Llano, F.-A & Santamaría J. (2012). Pedagogías activas, escuelas normales e institucionalización de las Facultades de educación; en *Revista pretil*, N 27 <http://www.unipiloto.edu.co/wp-content/uploads/2014/09/pre-til27-11-09-2014-baja.pdf>.
- Llano, F.-A (2013). “*Las facultades de educación y la formación docente en Colombia*”. En Bogotá: Ediciones Universidad La Gran Colombia.

- López de Mesa. L (2001). *La tragedia de Nilse*. Bogotá: Universidad de Antioquia.
- Molina C. (1994). *Dialéctica feminista de la Ilustración*. Barcelona: Anthropos
- Rehaag, I. (2009). *Género e Interculturalidad: Enfoques que se enriquecen en Género, educación, violencia y derecho*. Universidad Veracruzana Instituto de Investigaciones en Educación.
- Restrepo-Ayala, N. C., Colorado-Vargas, G. O., & Cabrera-Arana, G. A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín. *Revista de Salud Pública*, 8(1).
- Scott J (2001). *Historia de las mujeres en Peter Burke Formas de hacer historia*: Alianza Editorial Madrid España.
- Velásquez. (1989). *Condición jurídica y social de la mujer*. Nueva Historia de Colombia: Editorial Planeta.

Voces y discursos femeninos: recuperación y construcción de la memoria histórica de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas

Voices and feminine discourses: recovery and construction of the historical memory of Escuela de Medicina Juan N. Corpas

Mónica Álvarez Jaramillo¹

José Vicente Bohórquez Reyes¹

Darío Enrique Quintero Peláez¹

Juan Carlos Velásquez Rojas¹

Recibido: 2017-09-30

Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El acceso inequitativo a los recursos y a las oportunidades tanto laborales como académicas ha afectado el desarrollo de generaciones de mujeres y también ha afectado el desarrollo de las instituciones y de la sociedad en general. La conquista de los espacios académicos en las universidades, no ha estado exento de dificultades, ha sido un proceso difícil y largo porque se transformaron las estructuras de la universidad retando las relaciones de poder académicas y las perspectivas tradicionales. La inequidad de género existe en casi todos los rincones del planeta, sin embargo, esta desigualdad entre los hombres y las mujeres no es la misma en todas partes; puede adoptar formas muy diversas. La falta de equidad de género no es un fenómeno homogéneo, sino más bien, un conjunto de problemas distintos e interrelacionados. El prejuicio de género en la educación superior se ha fundamentado en la idea de que los espacios de las mujeres y de los hombres son distintos, la universidad, por supuesto, no se consideraba un espacio femenino.

Palabras clave: género, universidad, percepciones, identidad de género, oportunidades.

Abstract

Unequal access to resources, and to work and academic opportunities, has affected the development of generations of women, and has also affected the development of institutions and society in general. The conquest of academic spaces in universities has not been without difficulties; it has been a long-term difficult process

¹ Docentes de la Universidad Juan N. Corpas, Colombia. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

because the structures of the university needed to be transformed, challenging academic power relations and traditional perspectives. Gender inequality exists in almost every corner of the planet; however, this inequality between men and women is not the same everywhere. It can take very different forms. Lack of gender equity is not a homogeneous phenomenon, but rather, a set of different and interrelated problems. The gender bias in higher education has been based on the idea that the spaces of women and men are different. The university, of course, was not considered a female space.

Keywords: gender, university, perceptions, gender identity, opportunities.

De América se pueden hacer muchas historias. Por lo general, solo se escribe la de los hombres, y entre la de los hombres, la de los generales, los presidentes, los gobernadores. La de quienes tienen un destino político. Lo demás queda sin autor. Pero podría hacerse la historia al revés y escribir la de los hombres más humildes, la de los ríos, la de las casas viejas, la biografía de la plaza de la capital... la de las mujeres.².

Germán Arciniegas

2 Arciniegas, Germán. *América mágica, las mujeres y las horas*, Bogotá, Planeta, 1999, p. 15.

Introducción

La historia de discriminación y la violencia de género, el acceso inequitativo a recursos y oportunidades, la participación de las mujeres en la política y el mundo laboral, y las relaciones desiguales de poder que han existido y aún existen en nuestras sociedades, no solamente han afectado el desarrollo de generaciones de mujeres y hombres, también ha afectado el desarrollo de las instituciones y de la sociedad en general.

Al ser conscientes de esta realidad surgen una enorme cantidad de preguntas. ¿Cómo ha sido esa historia en nuestra institución? ¿Quiénes son las mujeres que se han configurado como modelos, o como referentes, en la Fundación Universitaria Juan N. Corpas? ¿A quiénes pueden copiar las mujeres de las nuevas generaciones?

Tristemente, debemos contestar que desconocemos las respuestas a todos estos interrogantes. El desconocimiento puede ser entendido, por lo menos, desde dos puntos de vista: el primero, un desconocimiento al trabajo y al esfuerzo de las mujeres en la institución. El segundo, un lamentable desconocimiento de las nuevas generaciones sobre la lucha de miles de mujeres que con gran voluntad personal y batallando contra múltiples obstáculos lograron el reconocimiento de los derechos que hoy gozan las nuevas generaciones.

Cómo ejemplo de la primera perspectiva, el desconocimiento al trabajo de las mujeres, se pueden citar muchos ejemplos. Uno muy ilustrativo es el de Rosalind Franklin, una joven física y química inglesa que trabajó en el King's College de Londres. Era una experta en la toma de imágenes mediante la difracción de Rx y utilizaba esta técnica para investigar la estructura del ADN. En noviembre de 1951 Rosalind dictó una conferencia sobre sus hallazgos, dentro del público se encontraban Watson y Crick quienes trabajaban también sobre el ADN. Un colega de Rosalind de apellido Wilkins, comenzó a mostrarles sin autorización de Franklin, a los dos científicos los avances que ella realizaba. Entre los documentos que les mostró estaba una imagen que sin lugar a dudas demostraba la estructura he-

licitoidal del ADN. Estas imágenes, más los datos de la charla de Rosalind Franklin de noviembre de 1951, más algunos datos más proporcionados por Wilkins, llevaron a Watson y Crick a su propuesta de la estructura del ADN que publicaron en la revista *Nature*. En 1962, Watson, Crick y Wilkins recibían el Premio Nobel por sus estudios sobre la estructura del ADN. Ni Watson ni Crick mencionaron a Rosalind Franklin en sus discursos de aceptación (Angulo, 2014).

En los 115 años de historia de los galardones, otorgados por la Real Academia Sueca de Ciencias, la Academia Sueca, el Instituto Karolinska y el Comité Noruego del Nobel, solo 49 mujeres han conseguido el galardón frente a 833 hombres, las mujeres galardonadas se agrupan de la siguiente manera: premios Nobel de la paz (16), de literatura (14), solo 19 mujeres han ganado el galardón en ciencias (Física [2], química [4], economía [1] y fisiología y medicina [12]).

Un ejemplo de la segunda perspectiva sobre el desconocimiento del trabajo de las mujeres, es que no sabemos claramente quienes han sido esas mujeres que han trabajado arduamente en los diferentes campos de la vida pública colombiana, aportando su compromiso en los ámbitos político, académico, artístico, de trabajo comunitario, etc.

Para explorar estas dos perspectivas sobre el desconocimiento al trabajo de las mujeres, se ha planteado el presente trabajo en dos fases: una primera fase, consistió en una amplia búsqueda bibliográfica de referentes femeninos a nivel nacional e internacional. Posteriormente, y ya realizada la búsqueda bibliográfica, surgió la idea de presentar como tema central de este trabajo; el papel de las mujeres en los primeros períodos de vida institucional de nuestra Fundación Universitaria.

Se busca hacer una reflexión acerca de la manera en que se entrelazan, el ámbito de una Institución de Educación Superior y la dimensión social del género como elemento que participa de manera fundamental en la construcción de identidad. Consideramos que la visión femenina está íntimamente relacionada con el proceso organizador de las relaciones sociales, atravesando todos los niveles de la vida social y se hace concreto

en diversas prácticas sociales entre las cuales se encuentran discursos de género específicos (DeZubiría, 2016).

Con este trabajo se pretende rendir un homenaje a un grupo de mujeres al tratar de comprender, interpretar, preservar y difundir sus historias en un contexto de pluralismo y diversidad cultural.

Marco teórico-conceptual

Es claro que la situación social, económica y política de la mujer en Colombia ha estado marcada por múltiples factores estrechamente vinculados a su condición sexual. Tanto la opresión como la discriminación de la mujer son hechos históricos que traspasan todas las clases sociales. Sin importar las diferencias de clase, las mujeres constituyen un grupo social que ha sufrido la experiencia histórica de una posición secundaria dentro de la sociedad (Nobel Prize Awarded Women, 2017).

La década de los setenta del siglo XX, corresponde a una época de profundas transformaciones en Europa, Norteamérica y en los países de América Latina. De estas transformaciones sociales, son artífices las mujeres, en esta época se presenta el re-nacimiento del feminismo en la versión conocida como la Segunda Ola. En estos años, la posición de la mujer frente al ingreso a la educación superior, aunque mejoró con respecto a las décadas anteriores, continuó siendo muy pobre. En el ingreso a la Universidad se continuaba privilegiando a los grupos económicamente poderosos, y en estos grupos no estaban necesariamente incluidas las mujeres (Bonilla, 1978).

La llegada de la mujer a todos los espacios de la vida académica, a la producción de teoría, a la investigación y al conocimiento, enriqueció los debates en torno a los movimientos sociales contemporáneos y, sobre todo, comienza a plantear la pregunta de cuál es el lugar de las mujeres en todos esos espacios.

El sistema educativo de una sociedad dividida en clases, con intereses individuales y grupales contradictorios, no puede ser ajeno a las desigualdades intrínsecas que surgen de las relaciones entre estas clases. Den-

tro de este contexto se ubica precisamente la desigual participación de la mujer en la educación y por ende en los aspectos más relevantes de la vida laboral de un país. Es aquí donde se deben enfocar las políticas de acción para la mujer que traten de redefinir su participación, no solo a nivel del sistema educativo, sino de la sociedad total.

Estas consideraciones han llevado que a través del tiempo se desarrollen algunos estudios, en búsqueda de una comprensión de por qué la mujer fue; y aún hoy día es discriminada en el sistema educativo, haciendo que aquellos esfuerzos académicos se desdibujen por la opresión de la mujer por parte del hombre y en donde, aun cuando se describan las formas en las cuales se efectúa esta discriminación, no llegan a una comprensión cabal ni a explicar adecuadamente las razones de este hecho.

El estudio de la participación de la mujer en el desarrollo económico de Colombia, ha surgido generalmente de los supuestos de que el desarrollo lleva necesariamente a una disminución de las desigualdades sociales, por un lado, y por otro, de que este requiere de la capacitación de toda la población. Partiendo de esta doble tesis ha llegado a plantearse que la limitada participación de la mujer en el sistema educativo (su falta de capacitación), es una de las razones fundamentales por las cuales ella ha alcanzado una cuota de participación tan limitada en los procesos de desarrollo nacional. Este planteamiento pierde de vista el hecho de que no todos los sectores de la población femenina han sido excluidos de una participación en el desarrollo, ni del sistema escolar y, por lo tanto, la discriminación no se ha ejercido de manera homogénea, ni puede superarse con soluciones homogéneas para toda la población femenina. Si bien es cierto que existe una discriminación contra la mujer, lo cual sería necio negar; esta discriminación se ejerce de manera diferente para mujeres de diversas posiciones socioeconómicas y afecta no solamente a la mujer, sino en grado significativo también al hombre; por lo tanto si bien no puede negarse una discriminación por sexo, el sexo no es la base de las discriminaciones sociales, sino fundamentalmente la posición del indivi-

duo y en nuestro caso concreto de la mujer, dentro de una clase social.

Uno de los aspectos fundamentales de la influencia de la familia en la educación: la posición de esa familia dentro de una red de relaciones de clase históricamente determinadas.

El análisis de los aspectos legales de la educación no puede ubicarse en abstracto, sino en las condiciones históricas concretas en las que fueron sancionadas. Una visión histórica de la educación no puede reducirse a un catálogo de eventos supuestos, ni a una colección de leyes y decretos, o a una exaltación de educadoras notables. El problema va más allá de eso. Es necesario conocer estos eventos en su verdadero significado, las fases de la legislación y las razones por las cuales los grandes hombres, terminaron imponiéndose sobre ellos.

Sin embargo, como señala Rama en su análisis del origen social de la población universitaria en Colombia, el sistema educativo vigente adjudica de hecho a cada grupo social un nivel específico de conocimientos, dificulta el logro de otros niveles más altos o distintos que los que el sistema presupone para cada grupo y establece implícitamente como criterio de promoción la pertenencia a ciertos grupos sociales.

La participación de la mujer en la educación universitaria es altamente significativa para aquellas que provienen de grupos familiares cuyos abuelos, padres y hermanos han obtenido o están en proceso de obtener un título universitario. En efecto, “el sexo femenino muestra una tasa mayor de pertenencia a grupos familiares universitarios, ya que en un 71,5 % tienen hermanos realizando o que realizaron estudios universitarios y en un 78,1 % tienen parientes graduados en las universidades”.

Las condiciones de la mujer frente al sistema educativo no son las mismas para todas las mujeres, sino que dependen de su origen de clase, y la discriminación del sistema educativo no es fundamentalmente una discriminación por sexo, sino esencialmente una de clase.

Al escoger el tema de la reconstrucción del papel de las mujeres en los primeros períodos de vida institucional de nuestra Es-

cuela estamos reconociendo que el acceso equitativo de las mujeres a recursos y oportunidades, las relaciones igualitarias, sin discriminación y sin violencia de género, necesariamente se traducirá en sociedades más justas.

Metodología

Objetivo

Comprender los hechos y las vivencias de las mujeres que participaron en los primeros años de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.

Método

En la búsqueda de modelos femeninos, el grupo se ha planteado el trabajo en varias fases, la primera consistió en una búsqueda sistemática de referentes femeninos a través de la historia. Esta búsqueda permitió encontrar figuras, tanto a nivel nacional como mundial.

Usualmente las investigaciones médicas se encuentran inmersas en la investigación cuantitativa, sin embargo, desde el inicio de este proyecto entendimos que nos interesan, sobre todo, la manera entender, los sentimientos, las vivencias y las sensaciones individuales. Consideramos que la riqueza de narraciones y descripciones son fundamentales para la comprensión de las historias de vida de las mujeres, por lo anterior, este será un estudio de corte cualitativo de tipo descriptivo.

¿Cómo entender las experiencias y emociones de las mujeres de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas? ¿Cómo eran los discursos y las dinámicas sociales al inicio de la vida institucional? Solamente escuchando a las mujeres y entendiendo cuales son los significados que le adjudican a sus propios relatos podremos entender a cabalidad sus historias. La herramienta de investigación en este caso fue una entrevista semiestructurada realizada a un grupo de mujeres que, desde diferentes posiciones, colaboraron con el fundador de nuestra institución en la titánica labor de iniciar una Escuela de Medicina.

Participantes

Se invitaron 20 mujeres que estuvieron vinculadas a la vida institucional durante los años iniciales de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas y que representan un amplio espectro de esa vida institucional. Mujeres que trabajaron en la administración, estudiantes y trabajadoras. Muchas de ellas hoy son directivas, docentes, o han ido ascendiendo en los organigramas institucionales. La intención es que las mujeres entrevistadas abordaran las narraciones desde su propia formación y perspectiva, con el fin de dar mayor riqueza a los textos y así evidenciar las diferentes posiciones económicas, académicas, sociales sobre los diferentes temas.

Las entrevistas se realizaron mediante el programa Survey Monkey cuya licencia pertenece a la Fundación Universitaria Juan N. Corpas. A todas las invitadas se les asignó un código que permitiera asegurar su anonimato. La privacidad de las invitadas fue protegida y solamente el grupo de investigadores tendrá acceso a la información obtenida. La encuesta aplicada se muestra a continuación:

Voces y discursos femeninos: recuperación y construcción de la memoria histórica de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas

Entrevista Semiestructurada

1. Nombre
2. Ciudad de Nacimiento
3. Estado Civil
4. Número de hijos, nietos, biznietos
5. Formación académica
6. Año de Ingreso a la Universidad
7. Cargo que ocupaba al ingreso
8. Jefe directo
9. Funciones
10. ¿Cómo era un día corriente de trabajo en el año de ingreso a la Universidad?
11. ¿Cuántas mujeres recuerda usted que trabajaban en la Universidad y qué cargos ejercían?
12. En su círculo familiar y de amigas,

¿cuántas mujeres trabajaban en el año que usted empezó a trabajar?

13. Cuéntenos, por favor, una anécdota que recuerde en relación con la presencia femenina dentro de la Universidad.
14. ¿Cómo era el trato que recibía de los hombres que tenían contacto con usted en su trabajo?
15. ¿Fue víctima de discriminación por ser mujer en ese entonces?
16. ¿Cuál cree que fue el papel que desempeñó la mujer en el desarrollo de la Universidad?
17. ¿Cree que el fundador defendió en papel de la mujer dentro de la Universidad?
18. ¿Cuál ha sido la evolución de la mujer al interior de la Universidad?
19. ¿Cree que la presencia de las mujeres ha influido en el desarrollo de la Universidad?
20. ¿Qué diferencias encuentra entre la Escuela de cuando usted ingresó y la de ahora?
21. Díganos unas palabras para todas esas mujeres que, como usted, han ayudado a construir la Universidad de hoy.

Resultados

Nuestras sociedades se encuentran agobiadas por el sufrimiento y la desigualdad. Una desigualdad especialmente marcada cuando nos referimos a los beneficios y a las cargas que se les imponen a hombres y mujeres. La inequidad de género existe en casi todos los rincones del planeta, sin embargo, esta desigualdad entre los hombres y las mujeres no es la misma en todas partes; puede adoptar formas muy diversas. La falta de equidad de género no es un fenómeno homogéneo, sino más bien, un conjunto de problemas distintos e interrelacionados.

La desigualdad puede presentarse de manera soterrada o puede hacerse explícita como en el caso de Afganistán que, bajo el régimen talibán, era quizás el único país en el mundo cuyo gobierno decidió impedir activamente el acceso de las niñas a la escuela (Sen, 2002). Sin embargo, hay muchos

países donde las mujeres tienen una oportunidad mucho menor de asistir a la escuela que la que tienen los hombres. En el informe de UNICEF (2007), se señala que por cada 100 niños que van a la escuela hay 115 niñas que no lo pueden hacer, con un agravante, los hijos de madres que no completan la primaria tienen, por lo menos, dos veces más la posibilidad de no hacerlo.

El prejuicio de género en la educación superior y en el acceso a una preparación profesional se ha fundamentado en la idea aparentemente inocua de que los “terrenos” de las mujeres y de los hombres son simplemente distintos. Esta tesis se ha defendido de diferentes maneras a través de los siglos, desde la creación de las universidades en la edad media hasta finales del siglo XIX, cuando las mujeres comienzan a estudiar y practicar la medicina, los miembros de la profesión fueron exclusivamente hombres (Vieja, 2005). En virtud de lo anterior, muchas técnicas, actividades y espacios que ancestralmente se consideraban femeninos se convirtieron del dominio masculino, como por ejemplo la atención de los partos (Ortiz, 1997)

Un buen ejemplo de lo que sucedía en Colombia al final del siglo XIX, es el caso de Ana Galvis Hotz, a quien no se le permitió ingresar a la universidad. Ana, era hija del doctor Nicanor Galvis y deseaba continuar los pasos de su padre. Debió trasladarse a Berna, Suiza, ciudad de origen de su madre, la señora Sofía Hotz, allí se convirtió en la primera mujer colombiana que obtuvo su grado en medicina, el año de 1877, posteriormente profundizó sus estudios y se convirtió en la primera especialista en ginecología (Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica, 2017). Sin embargo, de regreso a Bogotá su ejercicio profesional fue difícil al no ser aceptada por las mujeres bogotanas.

En esta época, la universidad no se consideraba un espacio “femenino”, por el contrario, la educación superior fortaleció las desigualdades de género. Para los hombres ingresar a la educación superior significaba, y significa, el inicio de una integración social que le da reconocimiento. Mientras tanto las mujeres eran “condenadas” a la esfera privada y responsable de los cuidados de la familia.

Desde los años sesenta del siglo XX, según Eliot Freidson (Valle, 2014) la medicina es el prototipo de profesión basada en tres aspectos: primero, la posesión de un monopolio de saberes y prácticas; segundo, el dominio sobre la propia actividad y, tercero, la autonomía en la organización como grupo. Sin embargo, gracias al esfuerzo de muchas mujeres, esta visión puramente masculina comenzó a revertirse. La mujer ha ganado cada vez más espacio en las especialidades, mayores niveles de responsabilidad y grandes resultados tanto profesionales como personales.

El proceso por el cual las mujeres conquistaron los espacios académicos en las universidades, no ha estado exento de dificultades. Muchas mujeres enfrentaron problemas como ingresar y comenzar a transformar las estructuras de la universidad, este fue un proceso difícil y largo, ya que significó tanto un reto para las relaciones de poder académicas como porque cuestionaba las perspectivas teóricas tradicionales.

Surgen de entrada una serie de preguntas: ¿Cómo se vivió esa integración en nuestra institución? ¿Qué entienden las mujeres por incorporación? ¿Cómo “medir” o evaluar dicha incorporación? ¿Cómo construir unos “indicadores” que evalúen la incorporación de la perspectiva de género en la institución? ¿Cuál sería el método más adecuado para acercarse a una evaluación de este tipo?

La Escuela de Medicina Juan N. Corpas

Hasta 1960, la medicina colombiana estaba fuertemente influenciada por la medicina francesa, pero durante los años 60 del siglo XX, la influencia de la medicina norteamericana, basada en la especialización, comenzó a ser cada vez mayor. Para implementar un nuevo modelo de educación médica se planteó una reforma a las universidades. Básicamente la reforma educativa pretendía: abolir la carrera de profesorado por concurso, que la educación médica se orientara hacia la especialización con el argumento de que el médico general no aportaba ninguna ayuda y, por último, pretendía una drástica disminución de los cupos para aspirantes a estudiar medicina.

La Escuela de Medicina Juan N. Corpas fue fundada el 3 de febrero de 1971, por el Doctor Jorge Piñeros Corpas, como un proyecto de beneficio social donde el bienestar común, la igualdad de derechos sin ningún tipo de discriminación y el respeto por la vida son considerados pilares fundamentales. Nuestra institución surge por el convencimiento del doctor Piñeros de que la reforma que se estaba dando en la educación médica de Colombia, conocida como la reforma Flexner, era inadecuada y no le servía al país.

En ese primer semestre de funcionamiento de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas, se matricularon 17 mujeres de un total de 55 estudiantes (30.9%). Este hecho cobra gran importancia si se tiene en cuenta que apenas cuatro días después de que la institución iniciara labores, el 7 de febrero de 1971, las mujeres suizas obtuvieron el derecho a votar (Franco, 2015)

Algunas de las respuestas y comentarios

Sobre su ingreso a la institución:

En esa época las facultades de medicina tenían un cupo asignado para el ingreso de mujeres a la facultad de medicina. De 60 cupos para primer semestre, solamente 10 eran para mujeres. En la Escuela de Medicina nunca se pensó en implantar el modelo de un cupo establecido para las mujeres. El ingreso a la Corpas siempre fue por los méritos de cada aspirante (Cód. 14).

Para la década de los 70, cuando se fundó la Escuela de Medicina Juan N. Corpas, las mujeres estaban irrumpiendo en el mundo laboral y en el mundo académico. El 80% de las invitadas, consideran que, en el momento de su ingreso a la institución, la mayoría de sus compañeras o amigas ya estaban trabajando o habían ingresado a instituciones educativas.

Lista de las primeras estudiantes de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas. (FUJNC, 1971).

1	Acevedo De Ordoñez María Victoria	10	Piñeros De Páez María Fernanda
2	Fuentes Pulido Luz Gaby	11	Pulido Osorio Esperanza
3	Gaitán Ballesteros Carmen Helena	12	Rico Lara Julia Beatriz
4	Gómez De Forero Clara Inés	13	Rodríguez Torres María Amparo
5	Jiménez Flórez Martha Inés	14	Ruiz De Cifuentes María Clemencia
6	Leyva Barragán Martha Lucía	15	Rumilla Marchena Fanny
7	Medina Campos María Cristina	16	Suárez Monroy Cecilia
8	Moreno Munevar Rubbí	17	Villamizar Peñaranda Carmen Alicia
9	Paris Villegas María Clemencia		

Sobre si se habían sentido discriminadas en la institución

Cuando a las invitadas se les preguntó si en algún momento, en la universidad, se habían sentido discriminadas por ser mujeres, la mayoría (93.75%) de las mujeres dijeron que no.

En la Universidad nunca (Cód. 1).

En la institución nunca. El Dr. Piñeros siempre defendió los derechos de las mujeres, desde

todo punto de vista, incluso desde el punto de vista económico (Cód. 16).

Sería maravilloso vivir en un mundo donde no se necesiten las cuotas de participación femenina. Inicialmente pudiera argumentarse que a los diferentes trabajos o puestos se debería llegar por mérito, da igual que sean mujeres u hombres, pero como en la práctica no es así o los procesos son muy lentos, por ejemplo, en la política sin

las cuotas en muchos países de Latinoamérica las mujeres no habrían llegado nunca a puestos directivos. Ahora, designar a una mujer en un puesto, por ser mujer, sin los méritos y sin las capacidades, es retroceder (lo que no pasa con un hombre incapaz).

Cuando inició CORSALUD (empresa de medicina prepagada, que dependía de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas.) en el año de 1991, se escogieron a muchas mujeres mayores de 40 años para formar el departamento comercial, ya que eran mujeres cabezas de familia, con gran compromiso y entusiasmo, estables. Estos atributos eran más evidentes en las mujeres que en los hombres. De hecho, una de estas mujeres, con el tiempo fue la mejor vendedora de la empresa, demostrando gran entusiasmo, compromiso, lealtad y amor por la institución, incluso laborando en muchas oportunidades más allá de lo obligado. (Cód. 17)

Sobre las actividades durante un día normal

Cuando indagamos sobre un día normal de actividades, encontramos respuestas llenas de optimismo, por ejemplo:

[...] alegre, lleno de expectativas, tranquilo, sereno, con oportunidades de aprender, duro laboralmente pero muy agradecido se tenía la convicción que era el mejor lugar donde podíamos estar y donde realizaríamos nuestro proyecto de vida. (Cód. 13).
 [...] era muy tranquilo y ameno. Se trabajaba duro, pero todo con amabilidad y sin presión. Se cumplía con todo lo que había que hacer sin que nadie estuviera encima de uno (Cód. 9).

Sobre el trato dado por los hombres de la institución.

Cuando indagamos por las relaciones con los hombres de la institución, la palabra que más encontramos fue: respeto.

El trato del doctor Piñeros siempre fue muy respetuoso y exigía respeto hacia las mujeres. Pero no por el hecho de ser mujeres nos exigía menos. (Cód. 14)

El Dr. Piñeros era supremamente respetuoso, tanto que nos saludaba haciéndonos una pequeña reverencia. Esta actitud se re-

flejaba en los otros hombres de la institución (Cód. 12).

A pesar de que todas nuestras invitadas coinciden que el fundador era muy respetuoso hacia las mujeres, algunas invitadas aclaran que algunos de los hombres tenían otras actitudes, incluso señalan casos puntuales de maltrato e irrespeto:

De superioridad (Cód. 15).

Un poco malgeniados, autoritarios, estrictos pero respetuosos (Cód. 7).

El Dr. M..... las maltrataba [a las estudiantes] por tener el pelo suelto, o porque le parecía que estaban mal vestidas. Una vez le dijo a una estudiante placera y eso fue muy feo (Cód. 11).

Ahora bien, estas actitudes se deben a que nuestras sociedades han tenido modelos patriarciales. ¿Qué es el patriarcado? Cuando de dos personas una está por encima de la otra por cuestiones de género. Es inculcar la idea de que existen unos roles de mujer y unos roles de hombre y que los roles de mujer tienen menos valor o importancia.

Sobre las diferencias que encuentran entre la institución a la que ingresaron y la Institución de hoy en día, nuestras invitadas nos cuentan que:

Antes éramos pequeños, era una gran familia, todos muy unidos, se trabajaba muy rico, con cordialidad. Hoy en día hay mucha gente, hemos crecido mucho, se tienen procesos para todo, jefes para todo. Somos grandes e importantes, tenemos amplias áreas de estudio, nueva biblioteca, aulas de sistemas, edificios nuevos, pero se perdió el ambiente de familia que se vivía al interior de la Universidad (Cód. 11).

La de antes era pequeñita, éramos como una familia, era la casa de uno. Ahora es una empresa grande con mucha gente nueva que a veces uno ni conoce (Cód. 10).

Sobre la evolución de la mujer en la Institución

Muchas de nuestras invitadas se refirieron al evidente aumento en el número de mujeres en la institución.

Aunque el número de mujeres ha aumentado, no todas las mujeres trabajadoras de hoy tienen el compromiso institucional que existía antes (Cód. 12).

Otras invitadas se refieren a la llegada de la mujer a puestos directivos y de toma de decisiones:

La llegada de la mujer a posiciones de poder y de decisión ha aportado un manejo del poder más conciliador (Cód. 14).

Hoy en día hay muchos cargos administrativos en manos de las mujeres, empezando por la misma rectora. Las mujeres han alcanzado niveles muy altos y han ayudado mucho a que la Universidad crezca y salga adelante (Cód. 8).

En la actualidad ocupan cargos que solo eran tomados en cuenta para los hombres (Cód. 4).

A las mujeres se les cuestiona permanentemente la independencia, la productividad, su trabajo y se le pide que demuestre permanentemente su capacidad. En muchas ocasiones, las mujeres cuando se enfrentan a puestos de dirección, casi que tiene que estar sobre-cualificadas desde el punto de vista académico (carrera, especializaciones, maestrías, doctorados), idiomas o administrativo para demostrar que están en esos puestos porque realmente se lo merecen. De entrada, no se les reconocen capacidades y cuando las demuestran parece que todos se sorprendieran.

Aunque en la realidad cada líder tiene su propio estilo de liderazgo, existen ciertas tendencias; El liderazgo masculino tiene un estilo más impositivo, más agresivo, más carismático de menos negociación. El liderazgo femenino es más de consenso, más de negociar, más de comprender la situación. Según De Zubiría (2016) dirigir una institución educativa es en extremo complejo, en últimas se trata de lograr construir una comunidad de directivos, administrativos, profesores y padres, que promuevan el desarrollo de jóvenes que sepan pensar, comunicarse, decidir por sí mismos y sobre todo que puedan convivir armónicamente con los otros. Solamente en el marco del respeto por el otro, se garantiza el respeto de los derechos, la libertad de cultos o el libre desarrollo de la personalidad.

¿Cuál cree que es la motivación de la mujer en el trabajo?

Nosotras trabajamos por gusto, por compromiso, no por dinero (Cód. 14).

En esa época trabajábamos con mucho cariño y con mucho amor. Sentíamos un gran compromiso con la institución. Hoy los trabajadores vienen a cumplir un horario, sin compromiso (Cód. 16).

Mientras los hombres, aparentemente, tienen como prioridad el aspecto salarial, las mujeres dan prioridad al contenido del trabajo o el reto que este trabajo representa. Además de la brecha salarial, que en Colombia se calcula en un 20% y en España durante el 2016 las mujeres llegaron a alcanzar el nivel salarial que los hombres tenían en 2006 (Maria Dierssen, 2017) los escenarios en que se negocian los incrementos están dominados por varones. En Colombia el año pasado (2016) la ministra de trabajo concertó un aumento del salario mínimo inferior al que ya habían ofrecido los empresarios.

¿Qué les diría a las mujeres que ingresaron a la Institución con usted?

Les diría que nuestra dedicación y nuestro compromiso forjarían una institución importante (Cód. 14).

Que no desfallezcan ante los cambios y tiempos modernos tan distintos, competitivos y que como en aquellos tiempos no se rindan, luchen por sus sueños y sigan siendo ese soporte para nuestra Institución; madres profesionales y ejecutivas un ejemplo a seguir (Cód. 7).

Hoy es importante tener el corazón tranquilo, cumplir con lo que nos hemos propuesto, saber que, es lo primero, sentir felicidad de haber participado en grandes cosas como estas: construir la Institución, ser ejemplo de lucha, de convicción, de perseverancia, de capacidad y de amor por lo que hacemos y por lo que tenemos, valorar y agradecer día a día todo lo que Dios nos regala, “cada instante”, orar mucho... hoy y siempre, no olvidar las buenas y las malas, las tristezas y las alegrías, “perdonar de corazón”, todo esto formó nuestro carácter, velar por los que amamos, honrarlos y por todos aquellos que de una u otra forma hicieron que

se cumpliera nuestro propósito, nuestras metas y nuestros objetivos. Sembrar y dejar buenos frutos en los corazones... nada somos, nada tenemos, nada nos llevamos solo el recuerdo de lo que hayamos podido sembrar (Cód. 13).

Que sigan trabajando porque hacemos parte de la historia de la Universidad. Cuando nos pensionemos siempre vamos a estar ahí, en la memoria de alguien (Cód. 10).

La perspectiva de la mujer es fundamental para el desarrollo de las instituciones, sin embargo, hace falta los referentes femeninos en puestos de decisión. Quienes dirigen una institución son vistos de manera diferente, por ejemplo: a las líderes, se las nombra por su nombre de pila (Hillary, Michel, Anita), como si fueran personas con las que tenemos una gran familiaridad, como si fuesen nuestras amigas de toda la vida, familiaridad que no nos permitimos en el caso de los hombres a quienes nos dirigimos por el apellido anteponiendo un título, como signo de respeto. Esto es muy importante porque no es lo mismo que te juzguen por lo que haces que por lo que eres.

¿Qué les puede decir a las mujeres que ingresan a la Institución hoy?

Las niñas de hoy me desconciertan. Algunas vienen con una fuerza y una disposición muy buenas. Otras solamente aprovechan la oportunidad de ampliar un círculo social, con un bajo nivel de auto-exigencia (Cód. 14).

Bienvenidas, llegan a una Institución donde se les valora y en la cual pueden alcanzar sus metas (Cód. 5).

Discusión y Conclusiones

En el mundo académico, cada vez más basado en un sistema de méritos individuales, y por lo mismo convertido en un medio extraordinariamente competitivo, es fácil negar

que existe la discriminación de género. Se habla de capacidades, de trayectorias, de méritos acumulados, etc. Como si fuera solamente una cuestión de responsabilidad personal llegar a donde se llega, ignorando el dato de que los sujetos que componen este universo no están en una situación de igualdad que les permita competir, efectivamente, como "iguales".

La puesta en práctica de una perspectiva de género en una institución como la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, no puede quedarse en el ámbito de la retórica, sino en una serie de expresiones concretas que permitan evaluar si dicha perspectiva se ha incorporado institucionalmente al mundo universitario. Creemos que implementar análisis institucionales con perspectiva de género permite poner en práctica una serie de estrategias que busquen una verdadera cultura de género, que asegure una igualdad de oportunidades en el ámbito académico para mujeres y hombres; es decir, una "cultura de equidad de género" institucional.

Parece evidente que a mayor nivel educativo existen mejores posibilidades de inserción social y mayores perspectivas de movilidad social ascendente. Esto quiere decir que la equidad educativa se convierte en un factor primordial en el cambio de rol de la mujer colombiana y para toda la sociedad, dado que, si las posibilidades de elegir opciones se encuentran restringidas para las mujeres, que representan la mitad de la población, será imposible avanzar hacia el desarrollo pleno del país.

La Fundación Universitaria Juan N. Corpas, al buscar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en derechos como en condiciones de acceso a oportunidades, contribuye al equilibrio social. La Fundación Universitaria Juan N. Corpas entiende que la mujer debe ser vista dentro de su propio marco social, histórico y cultural, como un ser humano único, no como un ser cosificado en un universo masculino, como ha sido tradicional.

Referencias

- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología*. Caracas, Venezuela.: Fundamentos.
 Angulo, E. (14 de 06 de 2014). *El caso de Rosalind Franklin*. From Mujeres con Ciencia: <https://mujeresconciencia.com/2014/05/09/el-caso-de-rosalind-franklin/>

- Barba Solano, C. (2010). La nueva cuestión social en el mundo y en América Latina: más allá de la pobreza. *Renglones* , 24 - 44.
- Biglia, B., & San-Martín, C. (2007). *Estado wonderbra: entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género*. Barcelona: Virus Editorial.
- Bonilla, E. (1978). La mujer y el sistema educativo en Colombia. . *Revista Colombiana de Educación* . , 23-- 28.
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en las ciencias sociales*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Burin, M. (2008, Vol. 39). Las fronteras de cristal en la mujer. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología* , 75-86.
- Cáceres-Reche Ma. Pilar, S. A.-L. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific journal Edition Vol.11, N°2 ISSN:1857 (print)* , 296-313.
- Cambrilles Torralba, M. ,. (2007). *Diagnóstico y autodiagnóstico, posicionamiento de la mujer ante el empleo*. Andalucía: J de Haro Artes Gráficas.
- De Lemus S., N. V. (2014). From sex to Gender: A university to reduce sexism in Argentina, Spain and El Salvador. *Journal Social Issues* 70 (4) , 233-267.
- De Sousa Santos, B. (2008). *Conocer desde el sur*. Buenos Aires: Clacso - Plural.
- DeZubiría, J. (2016). Carta sobre educación de género a los rectores de Colombia. . *Semana* , 46-48.
- Donoso, T. F. (mayo. agosto, pp. 187-212 de 2011). *Barreras de Género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria*. From Revista de Educación, 355.: DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-355-021
- Eagly, A. y. (2007). Woman and the Labrynth of leadership. *Harvard Business Review* .
- Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica. . (09 de 02 de 2017). *gfmer.ch*. From Fundación Ginebrina para la Formación y la Investigación Médica. : http://www.gfmer.ch/Colombia_Pilar/Historia-medicinareproductiva.htm
- FUJNC. (1971). *libro de matrículas de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas*. Bogotá: Escuela de Medicina Juan N. Corpas.
- Flores, M. (2013). Mujeres que dirigen en la universidad:institutionalización de un imaginario hostil. *Revista Venezolana de estudios de la mujer* , 73 - 86.
- Franco, B. E. (14 de 03 de 2015). *banrepultural.org*. From En La conquista del voto femenino. :<http://www.banrepicultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/mayo-2013/la-conquista-del-voto>
- García, M. &. (2016). *Estimación del valor económico y social del trabajo no remunerado de las mujeres del municipio de San Salvador, período 2015-2016*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Hawley, E. D. (1998). Assesing women carrier adjusment. *Journal of Carrer Assesmente*, 6 (4), 449-474.
- Hawley, t. (n.d.).
- Ibáñez, J. (1994). *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*. Madrid, España: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Kabeer, N. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres. In M. León, *Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?* (pp. 119-146). Bogotá: Fondo de documentación Mujer y Género.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2011). *Los cautiverios d elas mujeres*. Madrid: , la editorial San Cristobla 17.

- Lupano Perugini, M. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate. Universidad de Palermo*, 65-80.
- Maria Dierssen, R. M. (Director). (2017). *Salvados* [Motion Picture].
- Martínez Labrin, S. y. (Vol. 13 N° 1, 2014). Proceso de producción de subjetividades de género en el trabajo académico: tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psiperspectivas, Individuo y sociedad*, 15-22.
- Mujer, I. S. (2012). *Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres*. San Salvador. El Salvador: ISDEMU.
- (2012). *Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*. San Salvador-El Salvador: ISDEMU.
- Moncaya- Orjuela, B. y. (2015). Estilos de liderazgos en cargos universitarios, estudio descriptivo con mujeres directoras. *Revista Panorama* 9(17), 74-84.
- Navas- Ara, M. J. (2006). *Métodos, diseño y técnicas de investigación psicológica*. Madrid: UNED-Editorial.
- Navarro-Mantas, L. M. (2015). *Vilencia contra las mujeres en El Salvador, Estudio Poblacional 2014*. San Salvador: Tecnoimpresos- ISBN 978-999-61-48-54-5.
- Nobel Prize Awarded Women. (10 de marzo de 2017). nobelprize.org. From Nobel Prize: /www.nobelprize.org/nobel_prizes/lists/women.html
- ONU Mujeres Colombia. (6 de 12 de 2017). *Liderazgo y participación política*. From http://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/liderazgo-y-participacion-politica
- Ormusa, A. O. (2016). *Mujer y Merado Laboral 2016*. San Salvador -El Salvavdor: Impresos Continental, S.A. de C.V.
- Ortiz, G. (1997). How to be a midwife in late nineteenth-century Spain. *Debates and controversies in the modern period*. London: Routledge, , 61- 80.
- Vieja, M. T. (2005). *Bioética y feminismo; Estudios Multidisciplinarios de género*. Salamanca: Ed. Universidad de Salamanca.
- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. México D.F: Fondo de cultura económica.
- Pratto, F. &. (2004). *The bases of gender Power, In A.H Eagly, A.E. Beall& R.J. Sternberg, The Psychology of gender*, (2nd Ed.) (p.p. 242-268 New York . New York: The Guilford Press.
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco* , 39-49.
- Rocha Sánchez, T. &. (13 de 05 de 2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Acta Colombiana de Psicología* 16(1), 123-135.
- Sánchez, M. y. (2008). Poder y Liderazgo de Mujeres responsables de Instituciones Universitarias. *Revista Española de pedagogía* , 345-364.
- Sánchez Moreno, M. y. (mayo-agosto 2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de Instituciones Universitarias. *Revista Española de Pedagogía Vol. 66 N° 240* , pags 345-364.
- Sanchez-Moreno, M. L.-Y. (2014). Liderazgo en la Universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos. *Revista sobre Calidad, cambios y eficacia en educación* 12 (5) , 21-42.
- Suárez Ortega, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *REOP. Vol. 19 N°1, 1er Cuatrimestre* , 61-72.
- Sen, A. (2009). *La idea de la justicia*. Bogotá: Taurus.
- Sen Amartya. Desigualdad de género, l. m. (2002.). Desigualdad de género, la misoginia como problema de salud pública.. *Letras libre*. México. Abril 2002.
- Taylor, S. &. (1992). *Introducción a llos métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Buenos Aires: Paidós .
- Taylor, S. y. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.

- Tomás Folch, m. y. (Septiembre-diciembre 2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación* 350 , 253- 275.
- UNICEF. (12 de 09 de 2007). *Estado Mundial de la Infancia 2007. La mujer y la infancia el doble dividendo de la igualdad de género*. From UNICEF.org: https://www.unicef.org/spanish/sowc07/docs/sowc07_sp.pdf
- Vargas.Jiménez, I. (2007). El ejercicio del liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en la administración educativa. *EDUCARE Vol. X N° 1* , 79-88.
- Valle, Á. F. (2014). Eliot Freidson y la conformación del campo. . *Profesión, ocupación y trabajo*, 53 - 69.
- Vallespín, F. (2000). *El futuro de la política*. Madrid: Santillana Ediciones, S. A.
- Valls-Llobet, C. (2009). *Mujeres, Salud y poder*. Madrid: Ediciones Cátedra.

El uso del lenguaje sexista: Una mirada desde la academia

The use of sexist language: A look from the academy

Germania Maricela Borja Naranjo¹
gerborjan@gmail.com

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El presente artículo propone una reflexión sobre el uso del lenguaje sexista en la academia que se evidencia en las diferentes formas de comunicación en la relación que establecen los seres humanos entre sí, lo que ha provocado exclusión y discriminación de género. Se toma como objeto de estudio a las mujeres y como instrumento a la lengua. Un lenguaje sexista excluye, invisibiliza, subyuga, especialmente a la mujer, o la representa como una excepción o especificidad. Esto hace que se afiancen los prejuicios y estereotipos entre las personas. Este estudio a partir de un enfoque cualitativo y de una revisión documental y bibliográfica pone al descubierto el uso del lenguaje sexista y androcéntrico, que trae consigo desigualdad e inequidad, en este caso hacia las mujeres, y que, además, están atravesados por otros diferenciales sociales como la etnia y la edad. Por tanto, lo que hace esta disertación es colocar sobre el tapete la necesidad urgente de repensar las diversas formas de expresión y de comunicación entre las personas, que exige un esfuerzo de imaginación, inventiva, de cuestionamiento de tradiciones, de flexibilidad en las alternativas de negociación y aprendizaje de nuestros errores, todo con el propósito de evitar y eliminar la desigualdad por género en el ámbito académico que es el lugar en el que se forma y construye un pensamiento autónomo, libre y humanista.

Palabras clave: lenguaje sexista, androcentrismo, sexismo lingüístico, estereotipos de género.

Abstract

This article proposes a reflection on the use of sexist language in the academy, which is evident in different forms of communication and in the relationships established by human beings among themselves. This has provoked exclusion and gender discrimination. Women have been taken as the object of study and language as the instrument. A sexist language excludes, makes invisible, subjugates, and ghettoifies, especially women, representing them as an exception or a specificity. This ensures the continuity of prejudices and stereotypes among people. This study, based on a qualitative approach and a documentary and bibliographic review, re-

¹ Docente de la Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

veals the use of sexist and androcentric language, which brings with it inequality and inequity, in this case towards women, and that also are cross-cut by other social differentials like ethnicity and age. Therefore, what this paper does, is to put on the table the urgent necessity to reconsider the different ways of expression and communication between people, which requires an effort of imagination, inventiveness, questioning of traditions, flexibility in the alternatives of negotiation and learning of our mistakes; all with the purpose to avoid and eliminate gender inequality in the academic environment. The latter is claimed as a place where autonomous, free and humanist thought should be formed and constructed.

Keywords: sexist language, androcentrism, linguistic sexism, gender stereotypes.

Introducción

El lenguaje hace pensamiento, se piensa cuando se habla y, al mismo tiempo, representa y construye realidad.
Jiménez, Román y Traverso, 2011

Las personas poseemos razón, inteligencia y memoria por tanto son educables, lo que hace que esté en capacidad de relacionarse, de transmitir ideas, sentimientos, todo ello, a través del lenguaje, es decir que, a través del lenguaje se construye pensamiento, ideología e historia; con él se indaga sobre las causas y consecuencias del mundo que nos rodea, es el espacio donde se reproducen las dinámicas sociales y los valores culturales. No obstante, de los importantes y variados debates, se concluye que el lenguaje en sí no es sexista, dispone de masculino, femenino, neutro, de abstractos, de genéricos, de múltiples recursos para nombrar a todas las personas, pero somos los seres humanos quienes al usarlo le convertimos en sexista, que excluye, discrimina y permite su reproducción y continuidad a través de la historia.

Al respecto, la filóloga María Fernanda Ronconi (2014) expresa que “Si cambia la sociedad, cambian las lenguas y cambiando las lenguas podemos también hacer visibles realidades que hoy son invisibles” (p. 4), como el uso androcéntrico del lenguaje. Esta aseveración se complementa con la reflexión que hace la sociolingüista Mercedes Bengoechea (2014), acerca de la necesidad de “reivindicar los usos que se conocen como lenguaje no sexista” (p. 7). Esto posibilita, por un lado, a las mujeres posicionarse de mejor manera en la sociedad, que se expresa en la afirmación del ser femenino; y, por otro lado, a los hombres el reconocimiento de la alteridad, de la diferencia, de la diversidad; por tanto, si no se evidencia el lenguaje sexista en la comunicación, las mujeres desaparecemos en la lengua y los hombres terminan olvidándose de nuestra existencia.

Esta problemática del uso del lenguaje sexista, que invisibiliza, subsume y discrimina a las mujeres, surgió alrededor del mundo en la década de 1960s y 1970s

del siglo pasado, diversos movimientos de mujeres, especialmente en Europa y Estados Unidos, que exigían un uso de lenguaje inclusivo y equitativo en aras de terminar con la invisibilización de las mujeres en el habla y la escritura; pues una de las manifestaciones más significativas de la desigualdad es la occultación de la mujer en el lenguaje, y es precisamente, el lenguaje el elemento que más influye en la formación del pensamiento de una sociedad. Por lo tanto, mientras nuestra habla cotidiana siga haciendo invisibles a las mujeres, no conseguiremos transformar esta realidad.

Como sabemos, las lenguas son constructos sociales, y asumiendo que, en efecto, nuestra cultura es patriarcal, no es extraño que nuestra lengua sea sexista. Lo que sí extraña es que tenga que seguir siéndolo por siempre; mientras las leyes, las costumbres, las percepciones del mundo y las relaciones que en él se construyen cambian. Es que la lengua no solo refleja la realidad, “también la crea, o la ilumina o la oscurece o la maquilla” (Ronconi, 2016, p. 7). La lengua es imprescindible porque a través de ella se aprende, se socializa, se comunica. También es un producto social debido a que por su intermedio se asimila estereotipos, prejuicios, actitudes, valores, ideología, y obviamente sexismos.

El reconocimiento del derecho de las mujeres a una designación propia de género es una condición imprescindible del derecho a una igualdad sustantiva o real (García, 2004), entendida como aquella igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se encuentra *en los hechos y en las prácticas*.

El mantenimiento del masculino genérico en el lenguaje no responde a la totalidad de la humanidad, sino a la designación del hombre. Por tanto, su uso es discriminatorio y parcial e impone barreras arbitrarias e injustas al desarrollo personal y colectivo. El hecho de no nombrarlas supone no respetar uno de los derechos fundamentales del ser humano. Esta realidad, hace que el hombre sea el centro del universo, la medida de todas las cosas, el referente de lo humano.

La discriminación, la exclusión y la desigualdad por género tienen un carácter

histórico, cultural y social, subyace en el imaginario colectivo, en el lenguaje y en las formas de relacionamiento de una sociedad. Existen varias iniciativas desde la academia, en las que las voces femeninas están apropiándose de la palabra, y haciéndose visible en ella. De ahí que, la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en razón de género en el quehacer universitario deviene en factores positivos para el desarrollo humano de las mujeres y los hombres, puesto que, poseen la misma dignidad y valor como personas. En esta dinámica, alcanzar la igualdad es el objetivo central de la acción académica, lo que conlleva un salto dialéctico para garantizar una vida plena, con justicia e inclusión para todas las personas de la comunidad educativa.

Este artículo propone una reflexión sobre el uso del lenguaje sexista, un tema del cual mujeres y hombres, como usuarios de la lengua, tenemos una responsabilidad. En particular, la discusión se centra en la relación inexorable entre el lenguaje, la cultura y el género, y concluye con una exaltación sobre la necesidad de un cambio en el pensamiento y la cultura con la intención de abrir un espacio para avanzar con la acción formativa, investigativa y de vinculación que integre y nombre a las mujeres y hombres en la universidad. Entendida la Universidad, por su función educativa y de referente social, como un espacio central de producción y reproducción de un discurso inclusivo, democrático y humanista.

El lenguaje y la cultura

El mundo y la cultura, territorio en el que se construye y configura el lenguaje, no puede ser neutral, es un acto que produce efectos sociales, contribuye a clasificar e interpretar la experiencia, a conseguir y representar identidades y a organizar las relaciones sociales de poder (Buttler, 2004), lo que significa que cuando se utilizan “las palabras para designar a determinados sujetos o colectivos se contribuye a su (in)visibilización o a su reconocimiento e identificación” (Jiménez, et.al, 2011, p. 175).

El papel del lenguaje en la reproducción y legitimación de las desigualdades de géne-

ro han sido expresamente evidenciadas desde el feminismo, que lo ubica en la sociedad patriarcal donde las estructuras de pensamiento y de organización social androcéntricas y sexistas se reproducen, colocando a los hombres como únicos sujetos de acción y de referencia y a las mujeres como dependientes y subordinadas (Instituto Vasco De La Mujer, 1998).

Se entiende el androcentrismo como el estudio de una perspectiva única, la del género masculino, supone considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas, por tanto, en una sociedad androcéntrica se toma el masculino como el modelo que se debe imitar, es decir, los referentes son ellos y las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Un ejemplo de pensamiento androcéntrico, se evidencia al referirse a la “evolución del hombre”, cuando se pretende hablar de la evolución de toda la humanidad. “No se sabe si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres; si es así, éstas quedan invisibilizadas, y si no es así, quedan excluidas”. (Meana, 2003, p. 6).

En esta misma línea Irigaray (1998) postula un dualismo radical, no solo entre hombre y mujer, sino también entre el lenguaje de él y de ella. Señala “que el hombre habla con la lógica de la razón y escucha poniendo unas casillas prefabricadas, un código preparado de antemano sobre lo que oye, la mujer dice palabras aparentemente contradictorias, que exige que se las escuche” (p. 14).

A su vez, el sexismo es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a mujeres y hombres, exclusivamente en función de su sexo, desvalorizando todo lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres, esto es, que el sexismo es un conjunto de métodos empleados en una sociedad androcéntrica y que determina una situación de inferioridad, subordinación y explotación hacia las mujeres (Meana, 2003).

Como se manifiesta en párrafos anteriores, el lenguaje es una exaltación de la cultura, la cual está en permanente cambio y, por tanto, modificable por la voluntad de las personas. En este sentido, se puede cambiar el uso de la lengua, consecuen-

temente, la concepción de la realidad. Por cuanto, el lenguaje se transforma y puede transformarse para corregir y evitar el sexismismo lingüístico, entendido como “el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo, que puede contribuir a destacar el papel preponderante de un sexo respecto a otro, o a ocultar la presencia o contribución de uno de ellos” en relación a la cuestión de que se aborda (Sánchez, 2009, p. 255), es decir, ocurre cuando las palabras elegidas para elaborar un discurso resultan discriminatorias para un sexo con respecto al otro.

En este momento se considera necesario diferenciar el sexismismo lingüístico del sexismismo social. Se está frente al primer caso, cuando el uso de la lengua hace evidente la discriminación; se utiliza el lenguaje ignorando la presencia o visibilidad de las mujeres; mientras que se trata de sexismismo social cuando en él se transmite contenidos discriminatorios contra las mujeres, es decir que, mantiene una posición ideológica de contenido sexista; muy parecido al discurso homófobo o racista.

Una forma de detectar el sexismismo lingüístico es aplicando la regla de inversión que consiste “en invertir todas las referencias sexuadas: si hay un término en masculino, cambiarlo a su correspondiente femenino, y viceversa” (Guerrero, 2016, p. 13); en otras palabras, si aparecen las imágenes de las mujeres participando en los reinados de belleza, imaginar el mismo concurso, esta vez, protagonizado por los hombres, y viceversa. Si el resultado de la inversión resulta extraño para la mayoría de personas es que se está ante algún tipo de sexismismo.

Otra constatación de este sexismismo, se identifica en el siguiente ejemplo: El Consejo Universitario de la Universidad está compuesto por tres mujeres catedráticas. Y si se dice, el Consejo Académico de la Universidad está compuesto por tres hombres catedráticos. Obviamente, nos resulta extraño, pues, sin duda, lo natural en nuestra lengua es: el Consejo Universitario de la Universidad está compuesto por tres catedráticos. Con ello se detecta que se parte de una frase con una redundancia innecesaria (mujeres catedráticas) y que, por tanto, lo apropiado para establecer un

tratamiento igualitario sería construir la oración inicial de este modo: el Consejo Universitario de la Universidad está compuesto por tres catedráticas.

Consecuentemente, en el momento de plantear estrategias para evitar un uso androcéntrico y sexista de la lengua hay que recordar que lo masculino se considera como lo universal y lo femenino como lo particular. Por lo que, la lengua será neutra, pero -como afirma Fanny Rubio- no es neutral. Los vocablos en masculino no son universales porque incluyan a las mujeres. “Es un hecho que nos excluyen. Son universales porque lo masculino se erige en medida de lo humano y así, utilizando el masculino como neutro queda el femenino oculto” (Meana, 2003, p. 15).

Ronconi (2014) señala las principales operaciones que configuran un uso sexista de la lengua, citando tres elementos:

- Invisibilización: lo femenino desaparece, no es nombrado o es incluido dentro de las referencias a lo masculino: “no te nombro, no existís”.
- Minimización: cuando lo femenino es nombrado, es para disminuirlo, menoscabar y des-jerarquizarlo en relación con lo masculino: te nombro y te destrozo. Dejo en claro que sos subordinada, que no estás a la altura de los varones ni en el mismo nivel.
- Exclusión: lo femenino no aparece o queda afuera de ciertos espacios simbólicos y físicos. (p. 4).

Desde un abordaje de género, esto tiene su correlato en lo que Quiroz y Medellín (1998) denominan expresiones de ceguera de género, que se manifiesta de cuatro maneras, a saber:

- Compartimentalización, consiste en tratar la realidad como si fuese posible segregarla en compartimentos separados. Esto lleva a pensar en la importancia de adoptar una mirada de integralidad sobre la realidad, analizando cómo se interrelacionan entre sí los problemas y también las soluciones.
- Agregación analítica, es el uso de categorías abstractas que encubren

en su interior diferencias e inequidades, por ejemplo: “la comunidad”, “los pobres”, “los trabajadores”, “los hogares”.

- Naturalización, se atribuye el carácter de eterno o natural a los roles y maneras de ser de mujeres y hombres, roles que han sido construidos a lo largo de la historia. La naturalización de las diferencias de género por lo general se usa para justificar el reforzamiento de las desigualdades de género o es un canal que introduce nuevas desigualdades a partir de las intervenciones públicas.
- Despolitización, se manifiesta como la asignación de las mujeres al espacio doméstico, a la esfera privada de la familia. Así, cuando se definen las necesidades de las mujeres, usualmente se les asigna aquellas propias de la familia o de la reproducción: cuidado de los hijos e hijas, personas enfermas, entre otras.

En síntesis, desde un análisis de la categoría de género, hay necesidad de desagregar unidades conceptuales como las de comunidad, hogar o familia y mirar las relaciones, así como las diferentes necesidades de género de sus integrantes, a su vez, es fundamental, no considerar a las mujeres como grupo homogéneo. Esto solo se consigue, desde el lenguaje inclusivo y reivindicativo.

Manifestaciones del sexismoy el androcentrismo en el lenguaje

Según García (2001), hay dos formas esencialmente en las que se manifiestan el sexismoy el androcentrismo en el lenguaje:(a) el sexismox léxico, y, (b) el sexismox sintáctico. Se incurre en el primero por razón de utilizar ciertas palabras que pueden identificarse aisladamente. Se incurre en el segundo cuando la discriminación se debe a la forma de construir la frase y no al empleo de una cierta palabra aislada.

El estudio del sexismox léxico puede dividirse en varios campos, como: tratamientos de cortesía, pares incorrectos, duales aparentes, olvido de la mujer, nombres y apellidos, vacíos léxicos, vocablos ocupados,

chistes y refranes, palabras androcéntricas, la voz hombre y, finalmente, cargos, oficios y profesiones. (García, 2001, pp. 20-22).

a) El silencio se consigue a través de la utilización del género

La filóloga Meana (2003), agrupa en dos aspectos los efectos que producen en la lengua el sexismoy el androcentrismo: “(a) El silencio sobre la existencia de las mujeres, la invisibilidad, el ocultamiento, la exclusión que se expresa en el desprecio, en la consideración de las mujeres como subalternas, como dependientes de los hombres; y, (b) El silencio se consigue a través de la utilización del género grammatical masculino como genérico”. (p.17). Así se dice: los alumnos del primer semestre; los quiteños acuden a las urnas. También, por medio del uso de la palabra “hombre” como término que engloba a mujeres y hombres. (Los hombres son iguales ante la ley); y, a través del salto semántico. Se incurre en el salto semántico “cuando al hablar o al escribir se emplea un masculino en sentido genérico y se enuncia sobre él una primera oración cuyo sentido engloba a uno y otro sexo, y más adelante se repite el empleo del mismo masculino (en forma explícita o implícita) pero esta vez en su sentido específico, es decir referido a hombres exclusivamente.” (García, 1979, p. 18). Se dice: Los manteños tienen todas las ventajas playeras: mujeres, sol, vino y música. En este ejemplo se coloca a las mujeres en el mismo nivel de los otros elementos y objetos.

b) El menoscenso hacia las mujeres se manifiesta sobre todo en los duales aparentes.

Alterar el significado de una misma raíz léxica cuando se le añade el morfema género, en consecuencia, conceptos diferentes. Se trata de palabras con significado distinto según estén en femenino o en masculino. En femenino, de-

nota una expresión peyorativa hacia la mujer; así tenemos: *mujer pública* tiene implicaciones sexuales que menosprecian a las mujeres mientras que *hombre público*, denota una cualidad que enaltece al género masculino.

c) En los vacíos léxicos

Palabras que no tienen femenino y que designan cualidades, como: caballerosidad, hidalguía, hombre de bien; a diferencia de palabras que no tienen masculino y que llevan siempre una carga negativa hacia las mujeres: arpía, víbora, lagarta, entre otras.

d) En los tratamientos y usos de cortesía y su manifiesta asimetría.

El uso de “señorita” para referirse al estado civil de una mujer no existiendo el equivalente masculino de “señorito”.

También se aprecian estas manifestaciones androcéntricas y sexistas en las definiciones, acepciones y ejemplos del diccionario, en adjetivos y adverbios, en refranes y frases hechas, en la reproducción de estereotipos sexistas, nombrando a las mujeres aparte y en la negativa a feminizar los nombres de muchas profesiones, entre algunas otras manifestaciones.

Existen varias formas de combatir el uso sexista en el lenguaje, lo fundamental es la decisión que asumamos tanto docentes como estudiantes para empezar con el uso de un lenguaje inclusivo.

- Con la utilización de genéricos reales -nombres colectivos: las víctimas, el estudiantado, la gente, el electorado.
- Con la utilización de abstractos: tutoría, titulación, licenciatura, abogacía, jefatura, dirección.
- Con el uso de los dos géneros gramaticales: dobles formas. No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos. Por ejemplo: señoritas y señores, compañeros y compañeras, estimados y estimadas estudiantes, entre muchos otros.

Por tanto:

Son realidades diferentes y como tales deben ser nombradas. Así, no es duplicar ya que duplicar es hacer una copia y este no es el caso.

Tampoco es válida la objeción que remite a la economía del lenguaje. El lenguaje es una herramienta a nuestro servicio, y son las inquietudes, vivencias y pensamientos que volcamos en él los condicionantes que realmente limitan nuestros usos, no el lenguaje en sí mismo.

Se debe cuidar la alternancia (en unas ocasiones femenino/ masculino y en otras masculino / femenino) para no jerarquizar. En castellano se nos enseña a dar el primer lugar a quien queremos considerar (“Tú y yo somos amigos”, “Padre e hijo son abogados” y no al revés) y por ello es necesario no priorizar siempre el masculino (Meana, 2002).

Estas son solo algunas manifestaciones de cómo el lenguaje sexista peyoriza, invisibiliza, discrimina y excluye a las mujeres.

El sexismo sintáctico tiene más importancia y significancia que el sexismio léxico, pues se evidencia en quienes incurren en él un arraigo más profundo de la mentalidad patriarcal incrustado en su subconsciente. Se identifican tres formas de este tipo de sexismo, a saber:

Estereotipos que son creencias sobre las características de los roles típicos que los hombres y las mujeres tienen que tener y desarrollar en una sociedad, es decir, crean obligaciones de cómo ser o cómo actuar por ser hombre o por ser mujer, y que se expresan en frases como: *El fiscal resultó ser una mujer, bastante guapa, por cierto.*

Androcentrismo: Los discursos y las prácticas androcéntricos no son siempre fáciles de identificar, se mantienen a base de comisiones y omisiones. *Gente que solo busca su pan, su hembra, su fiesta, en paz.*

Salto semántico es el uso del masculino a partir de una aparente neutralidad, que enseñada se confirma que no tiene, lo que evidencia las conexiones entre pensamiento y lenguaje: *Los ingleses prefieren el té al café. También prefieren las mujeres rubias a las morenas* (salta de una frase a otra) (Meana, 2002, p.21).

Unas reflexiones finales a manera de conclusiones

Pensamiento y lenguaje se desarrollan en una continua influencia recíproca. El lenguaje es un instrumento de creación y expresión del pensamiento. Por ello, el estudiantado y toda la comunidad universitaria debe incorporar en su lenguaje palabras y términos que reflejen los movimientos y cambios que se están produciendo desde un enfoque de género. Palabras que evidencien, por ejemplo, la presencia de las mujeres en todos los ámbitos profesionales, palabras que aluden a las capacidades de las mujeres y no que hagan referencia a la imagen o ideas estereotipadas de las mujeres cruzadas por el lenguaje.

Como se sabe, el habla está asociada con el poder, por tanto, quien detenta la palabra, detenta el poder. Los hombres estuvieron formados desde siempre para hablar en las plazas públicas, en las asambleas y las mujeres para mantenerse silenciosas, calladas; aún ahora, a las mujeres les cuesta mucho expresarse con solvencia en público, como si la palabra le aprisionara, le encerrara, como diría Marcela Lagarde.

En el instante que los modos de hablar cambien, que la comunicación humana no esté mediada por la mirada androcéntrica, que se cuide nuestras formas de dirigirnos a las personas, que poco a poco se construya una sociedad y un uso del lenguaje más igualitario y justo estaremos favoreciendo relaciones más armónicas y placenteras. Puesto que, como se sabe, no basta con leyes para cambiar las formas de pensar y accionar de las sociedades; que las lenguas cambien es reflejo de que la sociedad cambia, pero también la sociedad cambia en la medida en que

la lengua va mostrando y haciendo visibles cosas que no ven y no se nombran. Puesto que “lo que no se nombra no existe”.

Entonces, ahí está la responsabilidad de todas las personas que tienen la lengua como herramienta de trabajo, que es la lengua con la que se trabaja en la enseñanza, la lengua con la que se emplea en los medios de comunicación, es la lengua que el estudiantado está usando en su proceso de aprendizaje. Por cuanto, si cambia la realidad, cambia la forma de nombrarla, cambia la forma de relacionarnos entre mujeres y hombres, y como diría Isabel Allende (2013), con estas nuevas formas de nombrarnos y de relacionarnos estaremos avanzando a la construcción de una vida de respeto, alegría y de realizaciones plenas.

Avanzar, en la construcción de un lenguaje inclusivo, “entendido no solo como medio de comunicar sino también de representar la realidad social, constituye un elemento importante para la igualdad de género” (Jiménez, et.al, 2011, p. 174). Las instituciones de educación superior por su importante rol educativo y de socialización se convierten en un espacio dinamizador del empleo del lenguaje, puesto es en este espacio de formación donde se moldea y se reproduce la comunicación y el desarrollo de capacidades. En otras palabras, la Universidad, como institución transmisora de valores, de conocimientos y de pensamiento se coloca a la vanguardia de la cultura y del pensamiento social, se convierte en la principal actora de la promoción de los principios fundamentales de una sociedad democrática en la que el lenguaje inclusivo sea la forma de comunicar y de comunicarnos entre docentes, estudiantes y ciudadanía.

Referencias

- Auroux, S. (2009) Instrumentos lingüísticos y políticas lingüísticas: la construcción del francés. *Revista argentina de historiografía lingüística*. v. I, n. 2, 137-149.
- Consejo Nacional de la Mujeres (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género*. Quito. CONAMU.
- Instituto Vasco De La Mujer (1998). *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

- García Meseguer, Á. (1974). *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*. Colección Papeles de Comunicación, Nº 4. Barcelona: Paidós.
- García, A. (1996). Ponencia dentro de las Jornadas sobre: *La imagen de las mujeres en los medios de comunicación*, Madrid, 11 y 12 de noviembre de 1996). Disponible en: <http://ec.europa.eu/translation/bulletins/puntoycoma/45/pyc456.htm>
- Guerrero, S. (2012). *Guía para un uso Igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la universidad de Jaén*. Publicación para su distribución exclusiva en formato digital.
- Irigaray, L., (1998). *Ser Dos*. Argentina: Editorial Paidós.
- Jiménez, et.al. Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito Universitario. *Revista de Investigación en Educación* N°9, 2011. Pp. 174-183. PPT.
- Meana, T. (2002). *Porque las palabras no se las lleva el viento*. Por un uso no sexista de la lengua. Valencia: Ayuntamiento de Quart de Poblet.
- Montserrat, B., (4 de marzo de 2012), Mercedes Bengoechea: la RAE y el lenguaje no sexista., consultado el 15 de septiembre de 2016
- Quiroz, T y Medellín, F. (1998). *Guía de Planificación y Formulación de Políticas Municipales de Promoción de la Equidad entre los géneros*, PMGL, IULA CELCADEL – RHUDO/USAID, Quito.
- Ronconi, M, (2014). *Mirando la lengua con binoculares violetas: reflexiones desde una perspectiva de género*: Universidad Nacional de La Plata. ISSN 1853-3124. Año 5, Nro.9, octubre de 2014. pp. 92-106. <http://www.eltoldodeastier.fahce.unlp.edu.ar/numeros/numero-9/MRonconi.pdf>.
- Sánchez, M, (2009). Lenguaje y comunicación no sexista. En Román, Marisa (coord.). *Manual de Agentes de Igualdad*. (pp.255-268) Sevilla: Diputación Provincial de Sevilla.

Urbanismo con perspectiva de género

Urban planning with a gender perspective

Antonela Fustillos¹
antonelafustillos@yahoo.com

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

Los estudios urbanos, usualmente caracterizan a la población de manera cuantitativa y cualitativa enfocándose fundamentalmente en estadísticas sobre la edad, condiciones socioeconómicas, educativas y de clase social; analizan las actividades urbanas de manera general soslayando las diferencias étnicas, generacionales y de género que existen, principalmente en el uso del espacio tanto público como privado, lo cual puede llevar a conclusiones y propuestas sesgadas o erróneas sobre la apropiación de los espacios por parte de sus usuarios y usuarias. El género es una categoría social de análisis que introduce una nueva perspectiva en el proceso de conocimiento y comprensión de la realidad social que no es genérica sino diversa. El presente estudio pretende propiciar la discusión desde una perspectiva académica, sobre como la dimensión de género influye en uno de los ámbitos más importantes de la cotidianidad, la ciudad. Para lograrlo, se ha realizado una investigación documental y una aplicación práctica con los estudiantes de la cátedra de Diseño Urbano en un sitio emblemático de la ciudad de Quito, contribuyendo en esta línea también a mostrar como transversalizar la visión de género en los contenidos curriculares, generando otras perspectivas y otras herramientas de análisis de los problemas espaciales y funcionales de la ciudad.

Palabras clave: género, discriminación, desigualdad social, hábitat, diseño urbano, igualdad de oportunidades.

Abstract

Urban studies usually characterize the population in such a way, both quantitative and qualitatively, that focuses primarily on age, social class, educational and socio-economic conditions, etc. Urban activities are analyzed mostly ignoring the ethnic, age and gender differences, which can lead to erred conclusions and biased proposals on the use and appropriation of spaces. Gender is an analysis category that introduces a new perspective on the understanding of social realities, which is not generic but rather diverse. This study aims to promote a discussion, from an academic perspective, about how gender affects one of the most important dimensions of everyday life: the city. Bibliographic research has been done in combination with a practical

¹ Docente de la Universidad Central del Ecuador. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

application with urban design students in an emblematic site in the city of Quito, contributing in this line to introduce the mainstream vision of gender in educational content, generating other perspectives and other tools of analysis for the spatial and functional problems of the city.

Keywords: gender, discrimination, social inequality, habitat, urban design, equal opportunity.

Introducción

La perspectiva de género analiza las características, roles, prácticas, valores y símbolos que conforman el “deber ser” de cada sexo, pone en evidencia que las características femeninas o masculinas son adquiridas mediante procesos sociales y no se derivan únicamente de su sexo¹. Es una categoría que describe las relaciones significantes de poder entre los sexos, el campo donde se articulan las relaciones de poder y subordinación y se propone cambiar la realidad, muchas veces desventajosa de las mujeres (Villagómez, 2012).

Los modos de ser de hombres y mujeres, lo femenino y masculino se aprenden desde que se nace, en procesos de socialización y constituyen la identidad de género (Huamán 1999), estos procesos sociales tienen especificidad temporal y espacial y, por tanto, la construcción de la masculinidad y feminidad tendrá modos diversos según contextos históricos, geográficos y culturales donde se ubiquen y obviamente, también se evidenciarán en los modos de habitar y usar el espacio tanto urbano como arquitectónico, realidades eminentemente culturales.

La problemática abordada por los estudios de género gira en torno a estereotipos que discriminan a la mujer, sirve para explicar las relaciones sociales patriarcales, jerárquicas y dominantes que invisibilizan y subordinan la vida, la actividad y la capacidad de decisión de las mujeres frente a los hombres.

Las mujeres han tenido siempre por su naturaleza biológica un rol² reproductivo³,

sin embargo también ha sido activa su participación en el mundo productivo⁴, lo que ha sucedido es que su trabajo productivo ha sido invisibilizado. Las mujeres estadísticamente trabajan más que los hombres, sin embargo, muchas de esas horas corresponden al trabajo reproductivo y comunitario, no visible y no remunerado, esto repercute a su vez en menos acceso a dinero, menos independencia económica y por tanto mayor subordinación que muchas veces deriva en situaciones de violencia.

Esto muestra que las relaciones sociales y de poder entre los géneros han sido de desigualdad y de dominación del hombre frente a la mujer; en ellas ha existido una diferente valoración social de los roles y un desigual acceso, distribución y control de recursos y posibilidades de participación en la toma de decisiones, no ha existido complementariedad sino subordinación lo cual ha tornado dichas relaciones en conflictivas.

Uno de los objetivos de la perspectiva de género es superar los conflictos entendiendo que hombres y mujeres a partir de los roles atribuidos a ellos tienen necesidades, intereses y visiones diferentes, y que solo tomando en cuenta las diferencias, se podrán validar las características humanas y sobre todo los derechos y oportunidades como expresiones del mismo sustrato, no exclusivas de alguno de los sexos sino necesarias para la felicidad y la supervivencia humana.

Por la persistencia de un pensamiento androcéntrico y patriarcal, las relaciones conflictivas entre los géneros trascienden a la mayoría de los ámbitos del desarrollo humano: la economía, la educación, la salud, el empleo, hábitat humano.

El hábitat humano es un producto construido social e históricamente, y por tanto los espacios físicos donde se desarrolla la cotidianidad, su configuración y características tienen un papel importante en como hombres y mujeres perciben, acceden y usan el espacio de manera diferencial. Al hablar de

1 El sexo se refiere a las características biológicas, naturales que diferencian a hombres y mujeres y que están asociadas al proceso de reproducción.

2 Los roles de género son el resultado de comportamientos adquiridos en la sociedad que definen las actividades, tareas y responsabilidades asignadas a hombres y mujeres. Estos roles se aprenden de manera diferente en cada cultura y están condicionados por factores como la edad, la clase social, la religión, la etnia, etc.

3 El rol reproductivo incluye la reproducción biológica, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción social, recae predominantemente en la mujer al asumir esta, la responsabilidad de la crianza y educación de los hijos, la organización y mantenimiento del hogar y el trabajo doméstico en general.

4 El rol productivo se refiere a la generación de ingresos para el mantenimiento del hogar a partir del trabajo remunerado en algún sector de la economía, tradicionalmente ha sido asumido por el hombre, en la actualidad muchas mujeres han incursionado en este ámbito.

espacio y hábitat humano, no solo se hace referencia exclusivamente a la vivienda, sino también al territorio con sus connotaciones físicas, históricas, culturales, etc.

Las interrogantes a las que intenta responder este estudio son: ¿Tienen hombres y mujeres, usos y necesidades diferentes en el espacio urbano?, ¿Cuáles son los elementos que restringen o condicionan el uso por razones de género? ¿Cómo puede el urbanismo con perspectiva de género, contribuir para reducir las desigualdades?

Espacio, ciudad y género

La división social del trabajo según los géneros, donde tradicionalmente: la mujer ha sido responsable de la reproducción y el hombre de la producción; ha contribuido a que la mujer a través de la historia esté relegada al espacio privado y que el hombre se desenvuelva en el espacio de lo público; que la mujer permanezca por lo general en el espacio de lo doméstico, más ampliamente en el espacio de la comunidad y el hombre en el espacio del poder (Huamán, 1999)

Mientras que el trabajo productivo, sigue siendo considerado principalmente trabajo de hombres en muchas sociedades alrededor del mundo, el trabajo reproductivo y el cuidado de la familia y el hogar se han considerado tradicionalmente bajo la responsabilidad de las mujeres, inclusive cuando aquellas han incursionado también en lo productivo.

Michelle Perrot (1997) explica de manera muy ilustrativa las connotaciones del concepto de lo público en base a los roles de género:

Depravada, perdida, lúbrica, venal, la **mujer pública** es una “criatura”, una mujer común que pertenece a todos... El **hombre público**, sujeto eminente de la ciudad, debe encarnar el honor y la virtud.

El texto de Perrot explica como lo público puede tener un significado diferente para uno y otro género y los estereotipos que se generan socialmente, la mujer que sale mucho de su hogar y que abandona el espacio de intimidad puede poner en duda su integridad moral, si por el contrario el hombre permanece mucho tiempo en la casa podría ser cuestionada su masculinidad.

Los espacios masculinos están asociados a “lo abierto” y aparecen como espacios de libertad en los cuales se puede entrar y salir, transitarlos. “Lo cerrado”, en cambio, se asocia a lo interior, a lo pequeño y seguro, lo femenino. Es predominante la permanencia femenina en la vivienda y sus espacios públicos inmediatos en el barrio, y la mayoría de hombres permanecen en sus lugares de trabajo movilizándose desde el barrio por diferentes espacios de la ciudad, por ese motivo tienen recorridos y horarios diferenciados (Segovia y Saborido, 1997).

La ciudad entonces, no es un espacio neutro, sino que las relaciones de poder son las que determinan o condicionan su uso de acuerdo a la división sexual del trabajo, el espacio público de las ciudades no está adaptado a las necesidades de las mujeres.

Un análisis profundo a nivel urbano debe considerar las diferencias de uso y apropiación de los espacios públicos y privados donde se desenvuelven los géneros para comprender en su totalidad las necesidades particulares de las mujeres y de los hombres a la hora de ejercer su derecho a la ciudad y al hábitat digno.

Existe consenso entre las distintas autoras estudiadas al señalar que hombres y mujeres experimentan la ciudad, el barrio, el espacio público y la casa de distintas maneras, no solo por el hecho de desempeñar distintos roles y obligaciones y tener distintas posibilidades de acceso a los recursos, sino también porque sus experiencias cotidianas son cualitativamente diferentes. Hombres y mujeres en la ciudad y el territorio, ponen marcha diversos mecanismos, posibilidades y encuentran limitaciones de diferente índole para enfrentar sus necesidades de vivienda, equipamiento, movilidad, trabajo y servicios públicos.

Huamán (1999), afirma que, si el espacio fundamental donde se ha desarrollado la vida de las mujeres es la casa donde realiza actividades reproductivas y si adicionalmente realiza algún tipo de trabajo productivo, la lógica de implantación de estas dos actividades urbanas puede contribuir a su bienestar o condicionar su desarrollo. Los estudios a lo largo de las dos últimas décadas demuestran que, especialmente para las mujeres de barrios pe-

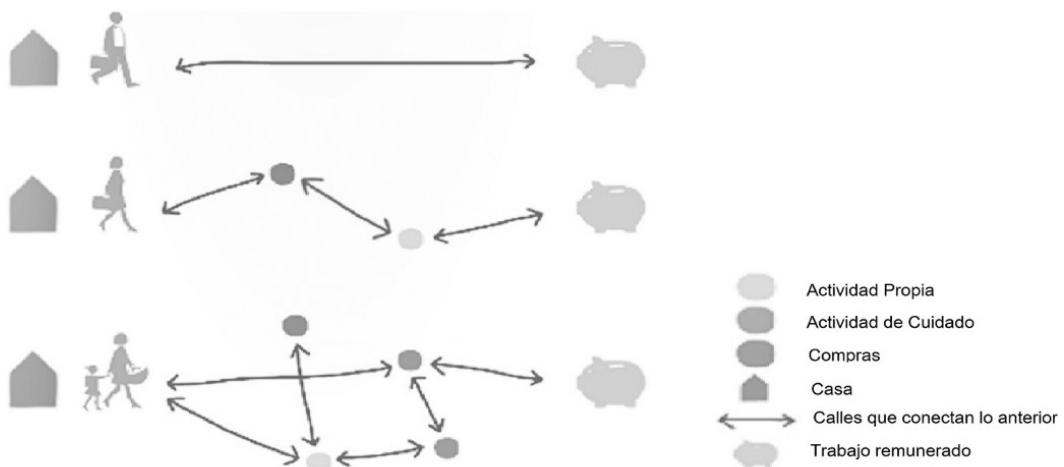
riféricos, existe una disociación espacial entre el lugar que viven y el trabajo asalariado cuando lo tienen. Esta inadecuación entre la localización de las necesidades y la localización de las actividades urbanas supone a un elevado porcentaje de mujeres en las áreas urbanas del mundo, largos y tediosos desplazamientos, con inversión de mayor tiempo, mayor esfuerzo físico lo cual repercute a su vez en un mayor costo económico, y tiene impactos profundos su salud, seguridad y calidad de vida.

En cuanto al uso de los espacios públicos por mujeres, ellas generalmente prefieren los circundantes a la casa y al barrio y el uso y disfrute de estos lo hacen en función de sus hijos o de personas a su cuidado, requiriendo por tanto elementos de visibilidad, de control que aseguren el bienestar para ellos. Aunque las mujeres participan más de la gestión del espacio público del barrio, hacen uso más escaso y restringido del mismo. Su presencia es menos diversa en cuanto a las actividades que realizan y menos flexible según el día y la hora (Segovia & Saborido, 1997).

Zaida Muxi, arquitecta y urbanista, señala que las mujeres por su vivencia,

frecuentemente de acompañantes, cuidadoras, nutritoras de la familia, asignación ligada al género, suelen destacar las dificultades y necesidades de otros y otras; aceras insuficientes para acompañar a alguien que necesita ayuda, con obstáculos y rupturas o cambios de nivel que impiden el paso de coches de bebé o de la compra, la iluminación de las calles privilegian iluminar las calzadas en detrimento de la luz en el espacio peatonal; los caminos a la escuela están llenos de obstáculos y peligros. Los transportes y sistemas de movilidad, conectan predominantemente los sitios de residencia y los de trabajo o estudio, sin considerar los trasladados más complejos y más difíciles que realizan las mujeres para optimizar el tiempo que cada vez con más frecuencia deben combinar entre lo productivo y lo reproductivo, estos desplazamientos no son nunca de punto a punto fijos, sino en zigzag, aprovechando el espacio y el tiempo entre unas actividades y otras. Las percepciones de espacio, de seguridad, de proximidad, son muy diferentes a nivel de género y también a nivel generacional.

Gráfico 1. Trayectorias de actividades cotidianas de acuerdo a roles de género.



Fuente: Cioccoletto. A. (2014)

Diversidad de actividades entre lo productivo y lo reproductivo, límites, transparencias, visibilidad, proximidad, iluminación, seguridad y libertad de movimiento, son variables a tener en cuenta en la planifi-

cación y diseño del hábitat, según la experiencia de las mujeres.

Los modelos de hacer y de estudiar la ciudad donde tradicionalmente se ha considerado al suelo como un recurso econó-

mico, al espacio segregado en usos y funciones, donde existe una sobrevaloración de las infraestructuras industriales y viarias que dan protagonismo a la máquina y una escasa participación ciudadana en la toma de decisiones, han llevado a construir ciudades en las que las brechas de desigualdad se siguen ampliando.

Las diferencias en el acceso a suelo urbano, recursos, servicios básicos, empleo, vivienda digna, salud, educación, etc, son abismales, especialmente en las ciudades de los países en desarrollo, aunque con más frecuencia los barrios marginales, el rostro de la pobreza y la desigualdad urbana siguen aumentando en la mayoría de países del mundo en desarrollo (Unicef, UN Women, 2013).

Muxi 2006, expresa que nos hemos acostumbrado a asumir que existe un cuerpo de conocimiento urbano-arquitectónico neutral que se asocia con saberes técnicos, sin embargo, esta afirmación está lejos de la realidad, vivimos en una sociedad que se ha forjado bajo una visión masculina dominante y un sistema simbólico patriarcal. Hacer visible que existen diferencias y exclusiones, es el primer paso para construir un orden simbólico diferente. Debe evitarse el sesgo, históricamente androcéntrico, de las políticas urbanas para que la ciudad se manifieste como una estructura favorable a la igualdad de derechos y oportunidades entre todos y todas.

El movimiento feminista a nivel mundial ha aportado con saberes, metodologías y práctica política al conocimiento de la realidad desde otra perspectiva y a la movilización y empoderamiento de las mujeres como ciudadanas y como hacedoras de ciudad.

La lucha por implementar principios de equidad e igualdad de oportunidades tanto en las políticas públicas como en la realidad, lleva tres décadas de avances cualitativos, misma que se ha plasmado en la *Carta internacional por el derecho de las mujeres en la ciudad* (2004) consensuada en Barcelona durante el Foro Mundial de Mujeres en el contexto del Foro Mundial de las Culturas. Este instrumento señala que es necesario formular y reforzar políticas y prácticas para promover la plena participación y la igualdad de las mujeres en la planificación

de los asentamientos humanos y en la adopción de decisiones al respecto, teniendo en consideración su relevante protagonismo en la construcción de la ciudad y el hábitat.

La carta es una declaración de los elementos fundamentales para lograr este objetivo; propone la **gestión democrática del territorio** con mayor participación política y representatividad de las mujeres en la institucionalidad pública, en la organización social y en la toma de decisiones sobre obras y prioridades presupuestarias. La carta considera fundamental para la construcción de ciudades sostenibles: 1. Acceso a la tenencia segura de la vivienda y a los servicios urbanos por parte de las mujeres, 2. Transporte público seguro y adecuado a los requerimientos de movilidad de las mujeres, 3. Ciudades seguras para las mujeres, ciudades seguras para todos, 4. Transformaciones culturales que reviertan las situaciones de inequidad social y de subordinación de género en todos los ámbitos de la vida.

Todos estos planteamientos hacen referencia a lo declarado en la *Carta Mundial por el derecho a la ciudad* (2002), suscripta por distintas organizaciones y movimientos sociales durante el Foro Social Mundial de Porto Alegre:

El derecho a la ciudad es interligado e interdependiente a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, concebidos integralmente. Luego, incluye el derecho a la tierra, a los medios de subsistencia, al trabajo, a la salud, educación, cultura, habitación, protección social, seguridad, medio ambiente sano, saneamiento, transporte público, entretenimiento e información... (p. 2).

La lucha contra la desigualdad y la erradicación de la pobreza constituye el principal imperativo ético de la humanidad y el mayor desafío para América Latina, el lugar más desigual del planeta.

Espacio público, urbanismo y diseño urbano incluyente

Según Olga Segovia 2002:

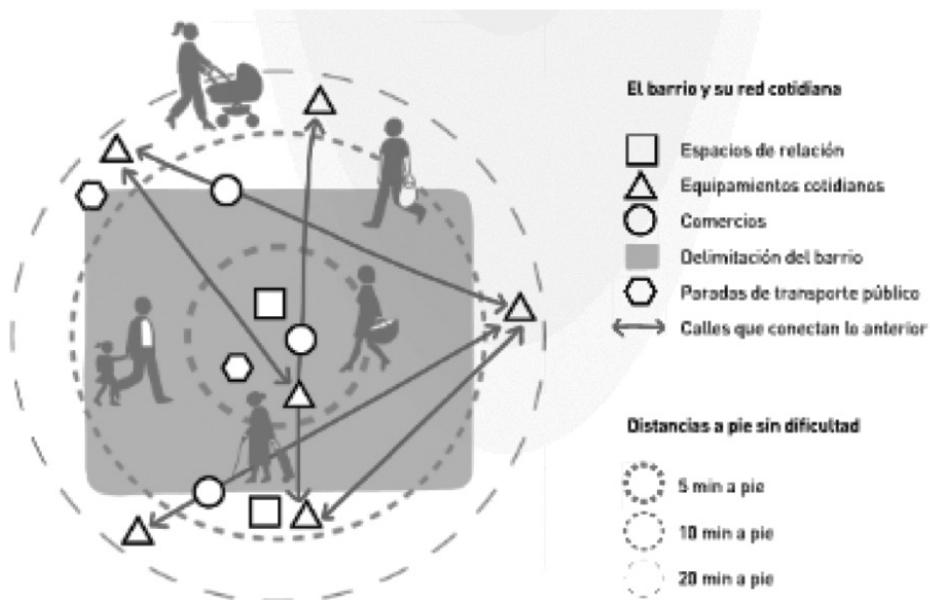
El espacio público tiene dimensiones físicas, sociales, culturales y políticas. Es un lugar de relación y de identificación, de manifestaciones políticas, de contacto entre las gentes,

de animación urbana, a veces de expresión comunitaria, cumple funciones materiales y tangibles: es el soporte físico de las actividades cuyo fin es “satisfacer las necesidades urbanas colectivas que trascienden los límites de los intereses individuales”, las cuales cumple desde y dentro de las lógicas económica, social y política y ambientalmente predominantes. Y, además de estas funciones físicas, el espacio público configura el ámbito para el despliegue de la imaginación y la creatividad, el lugar de la fiesta (donde se recupera la comunicación de todos con todos), del símbolo (de la posibilidad de reconocernos a nosotros mismos), del juego, del monumento, de la religión. (p. 117).

En el barrio se da una mayor y frecuente comunicación social, el espacio urba-

no está compuesto por el entorno de las residencias, recodos, pequeños espacios abiertos. Se trata de un espacio familiar, de pequeña dimensión urbana, que tiene un valor simbólico ya que, evidencia la identidad del sujeto (o la sujetada) con su comunidad. En nuestras ciudades, caracterizadas por la diversidad social y cultural, con elevados niveles de desigualdad, existen diferencias importantes en la forma en que los distintos grupos sociales viven la ciudad. El horario y las actividades condicionan el tipo de uso. Las diferentes formas de uso y apropiación del espacio público barrial incluyen a menudo conflictos y temores, pero también los elementos de identidad y sociabilidad femenina más allá de lo privado (Segovia, 1996).

Gráfico 2. Esquema de desarrollo de actividades cotidianas en el barrio.



Fuente: Ciocoletto, A. (2014)

Dentro de este contexto, el urbanismo tiene una importancia fundamental en la vida de las personas ya que es la disciplina que determina la configuración de los espacios que constituyen el soporte físico de los usos sociales. Los usos de los espacios y las actividades que realizan en ellos dependerán de la experiencia de vida cotidiana, por lo cual es indispensable analizarlos en fun-

ción de las tareas que realizan las personas en su día a día.

La calidad del espacio público se podrá evaluar por la intensidad y la calidad de las relaciones sociales, por su capacidad de acoger distintos grupos y comportamientos, y por su capacidad de estimular la identificación simbólica, la expresión y la integración cultural (Segovia & Dascal, 2000).

Jordi Borja (2000) señala que: en los espacios públicos que se expresa la diversidad, se produce el intercambio y se aprende la tolerancia. La calidad, la multiplicación y la accesibilidad de los espacios públicos definirán en buena medida el progreso de la ciudadanía.

Jan Gelh, urbanista danés define tres tipos de actividades que se realizan en el espacio público: las necesarias u obligatorias (trabajo, estudio, abastecimientos, pagos), las optionales (de esparcimiento, recreación y ocio) y las resultantes (las interacciones sociales). En la realización de las primeras el diseño y la calidad del espacio no son determinantes, mientras que en las demás actividades el atractivo y la calidad que genere el diseño condicionan la realización de las actividades y las interacciones.

Según Segovia y Dascal (2000) las características del diseño vinculadas al tamaño, la forma, el material, la coherencia y regularidad de lo construido, la iluminación o la falta de ella puede determinar un espacio que motiva y calma, o uno que propicia la agresión y la violencia.

Hacer ciudad es construir espacios para la gente, lugares para recorrer y encontrarse, espacios identificables y referencias físicas y simbólicas. La baja calidad del diseño, los límites físicos o visuales y la carencia de mobiliario urbano influye en el aumento de la exclusión de género y generacional a nivel urbano.

Hombres y mujeres, adultos, jóvenes y niños, tienden a un patrón fijo de uso del espacio público de cada barrio de acuerdo a sus roles, a sus características psicológicas e inclusive a su condición física; las mujeres se sientan, conversan y acompañan a los hijos menores, los niños juegan, saltan, los jóvenes están en pequeños grupos de conversación o deporte; los hombres adultos desarrollan una gama más diversa de actividades: estar solos, conversar, caminar, etc.

Según sea el día y el horario se producen variaciones en cuanto a la ocupación de los espacios públicos por parte de mujeres y hombres.

Sánchez de Madariaga (2009) considera que uno de los principales problemas de la vida cotidiana en la ciudad es que los espacios están separados por usos, mientras la vida cotidiana necesita una interrelación

y proximidad de esos espacios, el entorno amable, seguro y de calidad, fomenta el mayor uso del espacio público, las posibilidades de interacción social espontánea y creación de redes sociales de ayuda y apoyo. La ausencia de equipamientos de cuidado de personas dependientes excluye a muchas mujeres del mercado laboral o del estudio universitario. Es necesario crearlos para igualar las oportunidades entre hombres y mujeres.

Esto significa que la localización, así como el diseño de los espacios en las ciudades pueden hacer la diferencia entre facilitar la vida o ser un obstáculo para ella, el transporte público inadecuado, la falta de equipamiento y servicios cercanos, una calle poco iluminada o abandonada en la noche, etc., pueden convertirse en una pesadilla para las mujeres y grupos sociales vulnerables.

Los espacios públicos positivos y necesarios desde la perspectiva de las mujeres están directamente relacionados con las condiciones de accesibilidad, movilidad, proximidad de equipamientos y servicios, calidad y seguridad.

Un espacio público incluyente, de alta calidad debe caracterizarse por tener los espacios bien definidos y proporcionados, que creen sensación de interioridad, con distintas zonas de actividad claramente delimitadas por tratamientos de pisos, pavimentos, césped; sus bordes deben ser dinámicos, ofrecer servicios, comercio y múltiples actividades complementarias. Deben favorecer el contacto visual y el control social, ser accesibles por cualquier forma de movilidad: peatonal, vehicular, otras alternativas como las ciclovías y poseer mobiliario urbano —bancas, juegos infantiles, basureros, teléfono— y vegetación abundante pero adecuadamente seleccionada para el espacio y la actividad. En síntesis, se debe permitir el uso intensivo y extensivo y facilitar la interacción social.

Metodología

Paralelamente a la revisión bibliográfica se han realizado aplicaciones prácticas tomando como **estudio de caso: El entorno del Antiguo Hospital Militar en el barrio de San Juan en Quito** para determinar a tra-

vés de una investigación exploratoria como sus habitantes y usuarios utilizan de manera diferencial el espacio y como sus características físicas favorecen o no su apropiación.

El objetivo del estudio, fue establecer si hay un uso diferenciado o excluyente en espacios públicos entorno a edificios emblemáticos recientemente rehabilitados como: el Centro Nacional de Arte Contemporáneo (Antiguo Hospital Militar), conocer las causas para su uso inadecuado y plantear alternativas de solución que contribuyan a la inclusión de la población.

Desde el punto de vista académico el estudio de espacios públicos inclusivos pretendió aportar al conocimiento a una temática que ha sido poco tratada y contextualizada en nuestro país, como es: el diseño de la ciudad con perspectiva de género y derechos humanos, el derecho a la ciudad, el derecho al espacio público y a su libre accesibilidad.

El entorno del Antiguo Hospital Militar en el barrio de San Juan en Quito

El estudio se centró en el Barrio de San Juan, un barrio del Centro Histórico de Quito, de 54.000 habitantes aproximadamente, se tomó como referente en el espacio público situado en torno al edificio del Antiguo Hospital Militar edificio emblemático del sector, mismo que durante el proceso de rehabilitación llevado a cabo en 2007 se transformó en el Centro Nacional de Arte Contemporáneo.

Recorrido por el barrio con los estudiantes.



Como antecedente es importante señalar que la población del barrio San Juan, antes de la rehabilitación se beneficiaba del espacio entorno a la edificación para realizar actividades de integración en comunidad, entre estas: la adecuación de una cancha de fútbol, el uso de un parque infantil y el entorno del edificio empleado como circuito de caminata, espacio de reunión e interacción social de los vecinos de diversas edades y géneros; sin embargo, después de la rehabilitación del edificio por parte del Instituto Metropolitano de Patrimonio (ex FONSAL), la población del barrio se ha sentido excluida del uso del edificio y su entorno y ha reivindicado a las autoridades municipales y del CNAC la posibilidad de continuar utilizando estos espacios para sus actividades recreativas y comunitarias (Roser, 2012).

Con los estudiantes de la cátedra de Diseño Urbano I de la Carrera de Arquitectura de la Universidad Central, se realizó el Diagnóstico Urbano Participativo y Evaluación del Espacio Urbano que incorporó varias técnicas de investigación-acción: recorridos previos de reconocimiento y observación participante que incluyó mapeos de los espacios del barrio, adicionalmente se realizaron talleres con dinámicas participativas.

En el recorrido al sector se identificaron visual y fotográficamente los problemas de diseño urbano que afectan la libre accesibilidad y movilidad de las personas.

Taller participativo con mujeres y niñas



Fuente: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012-2013

Observación estructurada del uso del espacio público en el entorno del CNAC, se realizó para determinar que sitios son más concurridos por los moradores según su edad, género, horario; y que actividades realizan.

El proceso de acercamiento entre los vecinos del barrio y los estudiantes se pudo llevar a cabo gracias a la iniciativa emprendida por el departamento de cultura del CNAC, el cual contactó a los representantes y moradores del barrio San Juan y sectores

aledaños para tratar la problemática de exclusión social que se estaba produciendo en el espacio público.

Se efectuaron varios talleres participativos comunitarios entre estudiantes, profesores, área cultural del Centro de Arte Contemporáneo y pobladores del sector, unos colectivos, como el denominado “*Habitar el Presente*” y otros por grupos de hombres, mujeres y niños que analizaron la problemática y establecieron propuestas desde sus propias necesidades y perspectivas.

Taller participativo “Habitar el presente” realizado en el Centro de Arte Contemporáneo de Quito.



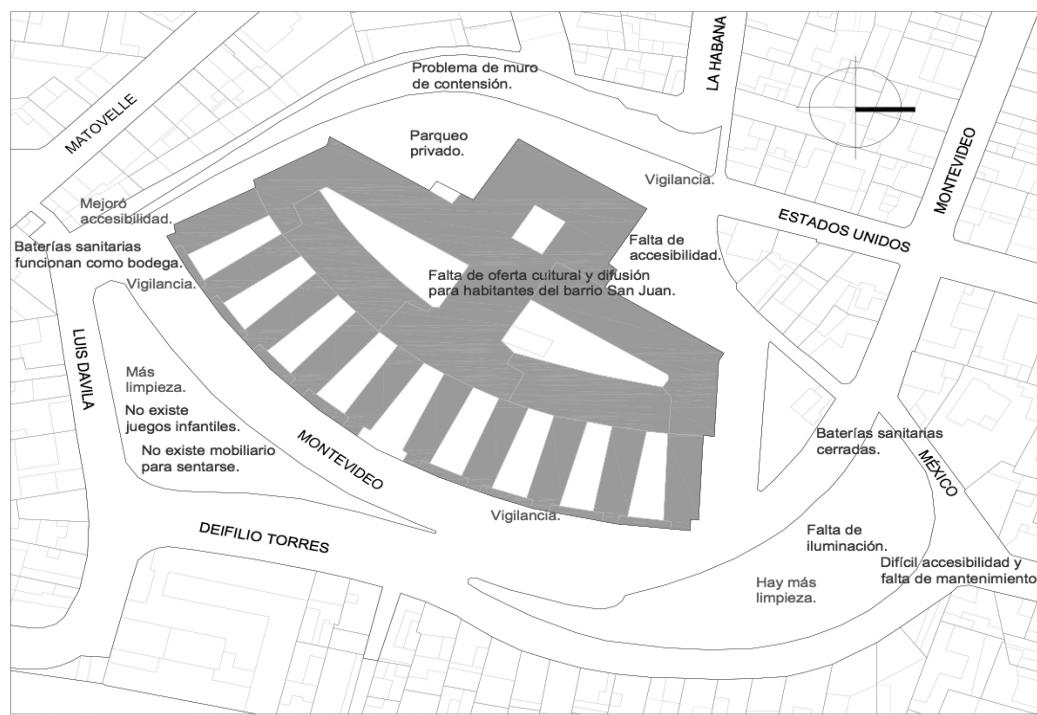
Fuente: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012- 2013. Mapas y fotografías

Resultados

Todas las observaciones realizadas en base a la participación de la comunidad y los que realizaron profesores y estudiantes fueron mapeados para una mayor comprensión de la problemática y su ubicación en el territorio.

El mapa1 resume las características espaciales identificadas por los moradores del barrio San Juan después de la rehabilitación del edificio, algunos problemas en el espacio público que debían ser atendidos, pero también identificaron espacios que no favorecían el uso de los moradores y podían ser potencializados.

Mapa 1. Mapa de ubicación de problemas y beneficios de la rehabilitación del Espacio Público alrededor del CAC, antiguo Hospital Militar.

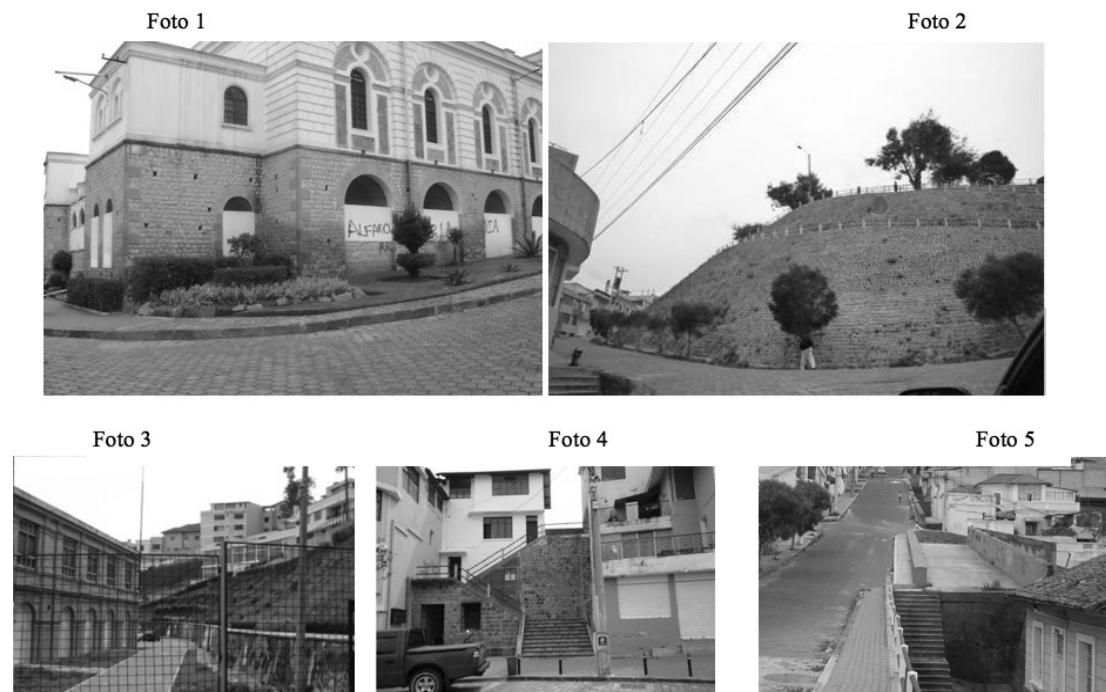


Después de la Rehabilitación

- Problemas
- Beneficios

Fuente: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012- 2013.
Mapas y fotografías

Las fotografías 1, 2, 3, 4y 5 demuestran la falta de accesibilidad y dificultades de movilidad que tienen que sortear los vecinos.



Las fotografías 6, 7 y 8 demuestran el abandono casi absoluto del espacio público debido a la falta de mobiliario urbano y escasez de iluminación y control social.



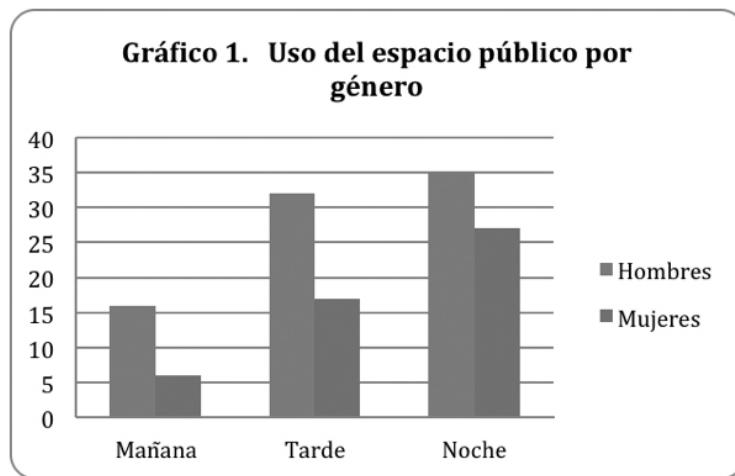
Elaboración: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012- 2013. Mapas y fotografías.

Para establecer un patrón de uso del espacio público por grupos de edad, por género y por actividad se diseñó una ficha de observación. El espacio delimitado para la aplicación de este estudio fue la parte frontal del Centro de Arte Contemporáneo, debido a que el espacio público de la parte posterior del edificio se encuentra restringido con cerramiento de malla y es utilizado como estacionamiento privado. La aplicación del instrumento se realizó considerando las actividades por grupos de edad y género en un

periodo de 60 minutos durante la mañana, la tarde, y la noche, ya que el flujo de usuarios y las actividades en el espacio público pueden variar según la hora del día.

La ubicación de los usuarios en el espacio se realizó a través de mapas para determinar las áreas de mayor utilización y de mayor abandono, lo cual es relevante para la investigación y para la estrategia de intervención.

Una vez recolectada y procesada la información, el estudio reveló lo siguiente:

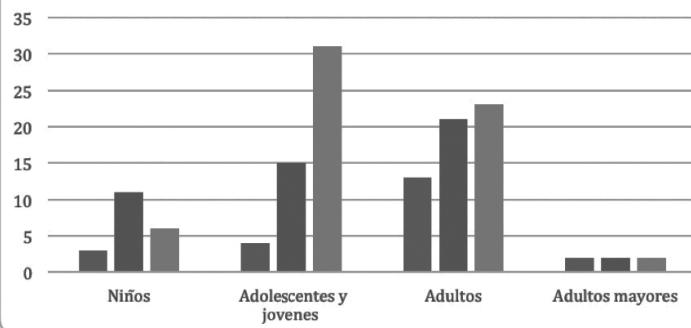


Elaboración: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012-2013. Mapas y fotografías.

El espacio público es mayoritariamente usado por hombres, independientemente de la hora del día.

La noche es el horario en el cual más población ocupa el espacio público, después está la tarde y finalmente la mañana.

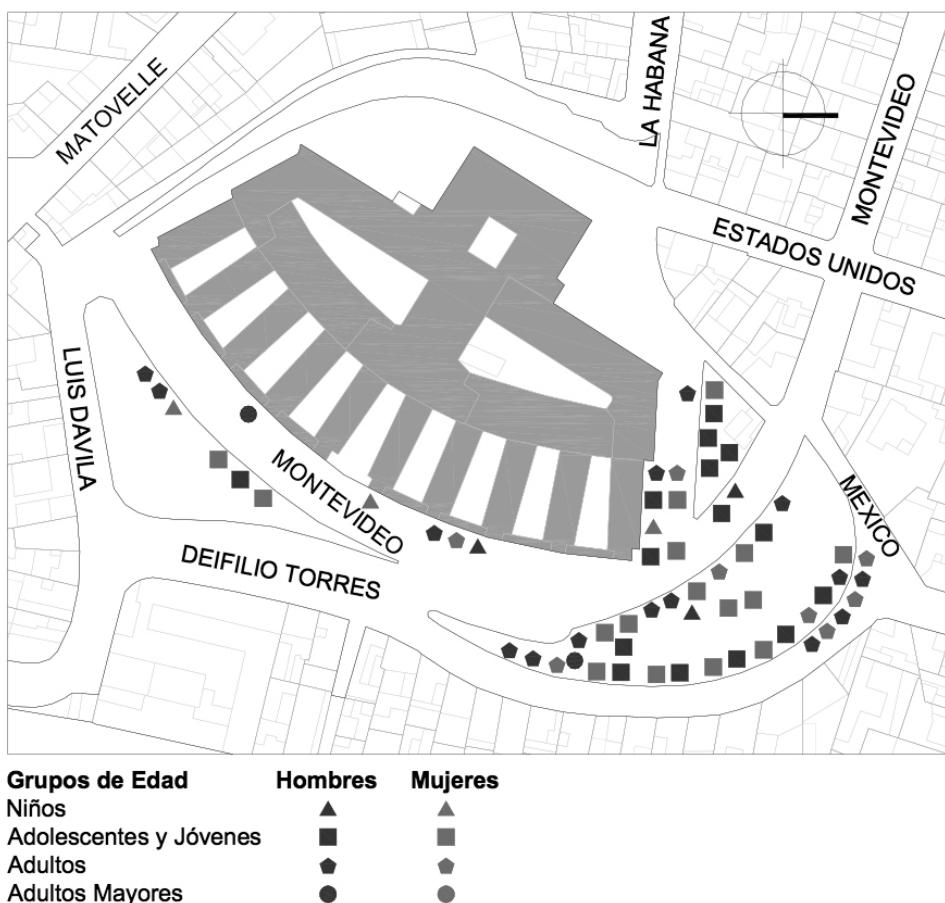
Gráfico 2. Uso del espacio público por grupos de edad



Elaboración: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012-2013.
Mapas y fotografías.

El espacio público que es usado con mayor frecuencia en la tarde y noche, principalmente por adolescentes, jóvenes y adultos. El uso es limitado para niños adultos mayores y mujeres en la noche.

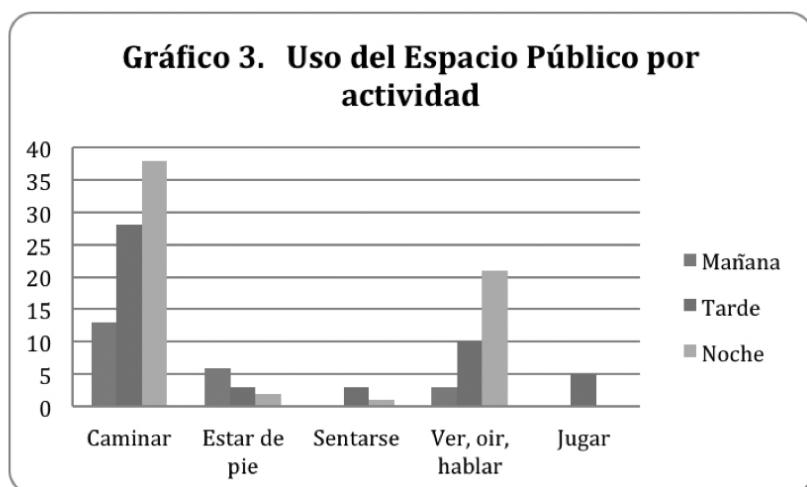
Mapa 2. Mapa de ubicación de las actividades por género y grupo de edad.



Fuente: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012- 2013.
Mapas y fotografías

El mapeo reveló que el sector de mayor abandono es el jardín ornamental ubicado en la parte sur oriental del edificio, que fue construido durante la rehabilitación en remplazo del parque infantil que existía antes de la rehabilitación y el de mayor uso.

No obstante, su difícil configuración topográfica, accesibilidad y condiciones de seguridad, es el lado norte donde se ubica la muralla, probablemente por ser un tránsito obligatorio para acceder a la parte alta del barrio.



Elaboración: Estudios realizados por el alumnado de la cátedra de Diseño Urbano I 2012-2013.
Mapas y fotografías.

La actividad principal desarrollada en el espacio público es la de caminar⁵, eso significa que este espacio es prioritariamente de tránsito para llegar a otros lugares del barrio, las demás actividades de permanencia se ven notablemente limitadas por la falta de mobiliario urbano, iluminación, condiciones de seguridad y protección requeridas, especialmente por los segmentos poblacionales más vulnerables.

Ver-oír-hablar, es la segunda actividad importante en este espacio, que se lleva a cabo en grupo, no obstante de las condiciones existentes; la actividad de estar de pie se realiza individualmente y tiene relación principalmente con el mirador existente en el lado norte; la actividad de sentarse, se realiza en el piso y en las gradas de acceso porque no existen bancas y finalmente está la actividad de jugar, que se ejecuta mínimamente por falta de juegos infantiles y únicamente en la tarde.

Conclusiones

Como conclusiones fundamentales del estudio se puede afirmar que el urbanismo con perspectiva de género o urbanismo incluyente constituye una herramienta de intervención pública para corregir las desigualdades y velar por la calidad y mantenimiento de los recursos naturales y construidos, con un enfoque en los ciudadanos y ciudadanas.

Tanto la investigación bibliográfica como la de campo realizada conjuntamente con los estudiantes de la Carrera de Arquitectura en base a las vivencias de los habitantes del sector de San Juan, muestran que efectivamente existe un uso diferencial del espacio público que está ligado a la condición de género debido a los roles que hombres y mujeres debemos cumplir a nivel social. Además, se ha comprobado que el diseño y la calidad de los espacios restringen o al menos condicionan el uso y apropiación de los mismos para diversos grupos poblacionales.

En el barrio de San Juan y particularmente en el entorno del Centro de Arte

⁵ El estudio de las actividades en el espacio público y sus cualidades están referidas a las descritas por Jan Gehl urbanista danés, en su libro La Humanización del espacio Urbano.

Contemporáneo, una rehabilitación estrechamente paisajística ha limitado la accesibilidad de la población al no proporcionar variedad de actividades para los distintos sexos y grupos poblacionales, al no presentar ruptura de barreras arquitectónicas y al no incorporar mobiliario urbano al espacio de modo que se facilite la permanencia.

El espacio público entorno al Centro Nacional de Arte Contemporáneo no es inclusivo para el barrio San Juan y su población reivindica legítima y simbólicamente la utilización de este espacio para poder desarrollar actividades que fomenten la integración de la comunidad y su desarrollo cultural. La investigación ha permito acercarnos de manera fundamentada las causas y plantear alternativas de solución que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la población.

La importancia del tema radica en el aporte de conocimientos y criterios de diagnóstico, evaluación y diseño urbano con miras a la construcción del espacio público pensado en favor de la equidad y la inclusión social, desde una nueva visión local, patrimonial y simbólica.

La construcción de espacios públicos inclusivos contribuye al desarrollo sostenible porque socialmente son el escenario de encuentro y relación cultural, económicamente son lugares de movilidad y actividad económica de la ciudad, sobre todo del comercio de pequeña escala; ambientalmente pueden articular el entorno natural con el construido y mejorar la calidad de vida de las personas. En cuanto a lo cultural, los espacios públicos son los sitios privilegiados para la integración social, la expresión de las diversas culturas y la convivencia democrática.

Es fundamental entender que una verdadera intervención en el espacio cotidiano, en el espacio de la gente; debe en primer lugar explorar la estructura social de la ciudad y sus relaciones, conocer lo legal, lo político, lo económico, lo cultural y simbólico, y en segundo lugar pensar en cómo estas relaciones se corporizan, como se construye el espacio y el territorio -que no son neutros-, los habitantes no somos seres abstractos, las ciudades no se hacen desde la visión global del mercado o de la planificación o solo desde lo proyectual. Se hace desde la construc-

ción de sus habitantes, desde su memoria, desde sus luchas cotidianas.

A través de nuestras prácticas cotidianas y a través de nuestras prácticas académicas y proyectuales los universitarios y los profesionales deberíamos considerar lo que el sociólogo François Houtart, define como:

El paradigma del “Bien Común de la Humanidad” que significa vivir en armonía con la naturaleza, en una sociedad que sea justa y que incluya una infinidad de expresiones culturales... Implica una visión diversa del mundo, la relectura de la realidad y su análisis, la ética de la construcción social y política, las expresiones estéticas y la autoimplicación de los actores, que son partes esenciales de la elaboración de alternativas al modelo de desarrollo existente y de la civilización que este transmite. (Houtart, 2012, p.53).

La participación de la población es también una herramienta fundamental en el desarrollo urbanístico, la incorporación de la experiencia de las mujeres y su empoderamiento es indispensable para mejorar la convivencia, superar la violencia y eliminar las discriminaciones.

Las mujeres, principalmente en los grupos de trabajo han mostrado la capacidad que tienen de evidenciar lo que es invisible para los otros. Se debe convocar a las mujeres, dividirlas en grupos y trabajar en talleres para tratar diversas problemáticas elegidas por ellas según su interés: ciudadanía, movilidad, equipamiento, seguridad, convivencia, etc.

Como metodología a implementar en las actuaciones e intervenciones urbanísticas es fundamental analizar las actividades y tareas que llevan a cabo las mujeres y los hombres cotidianamente y su implicación en el espacio urbano y arquitectónico, esto permitirá a las y los diseñadores comprender las vinculaciones espacio-temporales en la vida cotidiana, considerar las distancias y medios de transporte existentes y accesibles para su realización de manera eficaz y eficiente.

Para un verdadero ejercicio de derechos en la ciudad se debe educar en un desarrollo urbanístico ordenado que asegure una relación armoniosa entre el hábitat, los ser-

vicios públicos, los equipamientos, los espacios verdes y las estructuras destinadas a los usos colectivos incluyentes.

La incorporación de nuevos planteamientos, nuevas formas de pensar, de concebir y de intervenir en la ciudad. Creatividad y nuevas experiencias abren oportunidades a los grupos emergentes. Frente a los cambios sociales de relevancia influidos por diferentes procesos, el espacio tiene también que contribuir a acoger y promover la transformación social. (Román y Velázquez 2008).

Los temas de género y la equidad urbana constituyen hoy en día un tema central y transversal en la agenda urbana mundial, es decir que todas las políticas y acciones urbanas promovidas desde los organismos internacionales y los gobiernos deben introducir esta visión en sus programas y proyectos para garantizar los derechos de las mujeres y las niñas en las ciudades, sobre todo en las zonas marginales de nuestras áreas urbanas.

Los actores reunidos en el **7mo. Foro Urbano Mundial** desarrollado en Medellín en abril y el **Consenso de Montevideo** de septiembre de 2014 con miras a los objetivos post 2015, han decidido la profundización de las políticas públicas y la inclusión de medidas prioritarias en la agenda regional en siete ámbitos:

- a. Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible.
- b. Incorporación de los derechos, necesidades y demandas de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes como actores del desarrollo.
- c. Envejecimiento, protección social y desafíos socio económicos.
- d. Acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva.
- e. Igualdad de género reiterando en la

eliminación de las múltiples formas de discriminación, exclusión y violencia.

- f. Protección de los derechos humanos de las personas migrantes.
- g. Trabajar en la reducción de la desigualdad territorial, en cobertura de servicios básicos, movilidad espacial y vulnerabilidad, desarrollando planificación y diseño participativo.
- h. Incorporar en los programas a los pueblos indígenas y afrodescendientes, su interculturalidad, derechos y el combate al racismo.

Es indispensable que las agendas académicas se involucren en el estudio de estos ámbitos, para visibilizar las iniciativas y luchas femeninas y de otros grupos históricamente discriminados en temas como: acceso a suelo urbano y vivienda digna, prevención de riesgos, calles y ciudades seguras, empoderamiento económico y participación política y de ese modo poder contribuir con creatividad a las exigencias del siglo XXI.

Como conclusión general cabe señalar que hablar de urbanismo incluyente o urbanismo con enfoque de género, supone un cambio de paradigma de un urbanismo de mercado a un urbanismo social que considere la equidad y la igualdad de oportunidades.

Supone la integración y participación activa de “nuevos sujetos” (mujeres y otros grupos) en la planificación y acción urbanística.

Supone la formación de profesionales de “nuevo tipo”, con nuevas visiones, nuevas herramientas, capaces de estudiar la realidad en la que viven desde la práctica social, profesionales con conocimiento técnico y científico, pero sobre todo con formación política que les permita participar en las estructuras de poder e inducir cambios.

Referencias

- Borja, J. (1998). “Ciudadanía y Espacio Público”. En Ciutat real, ciutat ideal Significant i funció a l’espai urbà modern. Barcelona: Centre de Cultura Contemporània de Barcelona.
- Carta Mundial del Derecho a la Ciudad (2002) Porto Alegre- Brasil.
- Carta Internacional por el Derecho de las Mujeres a la Ciudad (2004). Barcelona-España.
- Ciocoletto, A. (2014). Espacios para la vida cotidiana, Auditoría de calidad urbana con perspectiva de género, Co lectiu Punt 6, <https://issuu.com/punt6/docs/espaciosparalavidacotidiana/137>
- El Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, (2014), folleto divulgativo de la Comisión de Transición para la igualdad entre hombres y mujeres.

- Gelh, J. (2008). La Humanización del Espacio Urbano, versión castellana editorial Reverté, España.
- Houart, F. (2012). *De los Bienes Comunes al Bien Común de la Humanidad*, Ruth: Casa Editorial, Panamá.
- Huamán, J. (1999). La dimensión de género en las políticas y programas urbanos, *Cuadernos de Análisis* No.4, Promesha IIA/UMSS, Cochabamba-Bolivia.
- (1999). Las relaciones de Género y el Hábitat Urbano.
- Muxi, Z. (2006). Ciudad Próxima, Urbanismo sin género, en IT No.75
- (2011). Género y Espacio público, Conferencia dictada en el Taller Habitar el Presente, CNAC, noviembre 2012
- Perrot, M. (1997). Mujeres en la Ciudad, España: Editorial Andrés Bello.
- Román, M. y Velásquez, I., (2008). Guía de Urbanismo con perspectiva de género. España: Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
- Rosero, J. (2012). Lineamientos para el diseño de espacios públicos inclusivos, Trabajo de fin de Carrera, FAU-UCE
- Sánchez de Madariaga, I., (2009) "Urbanismo con perspectiva de género", Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, España.
- Segovia, O. (1996). "La mujer habitante: uso, comportamientos y significados en el espacio público", En: *Asentamientos humanos, pobreza y género* (Santiago: Ministerio de Vivienda y Urbanismo GTZ/PGU).
- (2002). Espacio público y ciudadanía: una mirada de género (Publicado en Ciudades para varones y mujeres. Herramientas para la acción. (Editora. Ana Falú)
- Segovia, O. & Saborido, M. (1997). "Espacio público barrial: una perspectiva de género: estudio en 8 barrios de Santiago". Documento de Trabajo SUR, Santiago.
- Segovia, O. & Dascal, G. (2000). "Espacio Público, Participación y Ciudadanía". Santiago: Ediciones SUR,
- UNICEF, UN Women (2013), en UN-HABITAT, State of Urban Youth Report.
- Villagómez, G. (2012). Género y Educación, Conferencia dictada durante el II Taller de Capacitación en Género, Quito, octubre 2012.

La presión estética una manifestación más de violencia contra las mujeres

The aesthetic pressure is another manifestation of violence against women

Ana Patricia Balseca Veloz¹
patybalseca@yahoo.es

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

El tema de la presión estética vista como una forma más de violencia contra las mujeres, debido a los daños físicos y psicológicos que en mucho de los casos ocasionan ciertas intervenciones estéticas, mismas que deberían tener un amparo legal, que intervenga para impedir que la tiranía de los dictados de belleza de la sociedad, que se ejercen a través de ciertos mecanismos como los medios de comunicación, logren ejercer esa presión e inclusive vicien la supuesta libre elección. El campo de las cirugías estéticas, la cosmética y las distintas disciplinas que intentan normalizar los cuerpos, en especial los femeninos, son prácticas que además de estigmatizar a todo aquel cuerpo que traspase los límites de lo normativo, tienen un interés económico, por las ganancias que generan, de ahí la “*supuesta voluntad*” de las personas para someterse a las operaciones estéticas; el papel que ejercen las políticas neoliberales sobre nuestros cuerpos, y la influencia que generan los medios audiovisuales en nuestra cultura, pone en evidencia la problemática relación que las mujeres mantienen con su cuerpo en una situación concreta y real como son las cirugías e intervenciones estéticas.

Palabras clave: estética, cuerpo, violencia de género, medios de comunicación, políticas neoliberales.

Abstract

Aesthetic pressure can be seen as a type of violence against women, due to the physical and psychological damages that certain aesthetic interventions cause. Legal protections are thus required, in order to prevent the tyranny of the society's beauty, which is exercised through mechanisms such as the media. The latter manage to exert considerable pressure on women and even vitiate their supposed free choice. The field of aesthetic surgeries, cosmetics and the different disciplines that try to normalize the bodies, especially the feminine ones, are practices that, besides stigmatizing all bodies that overstep the normative limits, have an economic interest, given the profits that they generate. Hence, the “*supposed will*” of people to undergo cosmetic surgery

¹ Máster en Políticas y Estrategias de Desarrollo y en España, y en Género y Políticas de Igualdad en la universidad de Valencia.

interventions, the role played by neoliberal policies on our bodies and the power of audiovisual media in our culture, all highlight the problematic relationship that women have with their bodies in a concrete and real situation.

Keywords: Aesthetics, body, gender violence, media, neoliberal policies.

Introducción

Para dar sustento a esta investigación, se contó con el relato de varias mujeres ecuatorianas que se han sometido a intervenciones estéticas, en donde se pudo evidenciar la sensación de placer y poder que sienten al ver sus cuerpos transformados, pero sin dejar de lado el camino postoperatorio que resulta ser mucho más cruel, psíquica y físicamente, descubriendo la cara oculta del camino hacia el éxito, es decir, el cuerpo perfecto, lo que llevaría a cuestionarnos ¿vale la pena seguir dando continuidad a una forma de maltrato no reconocida?

La relación de las mujeres con su cuerpo, resulta ser un observatorio privilegiado de que se sigue estando en una posición subalterna, a pesar de los cambios favorables en las políticas públicas, en cuanto a violencia de género, pues existen aún permanencias de desigualdad que no son percibidas como tal: la cuestión de la violencia simbólica en el campo de las cirugías estéticas, la cosmética y las distintas disciplinas que tratan de normalizar los cuerpos, en especial los femeninos son prácticas que además de estigmatizar a todo aquel cuerpo que traspase los límites de lo normativo, tienen un interés económico.

La supuesta voluntad de las personas al someterse a las operaciones estéticas, el papel que ejercen las políticas neoliberales sobre nuestros cuerpos, así como la influencia que generan los medios audiovisuales en nuestra cultura, en la elaboración de los imaginarios colectivos, son factores que muestran e impactan con sus imágenes la sensación de mirar siempre el cuerpo como algo defectuoso, que nos hace volcar a ese deseo insatisfecho, al consumo y a la mercantilización de otro cuerpo que no solo implica que debemos pagar sino que también debemos ser responsables y sentirnos mal. (Guerra Palmero, 2012).

Los estereotipos de género intervienen en la perpetuación de las violencias, pues tradicionalmente, las mujeres hemos sido situadas de forma genérica en una posición de eternas dominadas, gracias a los diversos mitos y mandatos sociales engendrados alrededor de la feminidad y la masculinidad. (Biglia y San Martín, 2007).

Los cuerpos femeninos son expuestos a través de los medios audiovisuales como objetos del deseo masculino, exhibidas como meros adornos, despojados de cualquier capacidad racional.

Violencia de género

Hablar de violencia de género es volver a un historial de desigualdades donde la situación de las mujeres se ha encontrado siempre mediatisada por las relaciones de poder y bajo una influencia patriarcal. A lo largo del tiempo, varias prácticas de violencias no han sido consideradas como tal, ni han sido incluidas dentro de las normativas legales nacionales e internacionales.

Significa entonces, que la violencia de género como una representación de desigualdad entre hombres y mujeres, es contraria al objetivo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece:

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Como indica Ana Marrades (2013), varios han sido los eslabones de esta cadena que tiene por objetivo erradicar la violencia contra las mujeres, a raíz de que ha sido reconocido como un problema público que afecta no solo a las mujeres que la padecen, sino también a toda la sociedad y, en definitiva, al Estado, que tiene un especial empeño en resolver. Señala que se han implementado importantes políticas contra la violencia, entre ellas: las reformas legislativas, especialmente la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, la formación a profesionales que tratan esta materia, y la puesta en marcha y el desarrollo de campañas de prevención, como una herramienta más eficaz para erradicar la violencia de género.

Existen adelantos significativos en temas de violencia de género, y conscientes de la magnitud de este fenómeno, Casado y García (2006), cuestionan que la desigualdad sea el único causante de la presencia de

la violencia ligada a relaciones afectivas, sobre todo considerando que somos parte de una sociedad en la cual el sistema patriarcal sigue estando vigente. A esto se suma la diversidad de factores dado que se trata de un fenómeno complejo que hay que centrar más en un discurso sociológico, pues lo que se ha tratado de fomentar es hacer creer que, al conseguir la igualdad, se podrá llegar a una modificación de la situación, de modo que “los casos que aún se producen de violencia de género estarían vinculados con lo marginal, lo residual” (Casado y García, 2006, p. 4), dicho de otra manera, irán desapareciendo a lo largo del tiempo. No obstante, la realidad diaria muestra todo lo contrario, ya que los casos de violencia no cesan de las primeras páginas de los medios de comunicación. Esto deja en claro entonces el largo camino que queda por recorrer.

En la mayoría de la normativa legal sobre la violencia de género, hace hincapié especialmente en los malos tratos, la violencia física, sexual, psicológica e intrafamiliar. No obstante, existen otras formas de violencias de género que no se visibilizan, o reconocen como tal y se mantienen vigentes en la actualidad, como por ejemplo la presión estética, a la que nos vemos sometidas las mujeres, y todas las implicaciones que conlleva el cuidado de la imagen, manifestándose también como situaciones de discriminación y desigualdad.

Varios son los agentes que originan estas manifestaciones, pero el soporte y el bombardeo de los medios de comunicación, audiovisuales, publicidad y propagandas, a través de la televisión, el internet, las revistas y otros medios, producen estereotipos y crean opinión diaria en las relaciones de las mujeres con sus cuerpos, en generar esta obsesión a través de imágenes de mujeres perfectas o utilizando el cuerpo de las mismas presentadoras para generar malestar e insatisfacción por no estar dentro del sistema expuesto o por no cumplir con el modelo de belleza imperante.

En el marco de la observación anterior, los medios de comunicación juegan un papel muy importante en el malestar de los individuos, en su mayoría las mujeres, debido a que en nuestra cultura predomina el carácter visual, donde “*la prensa diaria o los*

informativos de televisión pone en evidencia, de una forma muy clara, como este imaginario condiciona el tipo de imágenes que se decide publicar para dar cuenta de determinadas noticias, utilizando de forma recurrente las imágenes de mujeres.....” (Gou, 2007, p. 82).

Existe, un abanico de cuestionamientos sobre violencia de género desde varias teorías, tal como lo menciona el texto de Biglia y San Martín (2007, p. 10), cuando describen las formas de violencia que son reconocidas, y cuáles por el contrario están legitimadas “*¿cuál es la violencia que percibimos como problemática? ¿Quién define esas conductas como violentas? ¿Para quién son un problema?*” y por último *¿qué intereses se esconden tras la normalización de algunas violencias?* Es decir, algunas manifestaciones de violencia no son identificadas como tal, pues han sido normalizadas y asimiladas socialmente, por tanto, aquello que percibimos como violencia contra las mujeres deviene de las definiciones histórica y culturalmente establecidas en un determinado momento. La violencia está presente en todos aquellos espacios dónde se imponen conductas, pensamientos o valores únicos, rechazando e infravalorando todo aquello que se aleje de los parámetros establecidos. Un hecho histórico ha sido el patriarcado cuya base parte institucionalmente desde la familia con sus características identitarias, sociales y temporales. Este razonamiento, ha permitido al feminismo determinar que las desigualdades entre los hombres y las mujeres no tienen un origen natural sino social y que por lo tanto sus fundamentos no se deben buscar ni en la naturaleza ni en lo biológico sino en el orden social.

La violencia simbólica, como lo describe Pierre Bourdieu (2000, p. 38), evidencia una serie de violencias que son normalizadas en nuestros procesos de socialización. La división entre los sexos determina lo normativo, es decir, aquello que es natural para hombres o mujeres, constituyendo una división de las cosas y las actividades que deberán desempeñar cada sexo, oponiendo lo masculino y lo femenino como algo necesario. En este sistema de oposiciones homólogas, se conforman las creencias so-

bre el cuerpo, determinando qué cualidades serán valoradas positivamente, y qué aspectos deberán ser connotados de forma negativa. Este orden simbólico se constituye a partir de los convencionalismos sociales, por lo cual, los roles de género cumplen la función de determinar el comportamiento de hombres y mujeres, basándose en sus diferencias biológicas. Éste no sólo elabora esquemas y valores basados en las diferencias visibles entre los cuerpos femeninos y masculinos, sino que también los transforma, así como las subjetividades de cada uno. Por lo tanto, la subjetividad de los individuos ha sido configurada en este sistema de violencia simbólica, la cual ha fomentado una visión y descripción del mundo que nos rodea, según los intereses de los grupos dominantes. Sin embargo, no lo llegamos a advertir como una imposición, por lo que se asume que, según Bourdieu, es un juego de “*dominación consentida*”, lo cual se ha podido corroborar con los relatos de las personas entrevistadas, quienes indican que, al exponerse a las diferentes intervenciones estéticas, lo hacen por su voluntad y por su bienestar personal.

La construcción social del cuerpo se rige, en el llamado “*orden masculino*”, (Bourdieu, 2000) en el cual se inculcan cómo deberán comportarse los cuerpos, asignándoles una serie de trazos que pondrán sus identidades, dependiendo de su sexo anatómico. Cada sujeto se sitúa en unas posiciones determinadas de vulnerabilidad o dominación, que influirán en la forma en la que perciben la violencia en los cuerpos. En otras palabras, “*las naturalizaciones de las relaciones de poder simbólico se presentan como evidentes e incuestionables, lo cual, implica que esta forma de violencia no sea vivida como violencia*” (Biglia y San Martín, 2007 p. 23).

El sistema patriarcal utiliza el paso del tiempo como un arma contra la población femenina, pues la vejez es identificada como una degradación irrefrenable de nuestros cuerpos.

Los medios audiovisuales utilizan a las mujeres jóvenes como un agradable decoro, por lo que deberíamos reflexionar ¿Qué sentimos quienes estamos al otro lado de la pantalla? ¿Por qué las mujeres no pueden

aparecer en los medios audiovisuales tal y como son? ¿Por qué nos avergonzamos de las huellas que deja el paso del tiempo en nuestros cuerpos? ¿No existe una alternativa para la dictadura de los cuerpos perfectos? El cuestionamiento de la propia idea de belleza es un eje fundamental para el movimiento feminista, pues desde la infancia nos enseñan modelos a los que debemos parecernos.

Se puede mencionar a la teórica feminista Wolf Naomi, (1991, p. 283), quien ya ha analizado el imperioso poder del patriarcado sobre los cuerpos femeninos, afirmando que: “*Una sociedad obsesionada con la delgadez de las mujeres, no está preocupada por su belleza, sino por su obediencia*”. El sistema capitalista promueve de forma activa la transformación de los cuerpos a través de industrias que generan grandes fortunas. Esta autora afirma que las industrias dietéticas generan alrededor de 33.000 millones de dólares al año, las operaciones estéticas unos 300.000 millones, la cosmética produce unos 20.000 millones, entre otros (Biglia y San Martín, 2007)

Estas industrias no sólo generan unas enormes ganancias económicas, sino que son una herramienta capaz de influenciar y generar nuestros imaginarios, estimulando y propagando la concepción del cuerpo perfecto (Mernissi, 2001). Bourdieu definiría que estas industrias solo son la punta del iceberg de los ideales estéticos y, por lo tanto, de la violencia simbólica.

Teóricas feministas, han reflexionado sobre la sumisión femenina en la cultura occidental, pues no sólo hemos interiorizado los discursos hegemónicos, aplicando una mirada vigilante para acatar la normatividad social, pues, además, estamos atrapadas en un sistema de relaciones de poder, económicas y emocionales jerárquicamente desiguales. La auto-exigencia y la necesidad de los individuos de amoldar sus cuerpos a un ideal, han provocado el desarrollo de múltiples técnicas que se lucran del culto al cuerpo, como dietas, gimnasios, medicamentos o intervenciones quirúrgicas. Estas prácticas son, en definitiva, disciplinas que entrenan a los individuos a cumplir con las exigencias de la cultura,

aunque pueden ser experimentados en claves de control y poder. En esta lucha para transformar y mutilar los cuerpos en servicio de los ideales culturales, como estamos desarrollando, las mujeres estamos sujetas de forma más intensa.

Por lo tanto, los estándares de feminidad y el cuerpo esbelto han sido construidos histórica y culturalmente, por lo cual, nos cuestionamos la aparente voluntad de las mujeres al querer someterse a las diversas intervenciones quirúrgicas. Nuestra concepción del cuerpo está influenciada por los dictados de la moda de cada contexto, necesitando acatar dichas normas en nuestros cuerpos para recibir una buena valoración social. Esta “tiranía corporal” consiste en la construcción y definición de los cuerpos bajo múltiples prácticas de control y contención. (Bordo, 2001).

El modelo de mujer propuesto por los medios debe contentar y satisfacer los deseos masculinos, reduciéndola a un objeto sexual. Las mujeres se sumergen en una lucha contra el tiempo para obtener el aspecto que el patriarcado exige, transformando sus cuerpos, perdiendo quilos, eliminando el vello o reduciendo e inflando algunas partes en exceso por medio de la cirugía estética. El ideal normativo del cuerpo perfecto es una meta ilusoria e inalcanzable, por lo cual, la apariencia física de las mujeres es sometida a un juicio constante, recordándonos que nuestro cuerpo no nos pertenece.

Las políticas neoliberales han provocado el tránsito hacia una sociedad de control, en la que “el poder pierde el rostro” (Gómez, Martínez y Rico, 2006, p.7). Los gobiernos de control analizados por Foucault empleaban medidas disciplinarias para normalizar las conductas de los individuos, convirtiéndolos en objetos moldeables; sin embargo, en las tecnologías neoliberales “el sujeto deja de ser un cuerpo dócil y disciplinado, para ser un sujeto libre y autónomo” (Gómez, Martínez y Rico, 2006, p. 9). Por lo cual, los gobiernos dejan de aplicar medidas coercitivas, ya que través de las tecnologías neoliberales seducen y estimulan a los ciudadanos, entrando en “una alianza entre objetivos y ambiciones personales y objetivos o actividades socialmente valorizados: consumo, ren-

tabilidad, eficiencia y orden social” (Gómez, Martínez y Rico, 2006, p. 9).

Por lo tanto, lo que se pretende es evidenciar cómo las tecnologías neoliberales se han instalado en aquello que tradicionalmente ha sido considerado privado, es decir, el cuerpo, los deseos o los sentimientos, ejercitando un control imperceptible, para no romper la ilusión de la voluntariedad individual de cada sujeto. Aquello que Foucault, (en Gómez, Martínez y Rico, 2006, p. 9), llamó la “*tecnología de sí mismo*” se convierte en una práctica neoliberal, en la cual, los sujetos se auto perciben bajo este prisma, pues sus intereses pasan a estar al servicio de la lógica de dominación de un contexto determinado.

Significa entonces, que las cirugías estéticas son presentadas como la herramienta perfecta para modificar y adaptar los cuerpos a los cánones estéticos. El auge progresivo de estas intervenciones debemos enmarcarlo en el contexto occidental, en el que se han mediatisado y normalizado el uso de éstas. El capitalismo, ha legitimado en los imaginarios colectivos, la idea de que el cuerpo es un objeto maleable, por lo que podrá ser intervenido o *reparado independientemente del sujeto*. (Le Breton, 1995).

Así pues, los progresos experimentados en el campo científico y quirúrgico han sedimentado las bases para hacer del cuerpo una materia obediente a nuestros deseos.

Los Estados neoliberales y capitalistas, junto al sistema patriarcal, han contribuido a incapacitar la libertad de las personas. La normatividad social podemos evidenciarla también en nuestros cuerpos, sobre todo en los femeninos, ya que la presión social es potencialmente más elevada en éstas. Esta lógica mercantilista ha diseñado unos patrones estéticos que configuran el cuerpo perfecto, un cuerpo ilusorio al que debemos parecernos y dejar de ser nosotras mismas.

Todos aquellos cuerpos que no se ajustan a la norma son infravalorados, provocando serias secuelas psicológicas, como una falta de autoestima que es aprovechada por las clínicas estéticas, la cosmética o las farmacéuticas, las cuales ofrecen sus servicios para que los sujetos los escogen libremente, para ser valorados positivamente

por la sociedad. De esta manera, la dominación de los gobiernos neoliberales resulta invisible, pues los ciudadanos, una vez interiorizados los valores sobre el canon estético normativo y la idea del cuerpo perfecto, deciden transformar sus cuerpos bajo su supuesta voluntad. Puesto que la subjetividad de los individuos es elaborada en este contexto, sus deseos y necesidades obedecerán a estas tecnologías de poder.

Así pues, resultará más cómodo adaptarse a la optimización continua exigida por las tecnologías neoliberales, que afrontar el “*dedo acusador de nuestra imperfección*” (Gómez, Martínez y Rico, 2006, p. 143), que conllevará a la exclusión social. Este imaginario patriarcal ha legitimado mediáticamente una normatividad estética ilusoria, aquello que la autora apoda como el “*teatro de ficciones normativas*”, el cual ha provocado un malestar generalizado en la población, sobre todo en las mujeres.

Del testimonio tomado de una de las entrevistas se desprende lo siguiente:

...Bueno al momento me he realizado dos pequeñas cirugías, en la primera me quité las bolsas de los ojos porque siempre me he acomplejado con ese problema, como vi que me quedó muy bien esa parte de mis ojos, me hice una segunda intervención y me levanté los párpados, estoy pensando que antes de mi próximo cumpleaños, me realizaré una lipo en la barriga o una abdominoplastia, también quisiera hacer una reducción de mis piernas, pero bueno esta última aún no está en mis planes (Entrevista, 01).

Las intervenciones estéticas son expuestas en Occidente como una herramienta capaz de mejorar la autoestima propia, sin embargo, algunos individuos pueden llegar a obsesionarse por alcanzar un modelo de perfección irreal. La satisfacción que experimentan las personas - en este caso los relatos de las entrevistadas - a través de su imagen corporal es comprensible, pues en todos los ámbitos y medios visuales de nuestra cultura, se promueve y legitima la representación del cuerpo perfecto, produciendo un malestar a todos aquellos cuerpos que traspasen los límites, distorsionando su auto percepción.

Resulta oportuno abordar las imposiciones sociales y culturales sobre los cuerpos femeninos, por lo que hay que señalar

que la feminidad es una construcción subjetiva y cambiante. Donde cada individuo presenta una subjetividad (formada en un contexto concreto), por lo cual, aquello que es considerado como naturalmente femenino es construido y reconstruido histórica y culturalmente (Tubert, 2001).

Los sistemas de representación de cada cultura fomentan su propio concepto de feminidad y masculinidad. De manera que, los estándares del cuerpo femenino son el resultado de los procesos de simbolización y representación del orden cultural de cada sociedad.

Por otra parte, la categoría de “mujer” ha sido representada socialmente tanto por su cuerpo, en sentido biológico, como por el significado que se le otorga a ese cuerpo. El cuerpo de las mujeres es un significante pues remite a la idea originaria de la división entre los sexos (Tubert, 2001). De acuerdo a estas teorías, se puede rechazar cualquier concepción esencialista que defina genéricamente la feminidad, entendiéndola como una esencia compartida por todas las mujeres. Según la definición de la autora Silvia Tubert (2001).

La feminidad puede representarse a través de múltiples sistemas de significación que obligan, en cierta medida, a mujeres y hombres a modelarse y mutilarse psíquica y socialmente para identificarse dentro de los cánones exclusivos que van asignados según un sexo anatómico (p. 149).

En consecuencia, los individuos para amoldarse a los ideales de masculinidad y feminidad, propuestos en el orden simbólico, deberán transformar sus propios cuerpos. El teórico Michel Foucault estudió la preocupación de adaptar el cuerpo a la norma estética como una poderosa estrategia de normalización que pretende producir *cuerpos dóciles* (Foucault, 1976). Cada persona está dispuesta a moldear su cuerpo en favor de la normatividad social estimada por los grupos dominantes. Así pues, estas prácticas configuradas por cada cultura preparan a los cuerpos, especialmente a los femeninos, no solo para la obediencia, sino para limitar su autonomía. De esta manera, Foucault apuntaría como el poder sobre los cuerpos, es ejercido a través de múltiples relaciones de subordinación y dominación.

La teoría feminista ha reflexionado sobre la sumisión en la que se encuentran las mujeres, pues no sólo han interiorizado los discursos hegemónicos y han aplicado en sus cuerpos esa mirada vigilante ante las normas sociales, pues además están atrapadas en todo un sistema de relaciones de poder, económicas y emocionales jerárquicamente desiguales. La auto-exigencia de los individuos a amoldar sus cuerpos a un ideal, así como el rechazo y las connotaciones negativas a todo aquello que traspase los límites establecidos, han originado el desarrollo de múltiples técnicas que se lucraran del culto al cuerpo, dietas, gimnasios, medicamentos o intervenciones quirúrgicas. En esta lucha constante en la que los ideales alienan a los sujetos a transformar y mutilar sus cuerpos, las mujeres están sujetas de forma más intensa, por lo que la llamada “maquina normalizadora” (Bordo, 2001, p. 51), como se había indicado anteriormente, simboliza a través de sus prácticas una muestra de las relaciones desiguales entre los sexos y señala el aumento progresivo de las intervenciones quirúrgicas en las últimas décadas. Las personas sienten la necesidad de transformar sus cuerpos, agrandando o disminuyendo algunas partes para conseguir una mayor autoestima y reconocimiento. En nuestra cultura, ninguna parte del cuerpo se libra de ser juzgada, puesto que todas ellas pueden ser sometidas a retoques y operaciones estéticas.

No se puede dejar atrás la influencia de los discursos médicos en la configuración de aquello que consideramos un cuerpo saludable. Este discurso es utilizado como un instrumento de disciplina que juzga y señala todo aquello que deberíamos modificar de nuestros cuerpos. Así pues, la cirugía estética trata al cuerpo como un esqueleto formado por partes fragmentadas y separadas entre sí, que podrán ser modificadas de forma arbitraria. Por lo tanto, el cuerpo, especialmente el femenino, es tratado como una máquina formada por órganos disregables, sustituibles y maleables al deseo humano.

Por tanto, también el discurso de los médicos especializados en la estética en ningún momento, tratan la imperfección que según ellos encuentran en los cuerpos, con

medidas preventivas como una buena alimentación, o unos mejores niveles de vida con rutinas de recreación, por el contrario, se afirman en el descontento de la imagen de sus pacientes y aconsejan las soluciones para ese malestar a través de intervenir a los cuerpos y modificarlos.

Entonces el cuerpo perfecto se ha impuesto como la meta a la que toda persona debería querer llegar, el escenario neoliberal promueve la responsabilidad de cada individuo, por lo que la modificación del cuerpo deberá ser un compromiso imprescindible de cada uno. La cirugía estética es presentada a través de la seducción, pues únicamente muestran como esta obedece al deseo de transformar el cuerpo para ser aquello que cada uno quiera. Es decir, la cirugía estética se vende como una herramienta capaz de transformar el cuerpo y constituir la futura identidad.

Reflexiones finales

Si bien la revisión ha permitido reconocer la existencia de una normativa legal sobre la violencia de género que hacen hincapié especialmente a malos tratos, a la violencia física, sexual, psicológica e intrafamiliar. No obstante, existen otras formas de violencias de género que no se visibilizan, o reconocen como tal y se mantienen vigentes en la actualidad, como por ejemplo la presión estética, a la que nos vemos sometidas las mujeres, y todas las implicaciones que conlleva el cuidado de la imagen, manifestándose también como situaciones de discriminación y desigualdad.

La legitimización y normalización de este tipo de violencia ha sido asumida en parte por los medios de comunicación, audiovisuales, publicidad y propagandas, que a través de la televisión, el internet, las revistas y otros medios reproducen estereotipos y crean opinión diaria en las relaciones de las mujeres con sus cuerpos, por generar esta obsesión a través de imágenes de mujeres perfectas, creando un malestar e insatisfacción, por no estar dentro del sistema expuesto o por no cumplir con el modelo de belleza imperante.

El sistema patriarcal y el capitalismo son, en gran medida, los responsables de

dictar y promover los cánones normativos del cuerpo. La subjetividad de cada individuo se enmarca en el imaginario colectivo de cada contexto, por lo cual, un gran número se encuentra enzarzado en una lucha constante con su imagen, pues constantemente perciben el mensaje de que no representan el cuerpo perfecto, sintiéndose culpables sin cuestionar que dicho ideal es inalcanzable. Es en esta dinámica que las mujeres resultan mayormente afectadas al someterse a estas prácticas de transformación del cuerpo, obedeciendo a los cánones y satisfaciendo los deseos ajenos, más que los suyos propios.

Desde hace algunas décadas el rendimiento económico de las clínicas estéticas se ha visto incrementado. Son presentadas como el camino que deberán trazar aquellas personas que no estén contentas con su cuerpo, transformándolos por completo, que conseguirán otorgarles una mayor autoestima y reconocimiento social. Las clínicas han utilizado estrategias de marketing, ajustando su presupuesto al de las clientas, ofreciéndoles facilidades de pago o endeudamiento y

sin duda son los discursos médicos que juegan un papel importante, elaborando su propio discurso hegemónico de aquello que consideramos un cuerpo saludable. Es así que el cuerpo es tratado como un esqueleto formado por partes fragmentadas y separables, es decir, la modificación es arbitraria y obedece a los deseos de los clientes, en este caso, a patrones de belleza asumidos ciegamente y sin ningún tipo de discusión o cuestionamiento.

Es necesario visibilizar este tipo de prácticas como una forma de violencia contra las mujeres, una violencia simbólica, invisible e imperceptible para muchos, pero aceptada por innumerables instituciones públicas y privadas, en las Escuelas, transmitida en las familias, manteniendo los estereotipos de género para conseguir el buen funcionamiento de la sociedad. La objetualización de la mujer es realizada de forma constante, por lo que se ha naturalizado, sin llegar a preocuparnos el uso y abuso de imágenes que, conscientemente, deshumanizan a las mujeres, siendo expuestas como meros objetos decorativos, esperando a ser contempladas desde la mirada androcéntrica.

Referencias bibliográficas

- Biglia, B., & San-Martín, C. (2007).** *Estado wonderbra: entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género*. Barcelona: Virus Editorial.
- Bordo, Susan (2001).** El feminismo, la cultura occidental y el cuerpo. *Revista de estudios de género*. La ventana NUM. 14 .
- Bourdieu, Pierre (2000).** *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Casado, E.& García, A. (2006).** Violencia de género: dinámicas identitarias y de reconocimiento. En F. J García Selgas, *El doble filo de la navaja: violencia y representación*. Madrid: Trotta. 4
- Foucault, M. (1976).** "Los cuerpos dóciles". Vigilar y castigar.
- Guerra Palmero, María. J. (2012).** Feminismos, bioética y biopolítica. Normatividad social y cuerpos. *La biopolítica en el mundo actual. Reflexiones sobre el efecto Foucault*. Barcelona: Laertes.
- Gou, Eva y San Martín, C. (2007).** "La violencia contra las mujeres en los medios de comunicación audiovisual".
- Gómez. L., Martínez, L. & Rico, F. J. (2006).** Psicología, identidade e política nas tecnologias de governo neo liberais. *Psicologia&Sociedade*, São Paulo,18(1).
- Le Breton, David (1995).** *Antropología del cuerpo y modernidad*. Buenos Aires: Nueva edición.
- Marrades Puig, Ana & Serra Yoldi, Inmaculada (2013).** *La violencia de género en la población de mujeres inmigrantes*, Valencia, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Tubert, Silvia (2001).** Deseo y representación: convergencias de psicoanálisis y teoría feminista. Citó a Freud Síntesis. ISO 690.

Historia y Sociedad

La tipificación de la violación en los códigos penales ecuatorianos: problematización a partir de un estudio de género

The criminalization of rape in Ecuadorian criminal laws: problematization based on a gender study

Adrián R. López Andrade¹
arlopez@uce.edu.ec

Recibido: 2017-07-31
Aprobado: 2017-09-25

Resumen

El presente artículo trabaja con la definición provista por Joan W. Scott (1996) sobre género, relacionándola con los modos en que históricamente la violación ha sido tipificada en los códigos penales ecuatorianos. Luego de una introducción que problematiza el ejercicio de construcción de los sujetos y el papel de los códigos normativos en ello, se pasa a estudiar la definición de Scott, y sus dos proposiciones. La primera de ellas tiene cuatro elementos, los cuales son utilizados como marco de referencia para analizar el desarrollo diacrónico de los tipos penales de la violación, en lo que, además, se argumenta que la penalización de la homosexualidad, incluyendo las relaciones consensuales entre adultos, sirvió al proyecto de construcción nacional. El trabajo, seguidamente, pone en cuestión las limitaciones binarias construidas en torno a los victimarios masculinizados y las víctimas feminizadas, algo que es desafiado con distintos estudios sobre la materia, y que sirve para abordar la segunda proposición de la definición de Scott. Finalmente, se ofrecen breves conclusiones.

Palabras clave: género, nacionalismo, derecho penal, código penal, tipificación, penalización, violación, sujetos

Abstract

The present article works with the definition provided by Joan W. Scott (1996) on gender, relating it with the ways in which rape has been historically typified in the Ecuadorian criminal laws. After an introduction that problematizes the exercise of subject construction and the role of the normative codes in it, we proceed to study the definition of Scott, and its two propositions. The first one has four elements, which are used as

¹ Candidato a Doctor (PhD) en Historia Latinoamericana. Magíster en Estudios Latinoamericanos y Maestro en Ciencia Política, con un B.A. en Ciencia Política e Historia. Docente-investigador en la Universidad Central del Ecuador. Docente invitado en la Universidad Andina Simón Bolívar y en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Editor de la Revista Ciencias Sociales.

a frame of reference to analyze the diachronic development of the criminal types of rape. It is argued that the criminalization of homosexuality, including consensual relations between adults, served the national construction project. The work then calls into question the binary limitations built around masculinized victimizers and feminized victims, something that is challenged by different studies on the subject, and which serves to address the second proposition of Scott's definition. Finally, brief conclusions are given.

Keywords: gender, nationalism, criminal law, criminal code, type of crime, criminalization, rape, subjects

Introducción

Los estudios de género, a menudo han debido lidiar con una difícil e inherente encrucijada: a la vez que han buscado reafirmar la identidad y agencia histórica de un sujeto que es simultáneamente individual y colectivo, han debido poner a este mismo sujeto en cuestión, desafiando su propia articulación, rasgos, coherencia y, llevado a su extremo, existencia.² En la aproximación que hace a los eventos desarrollados en la década de los 1920s en la India y que llevaron a la publicación de la Ley Sarda en octubre de 1929, Mrinalini Sinha (2014) articula una forma de materialización de este dilema. La Ley en cuestión establecía la edad mínima para el matrimonio en los 18 años para las mujeres y en los 21 años para los hombres; ello era un punto de ruptura con un entendimiento tácito que más allá de un código civil y penal uniforme, los asuntos personales se regían autónomamente por las comunidades religiosas, en el marco de un sistema legal dual (Sinha, 2014: 14).

Aunque tuvo una corta duración, la Ley permitió una precaria construcción de universalidad de la mujer en torno a una agenda política de derechos. En virtud de ello, se dio un doble juego en el que la universalidad pudo haber hecho que se pierdan de vista reivindicaciones específicas del colectivo de las mujeres, haciéndolas de cierta forma parte de una visión que conceptualizó al ideal del ciudadano indio a partir del hombre hindú de las castas altas.³

Apuntar precisamente en esa dirección ayuda a pensar las particularidades propias de trayectorias que desafían la prevalencia histórica de un modelo universal centrado, en las experiencias poscoloniales, en torno a un nacionalismo de corte “patriarcal”.⁴ En esa medida, tomando la invitación de Joan W. Scott (1996) de dar nuevas luces a viejos problemas, y de tomar la relación de hombre y mujer como algo problemático y no como algo dado, este artículo desarrolla, a partir de la definición que esta historiadora estadounidense ofrece sobre el género, un análisis de cómo ésta sirve para estudiar el modo en que en Ecuador se ha tratado a la violación desde la tipificación que se la ha dado dentro de los seis códigos penales que el país ha tenido en su época republicana.⁵ En otras palabras, cuestiono el modo en que la violación ha sido tratada diacrónicamente en la normativa penal del Ecuador, a través del uso de la definición de género de Scott.

Tipificación penal y problemas en clave de género

Para el efecto, en primer lugar se hace necesario revisitar la referida definición, la cual consta de dos partes: “el núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott, 1996: 23)”.

2 Joan Scott (1996), hizo una importante crítica del trabajo de Carol Gilligan (1982) por ofrecer una definición ahistórica de la oposición binaria universal hombre/mujer: “Al insistir en las diferencias fijas (en el caso de Gilligan, al simplificar los datos con resultados distintos sobre el razonamiento sexual y moral, con el fin de subrayar la diferencia sexual), las feministas contribuyen al tipo de pensamiento al que desean oponerse”. Recoge, de esta forma, la encrucijada a la que hago referencia.

3 Por ello, Sinha (2014: 45) se referiría a la Ley Sarda como una victoria pírrica, explicando que: “Irónicamente, esta afirmación de las mujeres como una base propia alteró las condiciones del logro político del movimiento de mujeres. El recién fundado reconocimiento político de las mujeres -que llevó a la propuesta de reforma colonial constitucional de la Ley del Gobierno de India de 1935- provocó una crisis agonizante para un feminismo indio, articulado en el lenguaje de un universalismo liberal agónico, que habría tenido consecuencias negativas para la ciudadanía de las mujeres y las minorías”.

4 Pongo al término patriarcal entre comillas porque me adhiero al planteamiento de Nira Yuval-Davis (2004: 21) respecto de que: “en sí misma, la noción de ‘patriarcado’ es altamente problemática. Aunque con frecuencia se reconoció que la ley del ‘pater’, el padre, ha sido aplicada tradicionalmente a hombres jóvenes, no sólo a las mujeres ello no jugó un papel teórico significativo en los usos feministas generalizados del término”.

5 Son los códigos penales de 1837, 1871, 1889, 1906, 1938 y 2014. El código de 1938 fue nuevamente codificado integralmente en 1971, pero siguió siendo el mismo código. Entre 1971 y 2010 se contabilizaron cuarenta y seis reformas adicionales. En la exposición de motivos que precedió la publicación del Código Orgánico Integral Penal de 2014, se señaló que la legislación penal ecuatoriana ha tenido una considerable influencia del Código Penal francés de 1830 (Código Napoleónico), belga de 1867, argentino de 1922, e italiano de 1930 (Código Rocco); “en suma, tenemos un Código de hace dos siglos con la influencia trágica del siglo XX, que es la Ley penal del fascismo italiano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2014: 2)”.

La primera parte de la definición, a su vez, se construye con cuatro elementos interrelacionados, interdependientes e indivisibles pero, simultáneamente, autónomos.⁶ A saber, los cuatro elementos son: 1) símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones; 2) conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de dichos símbolos; 3) un análisis que incluya nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales; y, 4) una identidad subjetiva. Si en la primera parte se despliegan los modos en que el género es un elemento constitutivo –junto con otros, muchos otros– de las relaciones sociales, la segunda parte de la definición alude a los modos en que el género, a su vez, es un campo por el que pasa la misma articulación del poder.

Con esto en mente, se empieza a elaborar sobre el primer elemento de la primera proposición de la definición, es decir sobre símbolos que culturalmente construimos que evocan representaciones. Estas representaciones resultan ser múltiples y con frecuencia son contradictorias. Gozan, en este sentido, de una cláusula abierta en cuanto a su pluralidad en constante recreación, pero se despliegan con una importante restricción en cuanto a la tendencia a volverse binarias. Scott habla de mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, de inocencia y corrupción. ¿Es posible que en la tipificación penal de la violación se hallen entrelazados símbolos que den cuenta y proyecten estas dualidades representativas? Tomo dos artículos del primer código penal ecuatoriano, el cual data de 1837, es decir siete años después de la promulgación de la primera Constitución ecuatoriana, dos años después de la segunda y seis antes de la tercera.⁷

6 A Scott (1996: 25-26) le preocupa que la interrelación de estos elementos pueda llevar a pensar erróneamente que operan simultáneamente, como si cada uno de ellos no fuera más que el reflejo de los otros.

7 Ecuador ha tenido veintiún emprendimientos constitucionales a lo largo de su historia republicana. Sin embargo, dos de éstos emprendimientos –los de 1936 y 1937– quedaron truncos; es decir, ha habido diecinueve constituciones publicadas en el Registro Oficial. La primera fue la de 1830; la más reciente es la de 2008. También ha habido ocasiones en que constituciones derogadas volvieron a la vida, como fue el caso, durante la década de los 1970s, con los regímenes militares, que volvieron a poner en vigencia la constitución de 1945. Para mayor información se puede ver el trabajo de Enrique Ayala Mora (2014).

Art. 494.- Los que fueren convencidos de haber violado la virginidad de alguna mujer, sin fuerza ni violencia, sino por seducción o halagos, serán desterrados por dos a cinco años del domicilio del agraviado, y cincuenta leguas en contorno, o condenados a pagar una multa que señalarán los jueces de derecho, desde cincuenta hasta dos mil pesos, atendidas las circunstancias del violador.

Art. 495.- Los que violaren la virginidad de alguna persona que no haya llegado a la edad de la pubertad, serán castigados con la pena de diez años de presidio, y cumplida esta condena, serán desterrados por diez años del lugar del domicilio de la persona violada, y cincuenta leguas en contorno.

1. Si por efecto de la violación resultare daño o enfermedad incurable a la persona violada, se impondrá a los reos diez años de obras públicas, y cumplido el término de esta condena, serán desterrados por igual tiempo; y si resultare la muerte, serán castigados con arreglo al capítulo 1 de esta segunda parte.⁸
2. Si los violadores de la persona impúber, fuesen sus tutores, ayos, maestros, directores, criados o personas encargadas de su guarda, asistencia o educación, en lugar de presidio, serán condenados a diez años de obras públicas, y diez años de destierro fuera de la República.
3. Cuando este delito sea cometido por los tutores, compete perseguirlo a los parientes de la impúber, sin perjuicio de la acción que corresponde al ministerio fiscal.⁹

Incontables aristas de análisis se desprenden de estos dos artículos. Sin embargo, importa por el momento pensar los modos en que la tipificación de estos delitos pudo resultar funcional a la creación de un imaginario que, en primer término, acentuó una dualidad entre hombre (victimario) y mujer (víctima), y que, en segundo lugar, apoya la contraposición de la mujer buena y la mujer mala. El artículo 494 habla de la violación de la virginidad de una mujer. En el siguiente artículo se habla en ge-

8 El Capítulo I de la Segunda Parte del Código Penal de 1837 se refiere a los homicidios. La pena de muerte era la consecuencia más grave. Esta pena estaba reservada para los mayores de 17 años de edad (art. 25). El primer código penal en el que la pena de muerte no apareció fue en el de 1906.

9 El código fue promulgado como Decreto Legislativo 0 y publicado en el Registro Auténtico (Congreso de la República del Ecuador, 1837).

neral de la violación “de alguna persona”, pero en específico habla de aquella persona “que no haya llegado a la edad de la pubertad”, lo que se toma como indicación sobre el resguardo y el tutelaje del cuerpo femenino en cuanto a su función reproductora (Yuval-Davis, 2004).¹⁰ Además, los numerales contenidos dentro del artículo 495 refuerzan la feminización del sujeto violado –que es además un sujeto tutelado–, como se ve en el numeral tercero, en el que se habla de “*la impúber*”.¹¹

Esta primera diferenciación dual resulta más evidente; la segunda es más sutil, pero no por ello menos presente. La “seducción” y los “halagos” mediante los cuales se reemplaza el uso de la fuerza, pero con efectos similares de ultraje, podrían subrayar la concepción de un sujeto femenino pasivo. Cosa similar se podría decir respecto de cómo se dibuja a la mujer en relación con otras figuras (masculinas), en el numeral segundo del artículo 495: “sus tutores, ayos, maestros, directores, criados o personas encargadas de su guarda, asistencia o educación”. Sostengo, sin embargo, que la situación es más compleja de lo que aparenta. Un tipo penal no es una verdad objetiva; es una herramienta para avanzar casos específicos. El numeral tercero menciona que en caso de que el violador haya sido un tutor, les corresponde a los familiares de la impúber perseguir el delito, pero sin perjuicio de las acciones de oficio del ministerio público; se trata, por tanto, además de un proceso de acción pública, de uno de acción privada. El tipo penal de la violación puede llegar a tener usos estratégicos por parte de actores que buscan manipular el sistema de justicia –algo que tie-

ne consecuencias terribles sobre las víctimas–. Pero esto, sumado al hecho de que en el Código Penal de 1837 hay un enorme vacío, que es el reconocimiento del estupro en términos generales, pero de la violación (con uso de la fuerza) sólo a las mujeres que no han llegado a la pubertad, deja un espacio para la separación de conductas sexuales apropiadas y no apropiadas por parte de las mujeres.¹² Esto raya, en última instancia, en la re victimización de la misma víctima:¹³ en el caso de estupro, hay mujeres (buenas) que no sucumben a la seducción y halagos, mientras que otras se muestran más proclives; y la violación –como delito, no como práctica– es inexistente en los casos de mujeres que han pasado el umbral etario de la pubertad. De esta forma, se configura esta segunda dualidad, la cual se da en los albores del Estado nacional ecuatoriano, algo históricamente significativo en la construcción de la simbología representativa del nacionalismo, como Ishita Banerjee (2009; 2014) ha estudiado en torno a la contraposición de las figuras de la Malinche y la Virgen de Guadalupe para el caso mexicano.¹⁴

Paso, con esto, al segundo elemento de la primera proposición de la definición de Scott, el cual tiene que ver con los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, con lo que se intenta limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Se trata, entonces, de estructuras normativas que son trabajadas para reforzar

10 Nira Yuval Davis (2004: 47-64) ofrece un capítulo acerca de “las mujeres y la reproducción biológica de la nación”. En él, habla, entre otras cosas, no sólo sobre la importancia que se le da a los aspectos biológicos del cuerpo en la definición y construcción identitaria, sino que este proceso se enfoca en partes específicas de los cuerpos, para lo cual se respalda en el trabajo de Janice Raymond (1993): “Los debates morales y legales en torno a temas de fertilización in vitro y la ‘maternidad suplemento’ prueban la centralidad en este debate de las ‘mujeres como úteros’ y la mercantilización de sus poderes reproductivos, especialmente, en aquellas mujeres de posiciones económicas y étnicas inferiores (Yuval-Davis, 2004: 50”.

11 No hay aquí pretensión alguna de negar la violación sistemática de mujeres, sino de pensar de manera histórica sobre ello, además cuestionando también la violación de otros sujetos, algo que se abordará más adelante.

12 El código de 1837 no menciona el delito de estupro, pero el artículo 494 comprende lo que en el siguiente código penal va a ser catalogado como tal. Hay posiciones contrarias a la figura del estupro, como mitigante de la violación, algo que en Ecuador se debatió hasta en el último código penal (2014).

13 Al respecto, se pueden ver estudios tales como el de Sheila R. Dietz y Lynne E. Byrnes (1981), el de Suresh Kanekar y Maharukh B. Kolsawalla (1980), y el de Charlene L. Muehlenhard (1980), que demuestran cómo las personas generalmente mantienen la creencia de que las víctimas de violación fueron en parte responsables por lo que les sucedió.

14 Vienen a lugar los trabajos de Ishita Banerjee (2009; 2014) en relación a la figura de la Malinche en México, y su importancia en la configuración del nacionalismo de este país. Banerjee encuentra fructíferos resultados en su análisis de la contraposición entre una figura sexualizada, traídora y repugnante como la de la Malinche, con una figura femenina maternal, bondadosa y benevolente como la de la Virgen de Guadalupe: “Si la Malinche confunde y causa vergüenza, su contraparte, la Virgen, inspira orgullo y veneración (2009: 136)”.

los símbolos duales y contradictorios. Siendo la concentración de este trabajo la tipificación de la violación, llevo el análisis a los modos en que la condena del homosexualismo se fue

construyendo de la mano con el desarrollo normativo de los delitos sexuales, específica y especialmente la violación. A continuación, se muestra un cuadro resumen.

Tabla 1. Tipificación del homosexualismo o sodomía en los códigos penales del Ecuador

Año	Tipificación del homosexualismo o sodomía
1837	N/A
1871	<p>Art. 401.- En los casos de sodomía, los culpables serán condenados a penitenciaría de cuatro a ocho años cuando no intervenga violencia ni amenazas; de ocho a doce años cuando interviniere una de estas circunstancias, y con penitenciaría extraordinaria cuando la víctima fuese menor de edad.</p> <p>Igual pena que los culpables tendrán los que hubieren prestado su consentimiento o favorecido el crimen o atentado de esta especie.</p> <p>Si el atentado ha sido cometido por los padres, el culpable será privado, además, de los derechos y prerrogativas que el Código Civil concede sobre la persona y bienes del hijo.</p>
1889	<p>Art. 399.- En los casos de sodomía, los culpados serán condenados á reclusión mayor de cuatro á ocho años cuando no intervenga violencia ni amenazas; de ocho á doce años cuando interviniere una de estas circunstancias, y con reclusión mayor extraordinaria cuando la víctima fuere menor de edad.</p> <p>Igual pena que los culpados tendrán los que hubieren prestado su consentimiento ó favorecido el crimen ó atentado de esta especie.</p> <p>Si el atentado ha sido cometido por los padres, el culpado será privado, además, de los derechos y prerrogativas que el Código Civil concede sobre la persona y bienes del hijo.</p>
1906	<p>Art. 364.- En los casos de sodomía, los culpados serán condenados a reclusión mayor, de cuatro a ocho años, si no interviniere violencias o amenazas; y en caso contrario, la pena de reclusión será de ocho a doce.</p> <p>Si la víctima fuere menor de catorce años, el crimen se castigará con reclusión mayor extraordinaria.</p> <p>Igual pena que los culpados, tendrán los que hubieren prestado su consentimiento o favorecido el crimen o atentado de esta especie.</p> <p>Si el atentado ha sido cometido por los padres, el culpado será privado, además, de los derechos y prerrogativas que el Código Civil concede sobre la persona y bienes del hijo.</p> <p>Si ha sido cometido por ministros del culto, maestros de escuela, profesores de colegio o institutores, en las personas confiadas a su dirección y cuidado, la pena será de reclusión mayor extraordinaria.</p>
1938	<p>Art. 491.- En los casos de homosexualismo, que no constituyan violación, los dos correos, serán reprimidos con reclusión mayor de cuatro a ocho años.</p> <p>Cuando el homosexualismo se cometiere por el padre u otro ascendiente en la persona del hijo u otro descendiente, la pena será de reclusión mayor de ocho a doce años, quedando, además, privado de los derechos y prerrogativas que el Código Civil concede sobre la persona y bienes del hijo.</p> <p>Si ha sido cometido por ministros del culto, maestros de escuela, profesores de colegio o institutores, en las personas confiadas a su dirección o cuidado, la pena será de reclusión mayor de ocho a doce años.</p>
2014	N/A

Fuente: Códigos penales, a través de Lexis S.A. / Elaboración: del autor.

Analizando el cuadro anterior, resalto cuatro aspectos principales. En primer lugar, salta a la vista la inexistencia de un tipo penal que atienda las relaciones sexuales homosexuales (bien sea de dos sujetos hombres o de dos sujetos mujeres) en el primer código penal. Esto nos recuerda a una de las preguntas que Scott resaltaba dentro de la agenda de pendientes para el estudio de la historia desde el género: “¿Cuál es la relación entre la política de estado y el descubrimiento del crimen de la homosexualidad? (1996: 35)”. El *descubrimiento del crimen* de la homosexualidad aparece en el código penal de 1871, unas cuatro décadas después de la fundación de la república, y no sorprendentemente durante la segunda presidencia constitucional de Gabriel García Moreno (1869-1875), como máximo exponente del conservadurismo, que en 1969 había logrado la promulgación de la constitución que la historiografía suele llamar la “carta negra”, en la que la primera condición para la ciudadanía era ser católico y en la que se reafirmó a la religión Católica, Apostólica y Romana como la oficial del Estado, con exclusión de cualquier otra.¹⁵

En segundo lugar, llama la atención la perdurable virtualmente inalterada de la tipificación del homosexualismo entre 1871 y 1938, y el puente que se extiende con el código de 1938 hasta la época más reciente.¹⁶ Es decir

que, de un total de 187 años de vida republicana, la homosexualidad estuvo penalizada en 127 de esos años (o lo que equivale a casi el 70%). En tercer lugar, enfatizo el modo en que aun las relaciones homosexuales consensuales entre mayores de edad estuvieron penalizadas, y que lo hicieron bajo la óptica de la violación.¹⁷ Por último, en cuarto lugar se encuentra que el articulado penal apuntaba exclusivamente hacia las relaciones sexuales homosexuales entre sujetos hombres, para lo que se empleó la categoría de sodomía, la cual proviene de un léxico religioso, y que alude a la penetración anal, con la clara connotación repulsiva de una conducta antinatural y repugnante.¹⁸

De esta manera, se puede sostener que, normativamente, la penalización de la homosexualidad sirvió a fines del proyecto nacional en el Estado. La represión de la orientación sexual homosexual como una conducta “desviada”, sirvió para fijar las conductas aceptadas y la división hombre/mujer de manera tajante. Esto tendría asidero junto con trabajos como aquel desarrollado por Jorge O. Andrade (2007), en los que analiza un conjunto de novelas ecuatorianas entre 1863 y 1904 en las que se refleja una construcción nacional a través de la polarización de las mujeres entre la santidad y la prostitución –lo que nos recuerda a la construcción simbólica previamente tratada–, pero que también pasa por la definición de las masculinidades. En alusión a la obra de Miguel Riofrío, que data de 1863, Andrade (2007: 39-40) sostiene que: “el tipo de mujer, descrito en *La emancipada*, incapaz de someterse al mandato masculino, representa el mismo peligro del hombre incapaz de reproducir, ideológica y biológicamente, el sistema dominante”. Hablamos, de esta forma, de peligros análogos que desafían al Estado im-

15 Ver los artículos 10 y 9, respectivamente, de la Constitución de 1869 (Convención Nacional del Ecuador, 1869).

16 La homosexualidad fue despenalizada hacia fines de 1997, gracias a una demanda de inconstitucionalidad del artículo 516 del Código Penal (la numeración de los artículos cambia con las reformas, por eso originalmente en 1938 era el 491, pero viene a ser el mismo artículo). El Tribunal Constitucional aceptó parcialmente la demanda y declaró inconstitucional el primer inciso del artículo, es decir aquel que señalaba que “en los casos de homosexualismo, que no constituyan violación, los dos correos serán reprimidos con reclusión mayor de cuatro a ocho años” (Tribunal Constitucional del Ecuador, 1997). Judith Salgado (2004) desarrolló un análisis sobre el tema, cuyo detonante fue la detención de un centenar de personas homosexuales en la ciudad de Cuenca en 1997. A decir de Salgado, la resolución del Tribunal Constitucional estuvo marcado por la homofobia, a pesar de despenalizar las relaciones consensuales de homosexuales adultos: “En efecto la representación de homosexualidad que maneja el TC se construye a partir de nociones de anormalidad, disfunción, amenaza, conducta no exaltable, etc. La igualdad que propugna el TC es una igualdad abstracta que desconoce el reconocimiento y la protección de la diversidad sexual y por tanto es discriminatoria (2004: 10)”. El análisis de Salgado, así como otros disponibles, se centran en el presente, y no elaboran sobre la trayectoria histórica y el descubrimiento del crimen, algo que aun involuntariamente tiene la consecuencia de hacer pensar la criminalización de la orientación sexual homosexual como algo dado.

17 En los códigos penales en cuestión, la tipificación del homosexualismo seguía inmediatamente a la violación. Las relaciones homosexuales consensuales eran castigadas con cuatro a ocho años de reclusión, es decir la misma pena que la violación (no el estupro) heterosexual.

18 Este hecho cruza fronteras geográficas y culturales. Como muestra Michael B. King (1990: 1345), en Gran Bretaña la legislación penal sobre el homosexualismo gravitaba sobre la violación y lo hacía en términos de sodomía: “la penetración anal forzada a un hombre es considerada como sodomía no consensual y conlleva una pena menor [a la violación de una mujer]”. Esto es discutido más adelante. Es también llamativo que en los códigos penales de 1871, 1889, 1906 y 1938, el “bestialismo” aparecía a continuación del artículo relativo a la homosexualidad. En el Código Penal de 1837 no aparecía este delito y en 2014 vuelve a desaparecer.

perante. Son sujetos que desafían la construcción simbólica y los dispositivos normativos para constreñirlos metafóricamente dentro de lo que se quiere hacer entender como normal, incluyendo los roles de género asignados a los cuerpos sexuados.

Con esto, se puede dar mayor consistencia histórica a la construcción de las categorías de hombre y de mujer, y dejar de lado el antagonismo sexual inmanente. Al respecto, Scott recuerda que Sally Alexander (1984: 135) llegó a sostener que: “si el antagonismo está siempre latente, es posible que la historia no ofrezca una solución definitiva, sino sólo la remodelación constante, la reorganización de la simbolización de la diferencia y de la división sexual del trabajo”, pero Scott (1996: 18-19) vacila ante una posición así porque: “[...] la formulación de Alexander contribuye a fijar la oposición binaria de varón y mujer

como la única relación posible y como aspecto permanente de la condición humana”.

Con esto, precisamente, ya nos hemos adentrado en el tercer elemento de la primera parte de la definición que Scott ofrece sobre el género; se trata del llamado a realizar análisis que incluyan nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales. En otras palabras, la intención es pensar al género por fuera de los reductos tradicionales a los cuales ha sido empujado o se lo ha querido mantener, y hacer esto con una predisposición de alerta contra los presupuestos fijados atemporalmente. A continuación, se muestra una tabla que coteja ciertos temas vinculados con la construcción de la simbología representacional de la nación con la ayuda normativa de los códigos penales a lo largo del tiempo.

Tabla 2. Comparativo de la recurrencia de temas en los códigos penales

Tema	1837	1871	1889	1906	1938
Aborto	Título I/Capítulo III/ Sección I: del aborto	Título VIII/Capítulo I: del aborto	Título VIII/Capítulo I: del aborto	Libro VIII/Capítulo I: del aborto	Título VI/Capítulo I: de los delitos contra la vida
Exposición y abandono de niños	Título I/Capítulo III/ Sección II: de la exposición de los niños	Título VIII/Capítulo II: de la exposición y abandono de niños	Título VIII/Capítulo II: de la exposición y abandono de niños	Libro VIII/Capítulo II: de la exposición y abandono de niños	Título VI/Capítulo III: del abandono de personas
Filiación de los hijos	Título I/Capítulo III/ Sección III: de otros delitos que comprometen la existencia natural o civil de los niños	Título VIII/Capítulo III: de los crímenes y delitos que se dirigen a impedir o destruir la prueba del estado civil del niño	Título VIII/Capítulo III: de los crímenes y delitos que se dirigen a impedir o destruir la prueba del estado civil del niño	Libro VIII/Capítulo III: de los crímenes y delitos que se dirigen a impedir o destruir la prueba del estado civil de un niño	Título IX / Capítulo II: de los delitos que se dirigen a destruir o impedir la prueba del estado civil de un niño
Rapto y secuestro de menores	Título I/Capítulo IV/ Sección II: del rapto por seducción	Título VIII/Capítulo IV: del rapto de los menores	Título VIII/Capítulo IV: del rapto de los menores	Libro VIII /Capítulo IV: del rapto de los menores	Título VIII/Capítulo IV: del rapto
Atentados contra el pudor, violación y estupro	Título I/Capítulo IV/Sección III: del estupro	Título VIII/Capítulo V: del atentado contra el pudor y de la violación	Título VIII/Capítulo V: del atentado contra el pudor y de la violación	Capítulo V: del atentado contra el pudor y de la violación	Título VIII/Capítulo II: del atentado contra el pudor, de la violación y el estupro

Corrupción de menores, rufianería y ultrajes a las buenas costumbres	Título V/Capítulo II: de los rufianes y de los que corrompen jóvenes Título V/Capítulo I: De las palabras y acciones obscenas y de los escritos y pinturas de la misma clase	Título VIII/Capítulo VI: de la prostitución o corrupción de la juventud, y de los rufianes Título VIII/Capítulo VII: de los ultrajes públicos a las buenas costumbres	Título VIII/Capítulo VI: de la prostitución ó corrupción de la juventud, y de los rufianes Título VIII/Capítulo VII: de los ultrajes públicos á las buenas costumbres	Libro VIII/Capítulo VI: de la prostitución o corrupción de la juventud, y de los rufianes Capítulo VII: de los ultrajes públicos a las buenas costumbres	Título VIII/ Capítulo III: de la corrupción de menores, de los rufianes y de los ultrajes públicos a las buenas costumbres
Adulterio	Título I/Capítulo IV/ Sección I: del adulterio	Título VIII/Capítulo VIII: del adulterio	Título VIII/Capítulo VIII: del adulterio	Libro VIII/Capítulo VIII: del adulterio	Título VIII/Capítulo I: del adulterio
Bigamia y matrimonios ilegales	Título V/Capítulo III: de los bigamos y de los que se casan clandestinamente o sin las debidas formalidades	Título VIII/Capítulo IX: de la celebración de matrimonios ilegales	Título VIII/Capítulo IX: de la celebración de matrimonios ilegales	Libro VIII/Capítulo IX: de la celebración de matrimonios ilegales	Título IX/Capítulo I: de la celebración de matrimonios ilegales

Fuente: Códigos penales, a través de Lexis S.A. / Elaboración: del autor.

Encontramos, de esta manera, que sobresalen temas recurrentes y definitorios de los campos sexuales, tales como el aborto, el adulterio, la bigamia y los matrimonios ilegales, la corrupción de menores y la rufianería,¹⁹ los ultrajes a la moral pública, los actos contra la filiación de los hijos, etc. Además, es notorio que en los códigos penales de 1871, 1889, 1906, es decir con una cobertura temporal de 67 años, los mismos delitos y crímenes fueron contenidos en títulos y capítulos que permanecieron casi inalterados, como también permanecieron mayormente inalterados los modos en que estaban redactados los tipos penales que eran continuos. Los códigos de 1837 y de 1938 tuvieron una organización orgánica algo distinta, pero los tipos penales fueron también mantenidos, junto con las penas.

El error sería, no obstante, limitar el análisis únicamente al espacio de la familia. Así como Scott (1996: 16), Gayatri Spivak (2003: 312) polemiza en este respecto sobre las repercusiones de limitar el estudio de género a una visión autocontenido en la familia, cuando en realidad el género la des-

borda, circunvala y trasciende.²⁰ Con ello, los aspectos mostrados en la tabla 2, deben ser entendidos en su relación no sólo con el parentesco. Los delitos y crímenes sexuales son instrumentos de modelamiento político, económico, y cultural.

El cuarto y último elemento de la primera proposición contenida en la definición de Scott se refiere a la búsqueda de un análisis que recupere la identidad subjetiva. En cuanto a esto, reconoce Scott que hay grandes

20 Scott (1996: 16) cuestiona el planteamiento de Nancy Chodorow sobre los efectos que una mayor presencia del hombre en las situaciones domésticas tendría sobre la resolución del conflicto edípico, puesto que: "esta interpretación limita el concepto de género a la familia y a la experiencia doméstica, por lo que no deja vía para que el historiador relacione el concepto (o el individuo) con 'otros sistemas sociales de economía, política o poder'". Por otra parte, Spivak (2003: 312) habla de cómo "históricamente y al igual que en la política global de hoy, el papel de la familia en las relaciones sociales patriarcales es tan heterogéneo y controvertido que simplemente reemplazando a la familia en esta problemática no se va a romper ese marco". Tenemos, entonces, una crítica interna y una externa al monopolio de la familia sobre el género. La discusión es pertinente en consideración del relativamente reciente reconocimiento constitucional de los distintos tipos de familia (en 2008), y cambios legales a nivel del Código Civil, que han reconocido la unión de hecho –entre personas del mismo sexo y de distinto sexo– como un estado civil más (en 2015).

19 La rufianería se refiere al proxenetismo.

aportes desde los estudios del psicoanálisis, pero, en perspectiva, es su pretensión de universalidad la que termina por incomodarla.²¹ A partir de la preponderancia que otorgó Jacques Lacan al falo como principal significante de la diferencia sexual, esta autora hace un planteamiento que resulta pertinente en el actual análisis que toma a la tipificación de la violación en el código penal: “para el niño, el drama edípico se manifiesta en términos de interacción cultural, puesto que la amenaza de castración incluye el poder y las normas legales (del padre). La relación del niño con la ley depende de la diferencia sexual, de su identificación imaginativa (o fantástica) con la masculinidad o la feminidad. En otras palabras, la imposición de las normas de interacción social son inherentes y específicas del género, porque la mujer tiene necesariamente una relación diferente con el falo que el hombre. Pero la identificación de género, si bien siempre aparece como coherente y fija, es de hecho altamente inestable (1996: 17)”.

Si aceptamos esto, entonces estamos dispuestos a reconocer una eclosión del sujeto mujer(es), pero también, con el mismo vigor y decisión, de aquel sujeto hombre(s), proceso en el que además necesariamente se difuminan las líneas divisorias, se derraman las diferencias y se traslanan los significantes identitarios, aun aquellos que *esencializan* lo biológico. Hablo de *subjetivizar* lo masculino y lo femenino en razón de la experiencia.²² Esto implica cambiar los códigos de interacción y mudarse a un lugar común al que se entra no con (pre)definiciones, sino con afán de construcción de un yo particular. De esta manera se puede escapar a la trampa de pensar que el género es construido por la cultura, igual que el sexo es construido por la naturaleza, puesto que entonces, como agudamente ha dicho Judith Butler (1990: 8), “no es la biología sino la cultura la que se vuelve destino”²³

21 Scott, en ese sentido, manifiesta que “si la identidad de género se basa sólo y universalmente en el miedo a la castración, se niega lo esencial de la investigación histórica (1996: 25)”.

22 Entiendo así la afirmación de Scott (1996: 17) de que “sin significado no hay experiencia”.

23 Yuval-Davis (2004: 23), en este sentido, recuerda que, no obstante de sus diferencias teóricas, tanto Butler (1990) como Christine Delphy (1993) sostienen que el “género precede al sexo”.

En este esfuerzo por recuperar la subjetividad, es muy importante dejar de lado los símbolos que se han vuelto predominantes en gran parte gracias a una normatividad que es su cómplice. Los sujetos masculinos también son víctimas de la violación, no sólo sus perpetradores, a pesar de la ausencia de un reconocimiento normativo de ello. El primer código penal del Ecuador que incluyó definiciones de estupro y violación fue el de 1938 –que con codificaciones y reformas estuvo vigente hasta 2014– y lo hizo en los siguientes términos:

Art. 485.- Llámase estupro la cópula con una mujer honesta, empleando la seducción o engaño, para alcanzar su consentimiento.

Art. 487.- Es violación el acceso carnal con persona de uno u otro sexo, en los casos siguientes:

1. Cuando la víctima fuere menor de doce años;
2. Cuando la persona ofendida se hallare privada de la razón o de sentido, o cuando por enfermedad o por cualquier otra causa no pudiera resistir; y
3. Cuando se usare de fuerza o intimidación.²⁴

El estupro, evidentemente, excluye a una víctima masculina. La violación formalmente, si tomamos el artículo al pie de la letra, no lo hace, pero en la práctica sí ocurre. En ausencia de unos más próximos, estudios británicos como el de Damon Mitchell, Richard Hirschman y Gordon C. Nagayama Hall (1999: 369) son útiles para trazar paralelismos: “una conducta sexualmente agresiva que es a menudo pasada por alto y subestimada es aquella de la agresión sexual de hombre a hombre”²⁵ El subregistro de los casos encuentra explicaciones en la presunción de que la víctima es necesariamente homosexual, muchas veces responsable ella misma de provocar la violación y además sujeto a que su masculinidad quede

24 El Código Penal de 1938 fue promulgado como Ley 7 por el Gral. Alberto Enríquez, en calidad de Jefe Supremo de la República (1938).

25 La traducción es mía. El original en inglés es como sigue: “An often overlooked and underestimated sexually aggressive behavior is that of male-on-male sexual assault”.

afectada públicamente con el consiguiente ostracismo, discriminación, y exposición, pero también halla explicación en la falta de facilidades e institucionalidad preparada para estos casos, así como en la ausencia de personal –en el sistema de justicia y en el sistema de salud– con preparación y voluntad de cooperación (Goyer & Eddleman, 1984; Whatley & Riggio, 1993; Lacey, Roberts, Wooley, & Chandiok, 1991; Brooksbank, 1993).²⁶ Sin embargo, como el trabajo de Michael Scarce (1997) ha mostrado, y en lo que coincide con Noreen Abdullah-Khan (2008: 23), “todos los hombres son víctimas potenciales de violación”²⁷

Es importante encontrar las voces de hombres víctimas de violación. Recurro a un testimonio que el *British Medical Journal* de junio de 1993 reprodujo con la narración de un episodio acaecido en un viaje de negocios en el que dos colegas compartieron una habitación. Es importante considerarlo a la luz de lo que nos ocupa. En su relato,

la persona recordaba lo ocurrido la primera noche, luego de haber compartido algunas bebidas alcohólicas: “él se había metido en mi cama y había obtenido gratificación sexual de usar mi cuerpo como un objeto, sin invitación y sin mi consentimiento. Me sentí violado. Físicamente sentía repugnancia con el pensamiento de que me había tocado. No podía entender cómo me pudo atacar de esa manera. [...] John había cruzado la frontera del comportamiento normal y había abusado de mí (Anónimo, 1993: 1621).”²⁸ Es notorio no sólo el dolor al recordarlo, sino también la dificultad de reconocerse como víctima de violación: se sintió *como* una víctima de violación, pero no estaba dispuesto a serlo como tal, algo que hacia el final de su relato vuelve a aparecer: “¿He aprendido algo de esto? Aparte de lo obvio –no beber y compartir habitaciones con extraños– puedo comenzar a apreciar lo que las víctimas de violación experimentan. Tal vez soy afortunado, no tengo cicatrices físicas (Anónimo, 1993: 1621)”. Veo en este testimonio dejos de lo que una larga trayectoria de normativa *heterocéntrica* y discriminatoria puede llegar a provocar.²⁹

En este punto, regreso a la definición de estupro y violación, de acuerdo al Código Penal de 1938, para abordar la segunda parte de la definición de género provista por Scott. La proposición en cuestión afirma que el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Con ello, se entiende que el género está imbricado en la misma concepción y construcción del poder. En otras palabras, el género no es sólo resultado sino también medio y origen del poder.³⁰

Así como el estupro y la violación excluyen a la víctima masculina, también excluyen al victimario femenino. En este caso, se invierten

26 Peter F. Goyer y Henry Eddleman (1984) enfatizan el significativo trauma físico y psicológico de las víctimas masculinas de violación, además de una problemática naturalización y encubrimiento de la violación de hombres en las prisiones, con una negación de la problemática fuera de ellas. Mark A. Whatley y Ronald E. Riggio, por su parte, recalcan la ausencia de estudios empíricos sobre la materia, y muestran que las víctimas masculinas, al igual que las femeninas, son hechas culpables de sus propias violaciones. Helen Lacey, Raine Roberts, PD. Wooley y S. Chandiok apuntan hacia deficiencias en los sistemas de salud y de justicia, mostrando las evidentes limitaciones que hay para la atención a víctimas masculinas, así como dificultades para llevar casos a sentencias, cuando inclusive en aquellos casos en los que se logra una sentencia, el ofensor es penado bajo cargos de sodomía con una sentencia de apenas tres meses de privación de libertad. En el caso de D.J. Brooksbank (1993), no se trata de un estudio científico, sino de una respuesta a un testimonio anónimo de una víctima masculina que el *British Medical Journal* publicó el 12 de junio de 1993. Brooksbank (1993: 323) hace hincapié en el hecho de los hombres son también víctimas de agresiones sexuales y que los agresores pueden provenir de cualquier grupo socioeconómico; también comparte información sobre una organización voluntaria en Londres que ofrece apoyo a las víctimas masculinas de violación.

27 Sobre el trabajo de Scarce, también se puede ver la crítica del mismo hecha por Michael D. Lyde (1999). Abdullah-Khan (2008) desmitifica presunciones sobre la violación masculina (el mito de que se da sólo en las prisiones y el de que son sólo los hombres homosexuales los expuestos). Para más información se puede también ver la revisión que Drew Humphries (2009) hace al trabajo de Abdullah-Khan.

28 La traducción es mía. El original en inglés es como sigue: “He had got into my bed and had gained sexual gratification from using my body as a sex object, uninvited and without my consent. I felt raped. I was physically revolted at the thought of his touching me. I could not comprehend how he could assault me in this way. [...] John had breached the frontiers of normal behavior and had abused me”.

29 Así, por ejemplo, la alusión al comportamiento “normal” es un resultado nocivo por ser potencialmente violento.

30 Para Scott (1996: 26), el género no es el único campo en este sentido, pero sí encuentra que es uno persistente en las tradiciones occidental, judeo-cristiana e islámica.

las precisiones explícitas en los artículos 485 y 487 del Código Penal. El estupro es entendido como “la cópula con una mujer honesta, empleando la seducción o engaño, para alcanzar su consentimiento”. Aunque podría dejarse entrever que eventualmente una mujer puede ser acusada con este tipo penal, ahora aquí la práctica es la que lo descarta. En cuanto a la violación, sí es más clara la masculinización del perpetrador de la violación, puesto que se trata del “acceso carnal”, en referencia al falo.

A finales de los 1980s, Ronald E. Smith, Charles J. Pine y Mark E. Hawley (1988) publicaron un estudio sobre la violación de hombres por parte de mujeres. A decir de ellos: “aunque es mucho menos probable que los hombres sean víctimas de agresiones heterosexuales que las mujeres, tales casos han sido reportados con una frecuencia creciente en los últimos años (Smith, Pine & Hawley, 1998: 101)”.³¹ Estos autores refieren el modo en que este tipo de agresiones sexuales han recibido una atención dispersa y esporádica, con pocos estudios empíricos. Entre estos pocos, apuntan al de Philip M. Sarrel y William H. Masters (1982) como el primero que sistemáticamente abordó la problemática, a partir del estudio de una docena de casos, en los que sujetos hombres fueron forzados por sujetos mujeres, sea a través de ataduras físicas o amenazas creíbles de violencia física, a que tuvieran relaciones sexuales con ellas. Esto, desmiente la percepción ampliamente generalizada de que los hombres no pueden desempeñarse sexualmente de no estar sexualmente excitados (Smith, Pine & Hawley, 1998: 103).³² Pone en cuestión, a su vez, la agencia de las agresiones sexuales.

31 La traducción es mía. El original en inglés es como sigue: “although men are far less likely than women to be victims of heterosexual assault, such cases have been reported with increasing frequency in recent years”.

32 Smith, Pine y Hawley (1998: 103), en este sentido escriben que “this assumption has been repeatedly cited in judicial decisions exonerating female defendants on the grounds that unless he were a willing participant, the male victim would have been incapable of engaging in sexual intercourse (Groth, 1979; Orman, 1985; Petrucci, 1982). This assumption is called into question by evidence that men are capable of functioning sexually in a variety of intense emotional states, including fear and anger (Bancroft, 1980; Kinsey, Pomeroy, & Martin, 1948), just as female victims sometimes report vaginal lubrication and orgasmic responses while being traumatically raped (Sarrel & Masters, 1982)”.

Esto se amplía hacia el campo del abuso sexual a menores. Myriam S. Denov (2003: 303), en su estudio al respecto, señaló como: “mientras que ocurren fluctuaciones en las actitudes y creencias sobre la prevalencia de las agresiones sexuales, lo que es común a sus construcciones es su naturaleza sexuada: los agresores son inevitablemente masculinos y las víctimas inevitablemente femeninas”. Denov atribuye un ocultamiento y encubrimiento de las agresiones sexuales perpetradas por sujetos mujeres a lo que ella llama “guiones sexuales”, bajo los cuales las mujeres aparecen como sexualmente inocuas, incapaces de ejercer violencia sexual. Esto hace que, por ejemplo, las denominadas parafilia –exhibicionismo, fetichismo, froturismo, pedofilia, sadismo, travestismo, voyerismo– sean diagnosticadas casi exclusivamente a hombres; a las mujeres la única parafilia que se les acostumbra diagnosticar es el masoquismo (Denov, 2003: 303). Sin embargo, Denov encuentra evidencia de una prevalencia superior a lo que usualmente estamos dispuestos a reconocer de abusos sexuales a menores por parte de sujetos mujeres.³³

Sacar a la superficie estas realidades, develarlas y revelarlas, es algo que permite entender los juegos dobles del poder, que rara vez son juegos de suma cero. En virtud de ello, traigo a colación el cuestionamiento que Yuval-Davis (2004: 22) hace a la noción de patriarcado: “por ejemplo, no permite ver el hecho de que en la mayoría de sociedades algunas mujeres tienen poder, al menos sobre algunos hombres, así como sobre algunas mujeres”.³⁴ La

33 Denov (2003: 303) indica que “While there is little doubt that males commit the vast majority of sexual offences reported to police and that their victims are primarily female (Snyder, 2000), the notion of male abusers and female victims has become paradigmatic within the field of sexual abuse”. Esto me resulta problemático, en la medida en que genera un bloqueo disfrazado de empiria sobre las mismas problemáticas subyacentes que ella logra traer a la luz. Es como decir que indiscutiblemente en los Estados Unidos la mayoría de crímenes y delitos son perpetrados por hombres afroamericanos. Mi argumento es este: trabajar con lo empírico, pero guardando cautela de lo que protege y oculta, con o sin voluntad.

34 Trabajos como el de Fatema Mernissi (1996), en el que recupera la presencia histórica de mujeres en el Islam, o como el de Chandra T. Mohanty (2003), en el que da cuenta de relaciones más complejas en cuanto a género entre los sujetos, vienen a la mente, aunque siempre teniendo presente la precaución de Scott (1996: 5): “no ha sido suficiente que los historiadores de las mujeres probaran que éstas tenían una historia o que participaron en las convocatorias políticas más importantes de la civilización occidental”.

imbricación del género en el poder entonces se verifica, pero de formas menos articuladas y más contradictorias, y en las que todos nos vemos involucrados, allende los esencialismos que estamos dispuestos a dejarnos arrogar y que arrogamos.

El Código Penal de 2014 muestra un agotamiento de unos planteamientos superados por una realidad que nunca se compadece de encuadramientos fijos. El cambio en la definición de la violación es notorio:

Artículo 171.- Violación.- Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo.

Esta nueva definición está más cerca de la reconceptualización de la violación como un crimen neutral al género, de la que habla Bennett Capers (2011),³⁵ lo que no significa ignorar las diferencias, sino entenderlas relationalmente. De todas maneras, la definición de género que hemos utilizado nos debe prevenir de asumir con ingenuidad –at

face value– el nuevo tipo penal de la violación. Hay que, de todas maneras, seguir cuestionando su intencionalidad.

Conclusiones

La utilización de la definición de Scott para indagar los modos en que la violación ha sido tipificada en los códigos penales resulta ser un ejercicio fructífero. La construcción de símbolos culturalmente disponibles respaldados por conceptos normativos que refuerzan polaridades binarias ha sido una tarea fundamental en la construcción del Estado nacional ecuatoriano. Los tipos penales respecto de la violación son apenas una pequeña parte de un emprendimiento de envergadura mayor.

Un análisis histórico abre las puertas a una comprensión más integral de las políticas e instituciones que han moldeado y modulado las relaciones de género asentadas sobre presupuestos fijos y atemporales de las diferencias sexuales. En esto, la recuperación de la identidad subjetiva es una herramienta potente y necesaria, como se dijo, en tanto permite un proceso de intercambio cualitativamente distinto con alianzas más robustas y fluidas para la consecución de (rei)vindicaciones que han permanecido empantanadas por un largo tiempo. Veo en esta rearticulación de las nociones de construcción identitaria la eventual posibilidad de procesar más satisfactoriamente la encrucijada entre el universalismo mecánico y los particularismos esenciales.

Finalmente, creo que es importante dejar sentado un llamado a abrir debates sobre las agresiones sexuales más allá de los discursos médicos y legales, a los que se han visto mayoritariamente confinados.

³⁵ Capers (2011: 1260) ve en esto, la posibilidad de hacer justicia a una realidad por demasiado tiempo silenciada –hay que tener presente realidades penosas como que, de acuerdo a una encuesta reciente sobre agresiones sexuales en la población homosexual masculina en Inglaterra, un 25% de la muestra reportó haber sido sujetos de sexo no consensual en algún punto de su vida (Hickson, y otros, 1994)–, a la vez que ayudaría a ver el real peligro de la violación, para lo que hay que entenderla más allá de su conceptualización como un mecanismo de dominación del sujeto hombre sobre el sujeto mujer: “But the real problem is this: In arguing for reform, feminist scholars have legitimized and contributed to the very gender distinctions of which they have been so critical”.

Bibliografía

- Abdullah-Khan, Noreen (2008). *Male Rape: the Emergence of a Social and Legal Issue*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- Alexander, Sally (Spring de 1984). Women, Class and Sexual Differences in the 1830s and 1840s: Some Reflections on the Writing of a Feminist History. *History Workshop*(17), 125-149.
- Andrade, Jorge O. (mayo de 2007). Entre la santidad y la prostitución: la mujer en la novela ecuatoriana en el cruce de los siglos XIX y XX. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*(28), 35-45.
- Anónimo. (12 de Jun. de 1993). Male Rape. *British Medical Journal*, 306(6892), 1620-1621.
- Ayala Mora, Enrique (Ed.). (2014). *Historia constitucional: estudios comparativos*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional.

- Bancroft, John (1980). Psychophysiology of sexual dysfunction. En H. M. Van Praag (Ed.), *Handbook of biological psychiatry* (págs. 359-392). New York: Marcel Dekker.
- Banerjee, Ishita (Jul-Dic de 2009). Continentes y colonialismos: perspectivas sobre género y nación. *Procesos. Revista ecuatoriana de historia*(30), 125-139.
- Banerjee, Ishita (2014). Mundos convergentes: género, subalternidad, poscolonialismo. *La Ventana. Revista de estudios de género*, V, 7-38.
- Brooksbank, D.J. (31 de Jul. de 1993). Male rape: support for victims. *British Medical Journal*, 307(6899), 323.
- Butler, Judith (1990). *Gender Trouble: Feminism and Subversion of Identity*. Nueva York, NY, EUA: Routledge.
- Capers, Bennett (Oct. de 2011). Real Rape Too. *California Law Review*, 99(5), 1259-1307.
- Delphy, Christine (1993). Rethinking sex and gender. *Women Studies International Forum*, 16(1), 1-9.
- Denov, Myriam S. (2003). The Myth of Innocence: Sexual Scripts and the Recognition of Child Sexual Abuse by Female Perpetrators. *The Journal of Sex Research*, 40(3), 303-314.
- Dietz, Sheila R., & Byrnes, Lynne E. (1981). Attribution of responsibility for sexual assault: The influence of observer empathy and defendant occupation and attractiveness. *Journal of Psychology*(108), 17-29.
- Gilligan, Carol (1982). *In a different voice. Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA, EUA: Harvard University Press.
- Goyer, Peter F., & Eddleman, Henry (1984). Same-sex rape of nonincarcerated men. *American Journal of Psychiatry*(141), 576-579.
- Groth, A. Nicholas (1979). *Men who rape: The psychology of the offender*. New York, NY, EUA: Plenum.
- Hickson, Ford C., Davies, Peter M., Hunt, Andrew J., Weatherburn, Peter, McManus, Thomas J., & Coxon, Anthony P. (1994). Gay men as victims on nonconsensual sex. *Archives of sexual behavior*(23), 281-291.
- Humphries, Drew (Sep. de 2009). Review. *Contemporary Sociology*, 38(5), 456-457.
- Kanekar, Suresh, & Kolsawalla, Maharukh B. (1980). Responsibility of a rape victim in relation to her respectability, attractiveness, and provocativeness. *Journal of Social Psychology*(112), 153-154.
- King, Michael B. (15 de Dic. de 1990). Male Rape: Victims Need Sensitive Management. *British Medical Journal*, 301(6765), 1345-1346.
- Kinsey, Alfred C., Pomeroy, Wardell B., & Martin, Clyde E. (1948). *Sexual behavior in the human male*. Philadelphia, PA, EUA: Saunders.
- Lacey, Helen, Roberts, Raine, Wooley, P. D., & Chandiok, S. (19 de Ene. de 1991). Male rape. *British Medical Journal*, 302(6769), 179.
- Lyde, Michael D. (May de 1999). Review: Unveiling Male Rape: No Man Is Immune. *The Journal of Sex Research*, 36(2), 210-211.
- Mernissi, Fatima (1996). *Las sultanas olvidadas. La historia silenciada de las reinas del Islam*. Barcelona, España: Ediciones Península.
- Mitchell, Damon, Hirschman, Richard, & Nagayama Hall, Gordon C. (Nov. de 1999). Attributions of Victim Responsibility, Pleasure, and Trauma in Male Rape. *The Journal of Sex Research*, 36(4), 369-373.
- Mohanty, Chandra T. (2003). Under Western Eyes Revisited: Feminist Solidarity Through Anti-Capitalist Struggle. En C. Mohanty, L. Suárez Navaz, & R. A. Hernández Castillo (Edits.), *Feminism Without Borders*. Durham, NC, EUA: Duke University Press.
- Muehlenhard, Charlene L. (1980). Misinterpreted dating behaviors and the risk of date rape. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 6, 20-37.
- Orman, R. (1985). *Women raping men: A male secret*. Manuscrito no publicado.
- Petrucelli, A. (23 de Nov. de 1982). Reverse Rape. *Us*, 68-69.
- Raymond, Janice G. (1993). *Women as wombs*. San Francisco, CA, EUA: Harper.

- Salgado, Judith (Octubre de 2004). Análisis de la interpretación de inconstitucionalidad de la penalización de la homosexualidad en el Ecuador. *Aportes Andinos*(11), 1-12.
- Sarrel, Philip M., & Masters, William H. (1982). Sexual molestation of men by women. *Archives of sexual behavior*(11), 117-131.
- Scarce, Michael (1997). *Male on Male Rape: the Hidden Toll of Stigma and Shame*. New York, NY, EUA: Insight Books.
- Scott, Joan W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas M. (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 265-302). México, D.F., México: PUEG.
- Sinha, Mrinalini (2014). En términos históricos: Género y ciudadanía en la India oriental. *IS-TOR. Revista de Historia Internacional*(59), 35-47.
- Smith, Ronald E., Pine, Charles J., & Hawley, Mark E. (1988). Social Cognitions about Adult Male Victims of Female Sexual Assault. *The Journal of Sex Research*, 24, 101-112.
- Spivak, Gayatri (enero-diciembre de 2003). ¿Puede hablar el subalterno? *Revista Colombiana de Antropología*, 39, 297-364.
- Whatley, Mark A., & Riggio, Ronald E. (1993). Gender differences in attributions of blame for male rape victims. *Journal of Interpersonal Violence*(8), 502-511.
- Yuval-Davis, Nira (2004). *Género y nación*. Lima, Perú: Flora Tristán.

Archivos Consultados

- Biblioteca de la Corte Constitucional. Quito, Ecuador.
Biblioteca de la Corte Nacional de Justicia. Quito, Ecuador.

Fuentes Normativas

- Código Orgánico Integral Penal (2014). *Registro Oficial, Suplemento No. 180, 10/02/2014*.
- Código Penal (1837). *Registro Auténtico, 14/04/1837*.
- Código Penal (1938). *Registro Auténtico, 22/03/1938*.
- Constitución Política de la República del Ecuador (1869). *Diario de la Convención Nacional, 28/07/1869*.

Jurisprudencia

- Tribunal Constitucional del Ecuador. (27 de Nov. de 1997). Resolución del Tribunal Constitucional No. 106. *Registro Oficial Suplemento*.

La heterosexualización forzada de la familia en Ecuador a través del derecho

Forced heterosexualization of the family in Ecuador through law

Christian Paula Aguirre¹
capaula@uce.edu.ec

Recibido: 2018-01-25
Aprobado: 2018-02-16

Resumen

El sistema patriarcal-heteronormado, como un fenómeno histórico, se ha construido de manera metódica, imponiendo valores basados en la masculinidad hegemónica y heteronormal, los cuales son reproducidos por la institución social y jurídica central de la sociedad, denominada familia. Es así que esta influencia ha dinamizado una *normalidad violenta y homonegativa* que opprime a lo femenino, a la diversidad sexo-genérica y a toda forma de expresión humana que rompa las limitaciones del sistema. La familia, como institución social y jurídica, no ha podido adaptarse a las transformaciones producidas por las crisis de la familia nuclear-tradicional, sustentadas en las reivindicaciones de derechos de las mujeres y de la población LGBTI. En este orden de ideas, el presente texto analiza las normas, sentencias judiciales y políticas públicas ecuatorianas creadas o reformadas desde 2008 hasta diciembre de 2016, para evidenciar cómo el derecho se ha convertido en un mecanismo de opresión e invisibilidad de las familias diversas, provenientes de la población LGBTI.

Palabras clave: diversidad, familia, LGBTI, heteronorma, derechos humanos.

Abstract

The patriarchal-heteronormous system, as a historical phenomenon, has been constructed in a methodical way, imposing values based on hegemonic and heteronormal masculinity, which are reproduced by the family, as the central social and legal institution of society. Thus, this influence has invigorated a violent and

¹ Licenciado en Ciencias Jurídicas y Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Posgrado en Derechos Humanos de las Mujeres por la Universidad de Chile. Especialista Superior en Derecho Constitucional por la Universidad Andina Simón Bolívar. Diplomado en Protección Internacional de los Derechos Humanos por la Universidad de Zaragoza y Máster en Derechos Humanos y Democratización por la Universidad Nacional de General San Martín de Argentina. Docente de Derechos Humanos en la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Central del Ecuador. Docente invitado en la Especialización Superior en Derechos Humanos de la Universidad Andina Simón Bolívar y docente invitado en la Maestría de Derechos Humanos y Democratización por la Universidad Nacional de General San Martín de Argentina.

homonegative normality that oppresses the feminine, the sexual and gender diversity, and all forms of human expression that break the limitations of the system. The family, as a social and legal institution, has not been able to adapt to the transformations produced by the crises of the nuclear-traditional family, based on the claims of women's rights and the LGBTI population. In this order of ideas, the present text analyzes the norms, judgments and public policies of Ecuador created or reformed from 2008 to December 2016, to demonstrate how the law has become a mechanism of oppression and invisibility of diverse families, coming from the LGBTI population.

Keywords: diversity, family, LGBTI, heteronorm, human rights.

Introducción

El objetivo del presente artículo es reflexionar sobre la institución social denominada familia, construida desde la noción heterosexual y consagrada desde el derecho romano, pero que la legislación ecuatoriana la perpetúa a través de la norma jurídica, la política pública y las decisiones judiciales. El análisis se lo realiza a partir del año 2008 cuando la nueva Constitución garantizó dentro de su artículo 67 el derecho a la familia diversa y en el artículo 68 el derecho a la unión de hecho a todas las personas con independencia de su orientación sexual.

A pesar que la norma constitucional abrió el parámetro de protección de derechos desde un enfoque de igualdad y no discriminación, los prejuicios y estereotipos que se reprodujeron desde el derecho obstaculizaron la protección del derecho a la familia de la población LGBTI dentro de Ecuador. El Estado, desde 2008 hasta 2016, inició un proceso para solidificar a la familia nuclear-heterosexual con toda su producción normativa y de política pública. Así, las reformas al Código Civil, el Plan Familia y las sentencias sobre homoparentalidad y matrimonio civil igualitario pusieron en evidencia la limitación que imprimió el Estado para que el derecho a la familia no sea interpretado a favor de la población LGBTI.

El estudio de las normas y las políticas públicas que heterosexualizan la familia del Ecuador a través del derecho se lo realizó a través de una base teórica proveniente de los estudios culturales de género y la sociología jurídica, especialmente tomados a partir de las reflexiones de Michel Foucault y Beatriz Preciado. Adicionalmente, se utiliza el principio jurídico de igualdad y no discriminación para interpretar las normas que afectan a la familia LGBTI en Ecuador. Para finalizar el análisis de esta noción cerrada de familia en Ecuador, se la va a contrastar con los diferentes estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los cuales enfatizan con sus sentencias las formas en las cuales el derecho a la familia ha evolucionado en función de las diversas revoluciones, las mismas que se han plasmado en las sentencias de este organismo contencioso supranacional.

Este análisis es requerido dentro de la comunidad académica para colocar el tema de la familia LGBTI como eje de discusión, debido a que la fuerza que tienen las perspectivas religiosas y conservadoras dentro de las y los tomadores de decisiones, están afectando de manera directa a un sector importante de la sociedad ecuatoriana que recién comenzó a gozar de derechos a partir del 27 de noviembre de 1997 (sentencia del Tribunal Constitucional del Ecuador sobre la despenalización de la homosexualidad). En este sentido, la normativa y política pública ecuatoriana debe reflejar que en estos 20 años el ejercicio de derechos de la población LGBTI se ha desarrollado y los espacios de creación de familias son más visibles desde 2008, cuando se empiezan a legalizar las uniones de hecho de parejas del mismo sexo. Es así que la invisibilidad del derecho a la familia diversa recae en la desprotección legal de éstas, especialmente a las hijas e hijos de personas LGBTI, quienes por un lado pueden acceder a ciertos derechos, pero con marcadas limitaciones basadas en gran medida en fundamentalismos religiosos.

Por lo tanto, el presente artículo busca reflejar la necesidad de aplicar la interpretación jurídica con base en las condiciones de discriminación estructural que aún afecta a la población LGBTI desde las instituciones jurídicas del derecho de familia. Es así que el desarrollo del derecho interamericano de los derechos humanos tiene una relevancia particular, como herramienta básica para comprender que el derecho a la familia diversa tiene que ser protegido por el Ecuador y fomentado en toda su producción jurídica.

La familia nuclear como constructo del sistema patriarcal-heteronormado

El patriarcado es un proceso histórico que surge como la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres, los niños y la población LGBTI dentro del espacio familiar, pero a su vez su implicación tiene consecuencias sociales donde la ampliación de este dominio masculino se generaliza y normaliza. El dominio masculino se asegura y no tiene contradicción porque se difumina a través de costumbres y discursos representados en refranes, proverbios, enigmas, cantos, poemas,

murales, medios de comunicación y demás; todos los que construyen la imagen de un ser humano modelo desde los atributos de la masculinidad hegemónica. Así, el hombre de honor, respetado y valorado socialmente, es aquel asociado con rasgos de la violencia heroica, la fuerza directa e indirecta y con la potencia sexual (Bourdieu, 2000). Esto significa que estos hombres serán los que ostenten el poder en todas las instituciones importantes de la sociedad, privando así a las mujeres, y a todo lo que se considera débil, de acceder a éstas (Lerner, 1985).

El patriarcado tiene diversas manifestaciones históricas y su influencia está condicionada a varios factores que generan sistemas de subordinación y exclusión a las mujeres, lo que se considera débil y femenino. La *interseccionalidad* de condiciones como el colonialismo, la heteronormatividad, los nacionalismos, los conflictos armados, el desplazamiento, la migración, entre otros, han provocado que se recrudezca la violencia patriarcal en nuestras sociedades actuales. Es por ello que el análisis social y legal bajo todas circunstancias y contextos permite identificar cómo el patriarcado influye ayudándose de los otros factores de opresión y segregación social (Secretario General de Naciones Unidas, 2006).

El sistema patriarcal, a su vez, ha generado formas de control del cuerpo y la sexualidad condicionando esta última a una sola: la heterosexualidad. Este fenómeno se lo denomina *heteronormatividad*, el cual hace referencia a la noción cultural sobre lo *natural* de las relaciones heterosexuales, motivo por el cual la sociedad y el derecho generan reglas que obligan a las personas a actuar conforme a los patrones heterosexuales dominantes e imperantes (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015). El sistema patriarcal-heteronormado al ser el que define los valores positivos y negativos en la sociedad occidental actual, utiliza a la familia como el mecanismo idóneo para reproducir su influencia y así normalizar patrones de comportamiento y violencia frente a las formas de vida disidentes al modelo hegemónico. La familia es el primero y más importante agente de transmisión de valores éticos y sociales, hábitos, costumbres, normas, roles, relaciones y expectativas ten-

dientes a preservar la herencia cultural para futuras generaciones (Donini, 2005).

El patriarcado forma parte de todas las sociedades contemporáneas que tiene sus orígenes en la estructura familiar y en la reproducción socio-biológica (Donini, 2005). Este sistema aplicado a la estructura familiar dentro del derecho se inició a través de las figuras jurídicas del derecho romano clásico, donde se creó la institución del *pater familias*, en la figura del hombre como cabeza de familia dentro de una unidad doméstica, quien dominaba el poder legal y económico sobre los otros componentes de la misma, sean estos mujeres u hombres de la misma familia. Esta forma de patriarcado legal desapareció al terminar el siglo XIX con las victorias de las luchas feministas a favor de las mujeres, en particular a las casadas (Lerner, 1985). Lamentablemente, la connotación social de este modelo de familia aún es aplicada en la sociedad, tanto así que las normas jurídicas actuales de alguna forma han intentado romper esta noción patriarcal-heteronormada de familia, pero las y los formuladores de política pública y administradores de justicia desde su subjetividad no logran romper este paradigma.

En el derecho, el afianzamiento del patriarcado no se limita con la figura del *pater familias*, ya que esta figura con el paso de tiempo pasó a convertirse en lo que hoy conocemos como *matrimonio*, basado en la unión entre hombre-mujer con el objetivo de acceder a mejores recursos económicos (dote), reproducción de la prole y la transmisión de valores cívicos. Sin embargo, el matrimonio era una institución de orden privado que no tenía que celebrarse frente a ninguna instancia del poder público, la única formalidad era el contrato de dote y los testigos, demostrando su naturaleza de acto informal. Así, el matrimonio era una institución de hecho que generaba derechos respecto a los niños y niñas de la unión, la transmisión del nombre, la sucesión de patrimonio, entre otros (Aries & Duby, 2001). Adicionalmente, esta institución jurídica también ha servido como un mecanismo de reparto de funciones entre los sexos, asignación de una unidad patrimonial y centro de educación de los hijos, convirtiendo a este núcleo en el reproductor de valores que condicionan lo moralmente

correcto y económicamente rentable (Sánchez Martínez, 2010).

Con el transcurso del tiempo, en Roma, a través de la actividad cívica y política, el matrimonio pasó de ser un acto informal a uno formal, debido a la transformación de las subjetividades basadas en el honor y la moral de las personas, en especial hombres, dentro del espacio público. Entre este tipo de concepciones, se destacan dos que configuran formas de moral aceptadas a través del matrimonio: la primera respecto al rol idóneo como ciudadano: “casarse constituye uno de los deberes del ciudadano”, y la segunda hace referencia a la legitimidad de la reproducción: “si lo que se quiere es ser un hombre de bien, sólo se puede hacer el amor para tener hijos; el estado conyugal no sirve para los placeres venéreos” (Aries & Duby, 2001). Esta moral pretendía establecer criterios para determinar la racionalidad de las personas, por lo que el hacer o pensar distinto podría servir como justificación de rechazo o sanción social. Es así que el matrimonio era la institución social de legitimidad política y familiar, por lo que se convirtió en una obligación ciudadana.

La familia matrimonial en su origen y desarrollo implicó restricciones de obrar a la mujer casada, que se manifestaba en: prohibición de divorcio, ausencia de efectos jurídicos del concubinato y la desigualdad de los hijos dentro y fuera del matrimonio (Sánchez Martínez, 2010). Esta figura también llevó a que se idealizara una sola vida familiar marcada por la nuclear o tradicional, la cual se expresaba exclusivamente a través de la figura del matrimonio eclesiástico y, posteriormente, el civil. Tomando en consideración el matrimonio como sacramento de la Iglesia Católica, ésta lo aplica a través del Derecho Canónico de la siguiente forma:

10551. La alianza matrimonial, por la que el varón y la mujer constituyen entre sí un consorcio de toda la vida, ordenado por su misma índole natural al bien de los cónyuges y a la generación y educación de la prole, fue elevada por Cristo Nuestro Señor a la dignidad de sacramento entre bautizados. 2. Por tanto, entre bautizados, no puede haber contrato matrimonial válido que no sea por eso mismo sacramento.

1056 Las propiedades esenciales del matrimonio son la unidad y la indisolubilidad,

que en el matrimonio cristiano alcanzan una particular firmeza por razón del sacramento.

1057 1. El matrimonio lo produce el consentimiento de las partes legítimamente manifestado entre personas jurídicamente hábiles, consentimiento que ningún poder humano puede suplir (Santa Sede).

Entonces, esta influencia del patriarcado-heteronormado mediante el Derecho Canónico que posteriormente será introducido en el Derecho Civil, naturalizaron las uniones familiares entre hombre-mujer dentro de la figura legal y social del matrimonio como esta forma legítima en la cual las relaciones humanas eran validadas en el espacio público. Sin embargo, las luchas sociales feministas y de la población LGBTI durante el siglo XX han permitido evidenciar que el fundamento de la familia no es únicamente el derecho matrimonial, sino la existencia de vínculos personales diversos sobre los cuales se desarrollan las familias (Sánchez Martínez, 2010).

Ahora bien, esta construcción del patriarcado-heteronormado ha tenido una consecuencia directa en la creación de normas jurídicas en Ecuador desde sus inicios como República, con la primera Constitución de 1830, hasta la vigente, que fue promulgada en 2008. Esta última Carta Magna, con respecto a la familia, señala lo siguiente:

Art. 67.- Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Estas se constituirán por vínculos jurídicos o de hecho y se basarán en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes.

El matrimonio es la unión entre hombre y mujer, se fundará en el libre consentimiento de las personas contrayentes y en la igualdad de sus derechos, obligaciones y capacidad legal (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El artículo señalado contempla como derecho a la familia en sus diversos tipos y al matrimonio heterosexual, pero esta norma representa una clara contradicción producida por los paradigmas patriarcales de la concepción de familia. Si bien el primer inciso del artículo 67 identifica que la sociedad

ecuatoriana está compuesta por varias formas, por lo que no debería existir una noción específica, pero cuando se baja al segundo inciso la norma describe al derecho al matrimonio como la unión entre hombre y mujer.

Esta transmisión de valores patriarcales-heteronormados de la familia no fue cambiado en las reformas del Código Civil de 2015, cuando se realizaron modificaciones importantes en la Ley, en especial aquellas para igualar derechos entre hombre y mujer dentro del matrimonio. Sin embargo, lo que respecta a la institución del matrimonio, los cambios no tocaron a esta norma, manteniendo su matriz heterosexual. Así, la redacción del texto fue la siguiente: “Art. 81.- Matrimonio es un contrato solemne por el cual un hombre y una mujer se unen con el fin de vivir juntos, procrear y auxiliarse mutuamente” (Asamblea Nacional, 2015).

Es necesario recalcar que familia y matrimonio no es lo mismo. Así, la Constitución reconoce a todas las formas de familias diversas, apartándose de la redacción de los elementos del derecho al matrimonio. Sin embargo, el Código Civil no ha hecho ningún esfuerzo por desarrollar el derecho a la familia diversa, lo que tiene consecuencias directas en la dinámica social que se analizará más adelante. Las dos normas señaladas, tanto la Constitución de la República del Ecuador como el Código Civil siguen siendo formas de imposición de la familia patriarcal-heteronormada, a pesar que estas normas coexisten con otras, las cuales se basan en el principio de igualdad y no discriminación. Estas deberían ser aplicadas e interpretadas fuera de las subjetividades morales o sociales nucleares respecto a la familia, pero es evidente que los sustentos actuales de la ley ecuatoriana no se separan del derecho romano ni del derecho canónico.

Por lo tanto, la legislación marco del derecho a la familia y matrimonio no han tenido una evolución; mantienen los valores patriarcales-heteronormados respecto a la familia, produciendo vulneraciones de derechos en perjuicio de las familias LGB-TI en Ecuador, las mismas que no tienen la posibilidad de escoger instituciones jurídicas para proteger los derechos que tienen como familia, a diferencia de las personas heterosexuales, que tienen opciones legales

de las cuales pueden escoger para legitimar de manera legal sus uniones familiares.

Teorías sobre el control del cuerpo y la sexualidad en la familia

Para Michel Foucault (1977) la sexualidad siempre está expuesta a ser controlada por alguna forma de relación de poder, pero que no siempre sucumbe ante estos intentos, por lo que el control que se pueda realizar jamás es completo. Así, el autor manifiesta que “en las relaciones de poder la sexualidad no es el elemento más sordo, sino, más bien, uno de los que están dotados de la mayor instrumentalidad (...). La preocupación por el control del cuerpo y del sexo se ha realizado a través de dispositivos como: *histerización* del cuerpo de la mujer, *pedagogización* del sexo del niño, socialización de las conductas procreadoras y *psiquiatrización* del placer perverso (Foucault, 1977). Si bien los dispositivos señalados influyen en la manera de imponer noción de familia y sexualidad, los dos últimos ayudarán a clarificar cómo el control del cuerpo y la sexualidad condicionan la noción de familia.

La *socialización de las conductas procreadoras* hace referencia a la fecundidad de las parejas como el fin máximo de la sexualidad. Es por ello que el castigo social aparece cuando las personas manejan su sexualidad para fines no reproductivos. Por su parte la *psiquiatrización del placer perverso* impulsa esta sanción al ejercicio de la sexualidad por fuera de la fecundación, con el objetivo de corregir este tipo de conductas desde lo médico a través del tratamiento de *anomalías* (Foucault, 1977). En este orden de ideas, Michel Foucault plantea que la sociedad constantemente se encuentra controlando a la sexualidad humana con base en la noción de la reproducción; sin embargo, esta conceptualización tiene muchas repercusiones tanto individuales como grupales, siendo las personas LGB-TI y las parejas del mismo sexo quienes sufren más de estos castigos sociales, ya que encaja a este sector de la población en prejuicios respecto a un supuesto mal uso de la sexualidad humana.

En profundización de estas ideas, Beatriz Preciado (2008) también enfoca muchos de los problemas sociales a partir del control del cuerpo y la sexualidad, tomando como

base a Judith Butler (2009) y Michel Foucault (1977). Es así que ella divide al sistema de control de la siguiente forma: régimen disciplinario, régimen soberano y régimen fármaco-pornográfico. Para el presente análisis se tomarán exclusivamente las dos primeras formas ya que son las que coinciden con las relaciones familiares y cómo la sociedad occidental se ha encargado de hacerlas heterosexuales de manera social como jurídica.

En este orden de ideas, la sociedad occidental se ha encargado de aplicar socialmente estas formas de control del cuerpo y la sexualidad, asumiéndolas como válidas y descalificando a las contrarias; en este contexto se apropió a la heteronorma para transformarla en homonegatividad, que se refiere a un proceso intelectual caracterizado por juicios negativos y descalificadores hacia las relaciones del mismo sexo; es por ello que la pertenencia a la población LGBTI todavía es considerada como *malo* y como consecuencia la existencia de la condena social materializada en la discriminación y la violencia (Sciolla & Fernandez-Alemany, 1999).

Régimen Disciplinario:

Este sistema tomó fuerza desde el siglo XVII, el cual generó una producción y control de la sexualidad mediante un sistema de diferencias sexuales basadas en la retórica científico-técnica. Judith Butler (2009) afirma que el género es *performativo*, por lo que está condicionado por normas obligatorias dentro de marco binario y por tanto la reproducción de este siempre representa una negociación de poder. Entonces, la idea de naturalidad de la masculinidad y feminidad son construcciones sociales producidas con un objetivo reproductor de la sexualidad (Preciado, 2008).

Este régimen comenzó a tomar control del sexo y la sexualidad para orientarla exclusivamente a la reproducción de la especie y la socialización de las conductas procreadoras. Es así que se impusieron reglas como la represión de la masturbación y la invención de las identidades sexuales hétero y la diversidad sexual, normalizando la primera y patologizando a la segunda, como tipos sexuales en 1868 (Preciado, 2008). De esta manera, la identidad sexual se afianzan en la idea del cuerpo reproductor pertenece al

pater-familia, al Estado y a Dios. De esta manera se influencia a través de todos los medios sociales para colocar al binarismo de manera rígida en el imaginario de cada persona para enmarcarla dentro de un rol masculino o femenino heterosexual, asimilando el placer de la sexualidad como algo maléfico y a la homosexualidad como homonegatividad (Preciado, 2008).

En la legislación ecuatoriana actual, el régimen disciplinario se muestra en los artículos 67 y 68 de la Constitución (2008) vigente. La primera norma (art. 67), con relación al matrimonio, señala que “(...) el matrimonio es la unión entre hombre y mujer, se fundará en el libre consentimiento de las personas contrayentes y en la igualdad de sus derechos, obligaciones y capacidad legal”. Por su parte, la segunda norma (art. 68), con respecto a la adopción, establece que “la adopción corresponderá sólo a parejas de distinto sexo”; sin embargo, este último artículo es el que permite la unión de hecho de las parejas del mismo sexo. Adicionalmente, como se mencionó, la última actualización del Código Civil (2015) mantiene la retórica del Estado frente a la noción de familia heterosexual.

En las normas expuestas, se encuentra muy clara la razón respecto al control de la sexualidad sobre la perpetuación de la reproducción heterosexual: la *socialización de las conductas procreadoras*. Las normas jurídicas ecuatorianas no logran romper este nexo causal entre familia-sexualidad-matrimonio-reproducción, evidenciándose la heteronorma. En el caso del matrimonio, cuando la Constitución dice que es la unión exclusiva entre un hombre con una mujer, excluyéndose de manera directa a las parejas del mismo sexo, y cuando abre la posibilidad de la unión de hecho entre personas, prohíbe taxativamente la adopción a las parejas no heterosexuales. Entonces, lo que el derecho hizo fue asegurar que se perpetúen los roles de género patriarcales, la figura social de la familia heterosexual como el modelo único y la forma exclusiva de crianza de niños y niñas, haciendo de las familias de parejas del mismo sexo ciudadanos y ciudadanas patologizados para las relaciones familiares, debido a su supuesta carencia de capacidad reproductora.

Ahora bien, el sistema judicial ecuatoriano aplicando el régimen disciplinario bajo

la noción heteronormada y homonegativa, buscó la forma de mantener la idea de familia-matrimonio-heterosexualidad dentro de la motivación que razonaba la negativa del matrimonio civil igualitario en Ecuador, dentro de un proceso constitucional de exigibilidad de derechos, siendo los razonamientos más heteronormados los siguientes:

(...) Si el constituyente originario resolvió que, a pesar de la visión garantista constitucional, la institución del matrimonio debe estar reservada para personas heterosexuales no se puede alegar violación al derecho de igualdad y con ello el de dignidad humana. La teoría constitucional al respecto determina que existen restricciones constitucionales a los derechos generales de igualdad y libertad, y la única autorizada para determinar estos límites es la propia Constitución, caso contrario serían inconstitucionales (...)

(...) En efecto, solo las parejas heterosexuales pueden contraer matrimonio, desarrollado por el Art. 81 del Código Civil, y efectivamente esta disposición responde a valores morales, cristianos y religioso, si no cómo se explica la invocación de Dios en el Preámbulo de la Constitución, valores que son propios de una constitución que responde aún, a una cultura conservadora y dominante que se debe ir superando. Sin embargo, no hay constitución sin valores y principios, y estos son de igual jerarquía (Art. 11.6 CRE), por lo tanto, mientras la Constitución los mantenga son parte del ordenamiento jurídico y no se los puede negar, por el contrario deben ser observados y en particular por quienes administramos justicia (...)²

En la argumentación de la administradora de justicia, se refleja cómo el régimen disciplinario se adentra en el derecho. Primero, expresa que el matrimonio es exclusivo de las parejas heterosexuales y que, por ello, no hay violación de derechos, retomando lo que se analizaba con anterioridad sobre la familia

romana acentuada por el derecho canónico. Este razonamiento representa esa incapacidad de ruptura entre ese nexo que se hablaba con anterioridad (familia-sexualidad-matrimonio-reproducción), debido a que en el derecho ecuatoriano como la mayoría de países de América Latina los fines del matrimonio los plantea el Código Civil. En el caso del Ecuador esta norma dentro del artículo 81 los detalla: vivir juntos, procrear y auxiliarse mutuamente; sin embargo, el análisis de la autoridad judicial, al estar realizado en clave heteronormada, no se fijó en los detalles que a continuación se abordarán.

El *vivir juntos* como fin del matrimonio es una realidad que se condicionó en Ecuador desde las crisis económicas de los años 1990 e inicios de los 2000, ya que esa circunstancia provocó el éxodo migratorio internacional de ecuatorianos y ecuatorianas, por lo que muchos de los matrimonios tuvieron que alejarse de la vida marital para mejorar sus condiciones de vida. La legislación ecuatoriana reconoce tal situación en el *Código de la Niñez y Adolescencia* (2015), dentro de su artículo 114, cuando detalla las condiciones de la suspensión de la patria potestad: “la circunstancia de carecer de suficientes recursos económicos no es causal para limitar, suspender o privar al padre o a la madre de la patria potestad. Tampoco se lo hará cuando por causa de migración motivada por necesidades económicas (...).” Además, el Código Civil, en el artículo 110, numeral 9, cuando detalla las causales para el divorcio, señala “el abandono injustificado de cualquiera de los cónyuges por más de seis meses ininterrumpidos”. Estas normas manifiestan que la institución del matrimonio heterosexual en Ecuador no se quebranta por el hecho de la separación de los cuerpos de los esposos; al contrario, cuando ese hecho ocurre a causa del contexto económico, la misma norma justifica que este fin del matrimonio no sea utilizado para romper la estructura social. Por el contrario, genera una maquinaria legal para que el matrimonio perdure.

El *procrear* abre el debate sobre la heterosexualización forzada de la familia a través del derecho en Ecuador, porque este fin del matrimonio representa al régimen disciplinario y a la *socialización de las conductas procreadoras*. En el caso de las parejas del mismo sexo, una de las razones más fuertes para que no exista

² Corte Provincial de Pichincha, Sentencia de 14 de marzo de 2014, Causa No. 17203-2013-20843, consultado el 23 de abril de 2014, en <<http://www.funcionjudicial-pichincha.gob.ec/index.php/consulta-de-procesos>>; Este proceso abarca un reclamo de una pareja lesbica al Registro Civil que no permitió su matrimonio debido a su orientación sexual. La acción de protección fue negada en las dos instancias.

matrimonio civil igualitario es la capacidad reproductora dentro del contexto de la familia tradicional-nuclear en donde el *pater-familia* tiene el deber de prolongar su apellido y estirpe en la sociedad. En este razonamiento, que parte del control del cuerpo y la sexualidad humana, existen un par de contradicciones que deben plantearse. Primero, las parejas heterosexuales que han accedido al matrimonio, pero que son infériles, mantienen su lazo y la legislación ha asegurado esto cuando el Código Civil en su reforma del año 2015 retira la causal *impotencia* como justificativo para solicitar un divorcio. Lo que el legislativo ecuatoriano no quiere entender es que las parejas del mismo sexo sí pueden reproducirse de varias formas, incluso con métodos de reproducción asistida, como lo hacen las parejas heterosexuales. Pero, desde la concepción heteronormada de la familia, estas reproducciones no entran en los moldes generados por el patriarcado y, por ende, el matrimonio se les niega y se vulneran los derechos de los niños y niñas frutos de estas familias.

El *auxiliarse mutuamente* no es un argumento que ha sido motivo de controversia para negar el *matrimonio civil igualitario*, pero éste se ha constituido en un elemento importante para solidificar a la *Unión de hecho*, para asimilarla en lo más posible al matrimonio, para que el mismo ya no sea exigido por la población LGBTI. En este orden de ideas, la nueva *Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles* (2016), a partir del artículo 56 hasta el 63, transforma a esta institución jurídica en *Estado Civil*, y el Código Civil en su última reforma (2015) eliminó algunos requisitos existentes anteriormente para la celebración de la *Unión de hecho* para que sea percibida como parecida al matrimonio. Así, desde 2015 ya no se pide la justificación de la unión estable y monogámica de dos años y tener testigos para legalizar el hecho. Es así que el Estado, a través de las más recientes reformas a las leyes civiles (2015), modificó la institución de la *Unión de hecho* para que la población LGBTI no exija el matrimonio, dejando en desprotección a los hijos e hijas de las parejas del mismo sexo, ya que esta equiparación de derechos entre matrimonio y unión de hecho se hace solo en el plano de acceso a las instituciones y protección patrimonial, pero el reconocimiento y protección legal a

los hijos e hijas de estas parejas no existe. Es decir, se desconoce la familia LGBTI. En estas decisiones, se demuestran las artimañas estatales para que la institución jurídica del matrimonio no sea accesible para la población LGBTI, a través de una relativa flexibilización de la *Unión de hecho* que permita a las parejas del mismo sexo contar con una protección legal. Sin embargo, estas decisiones demuestran la posición del Estado por no modificar a la institución del matrimonio, en una legítima evolución de derechos. Así, ha decidido continuar manteniéndola desde la noción patriarcal-heteronormada.

Retomando los razonamientos de la jueza para negar el *matrimonio civil igualitario*, ella manifiesta que el matrimonio responde a valores morales, cristianos y religiosos porque la Constitución invoca a Dios en su preámbulo. Los valores a los que hace referencia se encuentran en el preámbulo de la Carta Magna (2008): "INVOCANDO el nombre de Dios y reconociendo nuestras formas de religiosidad y espiritualidad". No obstante, además de esto, el derecho a la libertad religiosa se encuentra en el artículo 66 numeral ocho de la misma norma. Por otro lado, uno de los valores constitucionales existentes en Ecuador desde 1985 es el *Estado laico*, y que la vigente Constitución lo mantiene dentro de su primer artículo. A pesar de este bagaje histórico y normativo, la jueza afianza el control del cuerpo y la sexualidad a través de los valores sociales del régimen disciplinario construidos en una forma heteronormada bajo la interpretación sesgada de las normas, desde una visión exclusiva de religiosidad, enmarcada en una sola fe y en un solo dios. Esta aplicación del derecho es incluso inconstitucional porque transgrede uno de los valores más antiguos del Estado moderno, sin considerar que en Ecuador el logro del Estado laico fue resultado de una guerra civil, pero que la homonegatividad los niega para justificar el desconocimiento de un derecho.

Entonces, el caso del *matrimonio civil igualitario* en Ecuador es uno palpable de cómo la concepción de familia patriarcal-heteronormada no es superada por el derecho, además de ser un reflejo de cómo el régimen disciplinario se impuso frente a la clara contradicción existente en la Constitución entre el segundo párrafo del artículo 67

frente a otros principios, valores y derechos reconocidos, que garantizan el derecho a la familia, a la igualdad y no discriminación.

Régimen Soberano:

Beatriz Preciado (2008) para explicar los sistemas de control del cuerpo y la sexualidad desarrolla el *régimen soberano*, el mismo que se caracteriza por las imposiciones del poder que calcula técnicamente la vida en términos de población e interés nacional. Este poder opera mediante el dominio de lo jurídico, especialmente a través de lo punitivo, para volverse una fuerza que se apodera del cuerpo humano. La lógica de este régimen se manifiesta a través de la imposición de una idea *monosexual*, que consiste en la reproducción de un modelo de supremacía entre seres humanos, dominada por la masculinidad hegemónica que también es heteronormada. Es decir, el elevar la figura del hombre heterosexual y los rasgos asignados a éste como ideales de supremacía y como herramienta de represión sexual natural.

Este régimen afianza el encasillamiento de los roles de género en las actividades entre hombres y mujeres, respondiendo a la división sexual del trabajo, en donde los hombres y lo asociado a lo masculino se lo ubica en lo público, mientras que a la mujer y lo femenino a labores de complemento, débiles y de sumisión dentro de espacios privados (McDowell, 2008). Este sistema binario se naturaliza a través de *técnicas de subjetivación sexopolítica*, las mismas que promueven la división sexual de lo público y privado a través de los instrumentos ginecológicos, la invención de la ortopedia sexual, las formas de representación de la masculinidad y feminidad en las artes y la comunicación, el desarrollo de técnicas de introspección y confesión, de la gestión del comercio sexual, entre otros (Preciado, 2008). En este orden de ideas, la conformación del *biocuerpo* se instala a través de la clasificación del cuerpo según la conexidad entre al sexo anatómico y su pertenencia al rol masculino o femenino dentro de la concepción binaria. Claramente todo esto desde una perspectiva performativa de la visibilidad física corpórea (Preciado, 2008). Es así que, el fin último de estas técnicas son la apropiación social de la división entre hombres y mujeres, marcar esas distinc-

ciones para considerarlas naturales para evitar posibilidad alguna que las mismas puedan ser cuestionadas.

El resultado este régimen es afianzar lo que Michel Foucault (1977) denominaba *psiquiatrización del placer perverso*, ya que caracteriza a la sexualidad como producto de la conformación del concepto del *biosex* como un producto natural e inmutable, marcando diferencias estrictas entre hombre y mujer, enfocándose en su genitalidad para la asignación de roles y el ejercicio de su sexualidad. La mención de esta idea se debe a la aplicación sistemática de los constructos patriarcales-heteronormados, los mismos que a través de imposiciones disciplinarias empezaron a controlar y limitar el ejercicio de la sexualidad dentro de un sistema binario, exclusivamente heterosexual, bloqueando la posibilidad de pensar en una sexualidad como una forma de expresión del placer y deseo, sino como un medio para concretar la reproducción.

El caso ecuatoriano refleja el régimen soberano a través de un caso en particular en donde dos madres lesbianas de nacionalidad inglesa, quienes residen permanentemente en Ecuador, se casaron en Inglaterra, pero además de eso legalizaron su relación en Ecuador mediante la unión de hecho. Dentro de esta relación, ya reconocida por la ley ecuatoriana, tuvieron una hija, Satya, para quien desearon que cuente con sus derechos a la identidad familiar de manera completa, para lo cual solicitaron al Registro Civil del Ecuador el registro de su hija con sus apellidos. Esto les fue negado tanto en instancias administrativas como judiciales. A continuación se podrá apreciar las motivaciones de la justicia ecuatoriana referente al caso:

(...) Por lo tanto, la Constitución acepta que existen varios tipos de familia (aunque no indica cuáles); estas familias pueden tener vínculos jurídicos o de hecho, y respecto al grado de protección que concede, se remite a la ley, que para el caso, sería el Código Civil. Así, la protección constitucional a la familia, no es absoluta, sino sujeta a la ley en el caso de la unión de hecho, y limitada a parejas heterosexuales cuando se trate de matrimonio y adopción (...) En la posición de inscribir al hijo con el solo apellido de la madre, se encuentran todas las mujeres solteras. Por otra parte, cabe resaltar que indistintamente

del sexo, solo el progenitor biológico del sexo opuesto al progenitor que consta como tal en el acta de inscripción, es quien puede reconocer al menor (son públicos y notorios los casos en que una persona aparece como “hijo de madre desconocida” sin que se le restrinja a la madre el derecho de reconocer a su hijo). Por tanto, la limitación de la institución del reconocimiento a ser realizada solo por los padres/madres biológicos, es legítima, por las consideraciones antes transcritas (...) En el asunto materia del presente recurso, el Director Nacional de Asesoría Jurídica del Registro Civil, no ha exigido requisitos exagerados para evitar conceder la nacionalidad, o para impedir que la niña SatyaAmani sea registrada; simplemente ha negado su registro con el apellido de la señora Bicknell. En este punto cabe anotar que el artículo 18 de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) establece: “Toda persona tiene derecho a un nombre propio y a los apellidos de sus padres o al de uno de ellos. La ley reglamentará la forma de asegurar este derecho para todos, mediante nombres supuestos, si fuere necesario”. Al conocerse quien es la madre de la menor SatyaAmani, no se requiere acudir a nombres supuestos, mientras que la inscripción con el único apellido Rothon, cumple con lo dispuesto por la mencionada convención (...) (...) ¿Cómo podría una Corte ecuatoriana pronunciarse respecto a la situación jurídica de la señora Bicknell con relación a la menor SatyaAmani, sin crear un eventual conflicto con la legislación británica? En el Reino Unido se encuentran los antecedentes de la creación de la niña, la licencia respectiva, si aplica, el consentimiento escrito del donante de utilizar sus gametos, de ser el caso, y las condiciones de dicho consentimiento, entre otros, todo lo cual no ha sido aportado por los recurrentes, y por lo mismo, la Sala no está en capacidad siquiera de hacer una análisis de proporcionalidad (precedencia condicionada) (...) En este punto, es lógico concluir que el mayor bienestar del menor no sería servido si se pone a la niña en riesgo de una impugnación de paternidad, al ordenar la inscripción como sugieren las peticionarias, o privarle del derecho a conocer a su padre biológico, o eventualmente, a concederle dos madres [por aplicar criterios de la legislación extranjera, sin suficiente sustento] y un padre

(si en el Reino Unido el hombre reclama su paternidad), cosa que ni siquiera en la ley británica estaría previsto (...)³

En este caso el régimen soberano se afianza a la marcada diferencia de los roles de género entre hombres y mujeres dentro de una unidad familiar nuclear-tradicional, motivo por el cual obliga que la identidad familiar de una familia homoparental se invisibilice en el registro de los apellidos de la niña nacida en el núcleo de esa familia. El Estado y el derecho están forzando a que la niña sea registrada como hija de madre soltera, negando la existencia de la reproducción no heterosexual, y así manteniendo la idea que la única forma de reproducción conocida en el Ecuador que genera derechos a los niños y niñas, es la heterosexual (monosexualidad, heteronorma y *psiquiatrización del placer perverso*). En esta sentencia existe un cuestionamiento reiterativo sobre la identidad de supuesto padre, ignorando que en la utilización de métodos de reproducción asistida como la inseminación artificial (biosex), los padres donadores no tienen la voluntad de revelar su identidad. El producto de esta sentencia es una niña que en el Ecuador queda imposibilitada de ejercer derechos de la madre que no la parió. Esta niña queda en indefensión frente a sus derechos de nombre, alimentos, visitas, laborales (utilidades por carga familiar) entre otros, si muere o se separa la madre que llevó el embarazo de la otra.

El caso arriba señalado es una muestra de cómo se aplica el Régimen Soberano, pero el mismo también se encuentra plasmado en la actual legislación ecuatoriana. El Código Civil vigente hasta la última reforma del 2015, en su artículo 222 establece que las parejas que su relación haya sido legalizada por la *unión de hecho* gozarán los mismos derechos que el matrimonio, lo que incluye la presunción de paternidad. Esta presunción se desarrolla en el Código Civil dentro del artículo 246 que expresa que “también se presume que un hijo tiene por padre al marido de su madre, cuando nace dentro de

³ Función Judicial Pichincha (2012): Consulta de causas. Quito. Disponible en <http://www.funcionjudicial-pichincha.gob.ec/index.php/consulta-de-procesos>. Consultado en noviembre de 2012.

matrimonio, aunque no hayan transcurrido los ciento ochenta días a que se refiere el Art. 233 (...)".

El Código Civil (2015) vigente respecto a la presunción de paternidad manifiesta en su artículo 233 lo siguiente:

El hijo que nace después de expirados los ciento ochenta días subsiguientes al matrimonio, se reputa concebido en él, y tiene por padre al marido, quien podrá impugnar la paternidad mediante el examen comparativo de los patrones de bandas o secuencias de ácido desoxirribonucleico (ADN).

Esta presunción se extenderá al conviviente en los casos de unión de hecho que reúna los requisitos previstos en este Código.

Lo que no analiza esta sentencia es que el Registro Civil no toma el mismo procedimiento a parejas heterosexuales en ejercicio del derecho a la "presunción de parentesco", ya que muchas de estas parejas también pudieron haber concebido a través de métodos de reproducción asistida, pero en esos casos el Registro Civil no realiza ningún tipo de procedimiento para proteger a las y los progenitores biológicos, sino que simplemente asume que ese niño o niña fue concebido en un matrimonio o en una unión de hecho, registrando al niño o niña con los apellidos producto de esas uniones. Entonces se expresa el trato impositivo de la familia heterosexual a través de las normas jurídicas, violentando de manera directa a los hijos e hijas de las parejas del mismo sexo en Ecuador, quienes lamentablemente son registrados como hijos e hijas de padre o madre soltera, lo que representa una serie de vulneraciones de derechos en varios espacios.

Así la aplicación de la presunción de paternidad es discriminatoria entre las parejas unidas bajo la unión de hecho, porque el Registro Civil registra a los niños y niñas de las parejas heterosexuales, pero cuestiona la procedencia de estos niños y niñas en caso de las parejas del mismo sexo. El prejuicio recurrente es la noción de la imposibilidad de las parejas del mismo sexo a tener hijos e hijas o adoptar (biosex), debido al estigma proveniente de la patologización y criminalización de la diversidad sexual hasta 1990, lo que ha provocado en el imaginario social proveniente del Régimen Soberano, el cual obliga a pensar que las parejas del mismo

sexo les indujeran a los niños o niñas a ser no heterosexuales, o por otro lado se encuentra la idea de la violación sexual hacia los niños y niñas. Se trata de subjetividades que son consecuencias de los siglos de discriminación y rechazo social. Entonces, bajo esta perspectiva los tribunales y legisladores con una aplicación de control del cuerpo y la sexualidad impiden que la familia LGBTI pueda ser visible con hijos o hijas.

En concordancia de lo antes señalado, el Estado ecuatoriano aún no acepta ni entiende que las parejas del mismo sexo puedan tener hijos biológicos. Es por ello que solo han considerado como posible la adopción por parte de éstas. Sin embargo, esa posibilidad de transgredir al modelo de familia nuclear-tradicional fue bloqueado cuando el artículo 68 de la Constitución (2008) prohibió la adopción de niños y niñas por parte de las parejas del mismo sexo. Pero esa *prevención* también fue recogida en las reformas a las normas civiles realizadas en el año 2015 y 2016. Así la *Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles* (2016) enfatiza lo dicho en su artículo 46 y el *Código de la Niñez y Adolescencia* (2015), en el artículo 159, numeral seis, donde señala que "en los casos de pareja de adoptantes, ésta debe ser heterosexual y estar unida por más de tres años, en matrimonio o unión de hecho que cumpla los requisitos legales".

Por lo tanto, la noción de familia en Ecuador se enmarca exclusivamente desde la heterosexualidad provocando a través de la norma jurídica una noción homonegativa respecto a la gestación, tenencia, adopción y crianza de niños y niñas por parte de parejas del mismo sexo.

Implementación de la política pública del control del cuerpo y la sexualidad a través de la familia:

Las sentencias analizadas anteriormente marcan una línea sobre la forma en la que el Estado ecuatoriano pretende entender a la familia dentro del país, pero para agravar la situación, desde la Presidencia de la República del Ecuador, a través del Decreto Ejecutivo No. 491, de 26 de noviembre de 2014, se planteó una postura para el manejo de política de salud sexual y reproductiva del Ecuador, bajo el nombre de *Plan Nacio-*

nal de Fortalecimiento de la Familia (en adelante Plan Familia), desarmando de manera integral la anterior política denominada *Estrategia Nacional Intersectorial de Planificación Familiar y Prevención del Embarazo en Adolescentes* (en adelante ENIPLA), que fue implementada desde el año 2012. Estas dos políticas tienen enfoques totalmente distintos, implicando que el cambio de 2014 signifique el reforzamiento del Régimen Soberano y Disciplinario.

La ENIPLA, para empezar, fue el producto de la labor de base de los grupos feministas del Ecuador que trabajan sobre derechos sexuales y reproductivos, quienes empujaron para que el Estado logre aprobar la política en mención. Esta estrategia tenía como enfoque principal el rompimiento de los tabúes existentes en la sociedad ecuatoriana respecto a la sexualidad en general. Es así que enfrentaba a categorías y doctrinas religiosas, culturales y sociales que limitan a la sexualidad. Este trabajo se aplicó de tal forma que, desde esta noción de Estado laico, la información y los servicios puedan ser accesibles a todos los sectores de la población. Además del enfoque, esta política tenía la característica de ser intersectorial debido a que evidenciaba que los problemas sobre ejercicio de derechos sexuales y reproductivos no se limitan al acceso a los servicios de salud, sino que también tiene que ver la educación, la cultura y demás factores que deben ser transformados. Por ello, la aplicación de esta estrategia no respondía a la competencia de una sola cartera de Estado, sino que existían responsabilidades de varias instituciones estatales según su rama (Burneo, Gutiérrez, Ordóñez, & Córdoba, 2015). Si bien el principal objetivo de la ENIPLA era disminuir y erradicar el embarazo adolescente en Ecuador, esta estrategia también permitía brindar educación sexual y reproductiva sin tapujos por lo que se explicaban situaciones como métodos de anticoncepción, orientación sexual e identidad de género, como abordajes complementarios.

El Plan Familia, en cambio, partió de la subjetividad del Presidente de la República, para quien la ENIPLA asumió un enfoque *hedonista* que exaltaba el placer por el placer. Su respuesta a ello fue transportar a los padres de familia la responsabilidad sobre la educación sexual y reproductiva a través de la formación en *valores*, que fomente la abstinencia como el método de prevención

del embarazo más efectivo (Correa, 2015). Este Plan representa la forma más evidente de la imposición del modelo de familia nuclear-tradicional y heterosexual, asumiendo que cualquier alteración a este orden genera violencia intrafamiliar y mayores índices de embarazo adolescente (Presidencia de la República del Ecuador, 2015).

Este plan tiene un eje de trabajo denominado *afectividad*, como condicionante de la sexualidad, pero esto representa la noción de las relaciones humanas basadas en el *amor romántico* entre hombre y mujer como natural, negando todas las formas de ejercicio de los sentimientos y la sexualidad existentes, además de institucionalizar en lo público y lo privado la inferioridad de la mujer. Esta situación tiene consecuencias en el ejercicio de la sexualidad legítima solo dentro del matrimonio, que representa mantener la idea de familia que apareció a finales del siglo XVIII cuando la burguesía católica de Europa decidió la santificación del matrimonio como causal única para el ejercicio de la sexualidad reproductora (Zanotti, 2010). En este orden de ideas, se califica como *hedonistas* las prácticas sexuales consentidas fuera de una relación afectiva, entendiéndose como matrimonio, representándose así el ejercicio de la sanción social a la sexualidad no reproductora (Régimen Disciplinario y Soberano), estableciendo prejuicios para estas otras prácticas. Adicionalmente este eje del Plan Familia “(...) impide considerar relaciones obvias, frecuentes y dominantes en la sociedad ecuatoriana como, por ejemplo, aquella entre sexualidad y violencia” (Burneo, Gutiérrez, Ordóñez, & Córdoba, 2015).

El Plan Familia de manera reiterada habla de *valores* que siempre están atados a la heterosexualidad:

El verdadero camino para que se reconozca la igual dignidad y derechos entre hombre y mujer pasa por la aceptación de su diversidad natural. Hombre o mujer “se es” y no sólo “se construye socialmente” –ambos factores son fundamentales en la persona.

Al estar inmersos en una cultura determinada, el rol del entorno tiene mucho que ver con la conducta, expresiones, comportamientos, comunicación, los sentires, las emociones de las personas, ya que, influye sobre su cultura y sobre el ejercicio de su sexualidad. Sin embargo, es preciso recalcar que las decisiones son de

entera responsabilidad de cada persona (Presidencia de la República del Ecuador, 2015).

El problema de lo señalado es que representa los valores del patriarcado-heteronormado que afecta a la población LGBTI y que mantiene su segregación y violencia. Tomando en consideración lo dicho, la homosexualidad dejó de ser delito en Ecuador en noviembre de 1997 y recién se legalizó el delito de odio y discriminación contra la población LGBTI dentro de la legislación penal en 2014. Entonces, antes y después de 1997 la violencia a causa de la orientación sexual e identidad de género en Ecuador es una situación de todos los días, tanto así que ésta en el espacio público asciende a un 60,8% (INEC, 2013). Toda esta cultura de *valores homonegativos* la expone la Comisión de la Verdad del Ecuador en su Informe de 2010, en donde realizó un apartado dedicado a la violencia vivida por la población LGBTI bajo el título de: “Homofobia y transfobia: violencia y discriminación contra el colectivo LGBTI en la década de 1990 y 2000”. Allí se relatan las políticas estatales de limpieza social y la violencia de la sociedad en contra de las personas de la diversidad sexo-genérica, a través de muerte, torturas, tratos crueles y demás que fueron justificados y avalados por la sociedad generándose así revictimización e impunidad.

Entonces, cuando el Plan Familia hace referencia de manera expresa a las diversidades sexo-genéricas, las descalifica, como una aplicación de los régímenes disciplinario y soberano, sobre todo si se expresa fuera de la dualidad hombre-mujer. La noción de la política es exclusiva desde lo biológico y no desde lo social. “Esto último implicaría una comprensión ‘ideológica’ de la sexualidad humana, aunque no precisa a qué ideología se refiere” (Burneo, Gutiérrez, Ordóñez, & Córdoba, 2015). Aunque es evidente que los *valores* que se implementarán serán los patriarcales-heteronormados que condicionarán a que se incentive la protección y legitimización solo de las familias heterosexuales.

La crisis de la familia nuclear-tradicional y la construcción de las familias diversas

La realidad actual ha desvanecido la idealización de la familia nuclear tradicional,

dando paso a las figuras de familias diversas. Estas transformaciones en las familias son respuestas a los cambios de los valores sociales frente a la autoridad, dependencia y reasignación de roles de género que constituyeron en el pasado el núcleo valorativo de la familia tradicional. Esto, para pasar a la reapropiación desde la familia de valores como la libertad, la igualdad y el respeto. Así, la idea jerárquica de la familia clásica a partir del *pater familias* es cuestionada a través de la búsqueda de la familia como un espacio que reivindica el equilibrio a través de una estructura horizontal (Sánchez Martínez, 2010). Las familias diversas tienden a desaparecer la división sexual del trabajo, en especial del doméstico. Así, se reivindican nuevas uniones que aspiran a ser reconocidas como familia, que no pretenden desaparecer a la tradicional pero que sí exigen su igual protección y garantía jurídica.

Ahora bien, las luchas feministas y de la población LGBTI en contra del sistema opresor ha provocado revoluciones distintas dentro de la concepción de familia siendo estas las siguientes: tecnológica, demográfica, democrática y secular. La primera revolución, hace referencia a las transformaciones sociales producto del desarrollo tecnológico y la globalización dentro de un marco capitalista de intercambio económico, que provoca que la división sexual del trabajo se relativice existiendo menos diferencias entre los sexos respecto al acceso a bienes y servicios, en especial a la tecnología. Respecto a la última idea, las labores que se desarrollan dentro de casa ahora pueden ser supervisadas desde lejos gracias a la tecnología, que también permite delegar funciones entre las y los miembros de la familia en función de sus posibilidades, generándose así familias o sociedades red (Donini, 2005).

La revolución demográfica hace referencia al incremento poblacional en nuestro planeta durante los últimos cincuenta años gracias a los desarrollos tecnológicos, los cuales han mejorado la calidad de vida de las personas por los avances en medicina, alimentación, vivienda, en general a la calidad de vida del ser humano. Adicionalmente, estos mecanismos colaboran a que las mujeres puedan tener mayor control de su cuerpo con relación al embarazo y su diferenciación del acto sexual, lo que ha contribuido en la flexibilización de la

noción patriarcal de la familia ayudando a su transformación (Donini, 2005).

En la actualidad, existen normas jurídicas de ámbito internacional dentro de la materia de derechos humanos que dentro del campo familiar logran proteger los resultados de estas revoluciones (tecnológica y democrática). Por ejemplo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH) cuando describe el derecho a la vida privada familiar manifiesta lo siguiente:

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques (Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 1969).

Esta norma, al ser aplicada en un caso concreto y bajo las perspectivas de las revoluciones arriba descritas, se manifiestan en el caso *Artavia Murillo y Otros (“Fecundación in Vitro”) vs. Costa Rica* analizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH), cuya sentencia fue emitida en noviembre de 2012. Este caso se basa en la violación a los derechos sexuales y reproductivos de varias parejas en Costa Rica por la prohibición en el acceso al método alternativo de reproducción denominado fecundación *in vitro*, ya que las autoridades estatales consideraban vida humana a aquellas células que se creaban en laboratorio para ser implantadas con posterioridad en un cuerpo humano, con el fin de lograr la concepción. Bajo esta premisa, algunas parejas infériles no pudieron reproducirse, provocando crisis familiares e incluso la ruptura de muchas de ellas.

La Corte IDH, al conocer sobre este caso, desarrolló varios estándares jurídicos relativos al derecho a la familia y su acceso a la tecnología con fines reproductivos. Con

respecto al derecho a la intimidad o privacidad, la Corte manifiesta que las personas deben ser protegidas sobre las acciones arbitrarias del Estado o de terceros que afectan la vida privada y familiar. Con base en lo señalado, la Corte considera que la decisión de ser o no madre o padre en el sentido genético o biológico es parte del derecho a la vida privada, debido a que este derecho se relaciona con la autonomía reproductiva y el acceso a servicios de salud reproductiva. Esto representa tener la capacidad de decisión de acceder a la tecnología médica necesaria para ejercer los derechos sexuales y reproductivos (Fecundación in Vitro, 2012).

Adicionalmente, la Corte IDH, basándose en las pruebas científicas pertinentes, decidió definir a la “concepción” a través de la diferenciación de dos complementarios y esenciales en el desarrollo embrionario: la fecundación y la implantación; siendo este último momento el que logra cerrar el ciclo que permite la existencia de la concepción. Es por ello que el entendimiento de vida humana para el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (en adelante SIDH) se centra en la implantación, ya que si este momento no llega el embrión nunca podría desarrollarse al no recibir los nutrientes necesarios y tampoco estaría en un ambiente adecuado para su desenvolvimiento (Fecundación in Vitro, 2012).

El caso señalado es una muestra de cómo el avance tecnológico en la medicina puede configurar la existencia de familias fuera de la nuclear-tradicional, donde la reproducción se la realiza de forma diversa y esta decisión respecto al cuerpo tanto de hombre y mujer debe ser respetada por la sociedad al igual que por el Estado. En función de lo dicho, es importante el estandar de la Corte IDH cuando manifiesta que es una vulneración al derecho a la privacidad y a la familia, que existan intromisiones abusivas por parte del Estado y la sociedad cuando condicione estas decisiones personales de cada pareja respecto a los métodos que decidan acceder para su reproducción. Lo dicho configura la revolución tecnológica y la demográfica sobre la familia.

La revolución democrática se enfoca en la construcción de una familia menos rígida y autoritaria para pasar a ser menos patriarcal y más igualitaria. Esta mayor libertad del

cuerpo, pensamientos y sexualidad de hombres y mujeres dentro de la esfera familiar ha contribuido a romper roles, que a su vez permite a la familia convertirse en un ente más comprensivo y capaz de ofrecer apoyo emocional y afectivo, situación que se contrasta con la familia tradicional que desde la perspectiva patriarcal tiende a ser rígida y dura con sus componentes (Donini, 2005).

En aplicación de esta revolución la Corte IDH dentro del caso Fornerón e hija vs. Argentina, con sentencia de 27 de abril de 2012, se permitió emitir criterio respecto a la situación de un padre al cual le fue negado su derecho a la crianza de su hija solo por la condición de ser hombre. Este razonamiento lo realizaron las Cortes argentinas por lo que el señor Fornerón tuvo que acudir al SIDH para que atienda las vulneraciones de las que fueron víctimas él y su hija.

En la sentencia arriba mencionada la Corte IDH manifiesta que el hecho de ser hombre soltero no le quita a la persona su capacidad y deseo de cumplir el rol de cuidado y crianza de sus hijos e hijas, además que una familia monoparental no deja de brindar la protección que merecen los niños y niñas. Es por esto que la Corte IDH declaró que Argentina violentó el derecho a la familia del señor Fornerón y de su hija porque impidió que él ejerza dichos roles por su condición de hombre soltero, enfatizando que no existe un modelo único de familia que permita el desarrollo óptimo de niños, niñas y adolescentes (Fornerón e hija vs. Argentina, 2012).

Este caso permite evidenciar que el patriarcado-heteronormado y las nociones de familia nuclear-tradicional también afectan a los hombres cuando rompen los roles impuestos desde el sistema patriarcal. Este criterio jurídico permite romper con la estructura machista de la familia afincando que la crianza en pareja no necesariamente es la única existente para el beneficio de niños y niñas y que los hombres también tienen el derecho de ejercer el trabajo de cuidado, y que el mismo no puede ser impedido por el Estado bajo las limitaciones impuestas por los roles de género. Por ello, este caso representa a la revolución democrática que permite igualdad de derechos a las personas dentro de la familia.

La revolución secular se centra en el progresivo cambio de lógica de los Estados y las sociedades a través de la construcción del Estado laico, es por ello la afirmación de que la religión y la familia son importantes como agentes de cambio social. Así, algunas religiones discuten en la actualidad situaciones como: relaciones prematrimoniales, divorcios, aborto, matrimonio de parejas del mismo sexo, entre otros, que permiten adaptar a la lógica familiar los cambios sociales que suceden en la actualidad influenciando en la transformación de los valores familiares tradicionales (Donini, 2005).

El caso Atala Riff y niñas vs. Chile, con sentencia de 24 de febrero de 2012, la Corte IDH conocío la situación de la señora Atala, quien fue violentada por su condición de lesbiana, ya que por esta circunstancia el Estado chileno decidió retirarle la tenencia de sus hijas menores de edad, bajo el prejuicio de la transmisión de su homosexualidad y de enfermedades de transmisión sexual.

La Corte IDH en el caso mencionado es tajante en señalar que la población LGBTI en el continente americano vive una discriminación histórica, por lo que la vulneración a sus derechos, así como la discriminación basada en la orientación sexual las perjudica en varios espacios de la vida, es por ello que queda prohibido este tipo de trato. En el contexto familiar, la Corte es categórica en mencionar que la orientación sexual de las personas no puede ser la razón que produzca la separación entre padres e hijos, ya que no existe un modelo único de familia y que la orientación sexual de los padres no condiciona su capacidad de crianza y cuidado de hijos e hijas. En este orden de ideas, la Corte IDH declaró culpable a Chile por haber violentado los derechos a la familia de la señora Atala y de sus hijas por el hecho de la orientación sexual de la madre (Atala Riff y niñas vs. Chile, 2012).

El caso Atala es trascendental para la protección de la familia LGBTI dentro de América, debido a que expresa la obligatoriedad de todos los Estados en no discriminar por orientación sexual, reconocer y proteger a las familias donde los padres o madres sean homosexuales. Adicionalmente, este caso corta con la noción tradicional de familia estableciendo que las parejas del mismo sexo tienen todo el derecho de po-

der conformar una familia y criar niños y niñas. Es así que la revolución democrática está implantada a través de este caso que impone a los Estados partes de la CADH en adecuar su legislación para no cometer lo sucedido con la señora Atala en Chile. En concordancia con lo señalado, el caso Duque vs. Colombia, relativo a los derechos patrimoniales de una pareja de hombres en unión de hecho (Duque vs. Colombia, 2016), y la Opinión Consultiva 24/17, la cual de manera expresa obliga a los Estados de América a garantizar las familias compuestas por población LGBTI en todas sus instituciones legales (Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, 2017); en estos dos últimos precedentes jurisprudenciales la Corte IDH de manera directa rompe con los criterios unívocos de familia, para pasar a proteger la realidad de las familias en su diversidad.

Estos casos desarrollados en sentencias por la Corte IDH expresan los cambios en la dinámica familiar como reflejo de la sociedad, es así que la nueva terminología vinculada a la familia debe evitar cualquier referencia patriarcal-heteronormada, entendiendo una nueva forma de vida familiar, refiriéndose a familias no jerarquizadas, horizontales y tendentes a desaparecer la diferencia sexual como principio básico de organización (Donini, 2005).

Ahora bien, la Constitución del Ecuador (2008) recoge en su artículo 11 numeral dos la no discriminación por orientación sexual, en el artículo 66 numeral nueve el derecho a escoger y ejercer libremente la sexualidad, el artículo 67 en el primer inciso el derecho a la familia diversa, y el artículo 83 numeral 14 que expresa la obligación de respeto a las diferencias basadas en orientación sexual. Además de lo dicho, la misma norma, dentro de sus artículos 11, numeral tres, 417, 424, 425 y 426 obligan al Estado a aplicar el *bloque de constitucionalidad* y, por ende, al sistema judicial también le compete el *control de convencionalidad* (Almonacid Arellano y otros vs. Chile, 2006). Esto significa que todos los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, así como los precedentes jurisprudenciales de la Corte IDH deben ser aplicados en la interpretación constitucional y legal dentro de las moti-

vaciones de las instancias administrativas y especialmente en las judiciales.

Los precedentes aquí analizados bajo la aplicación de los procedimientos de interpretación normativa que señala la Constitución (2008), los casos desarrollados por la justicia ecuatoriana referentes a la familia LGBTI han sido motivados sin la tecnicidad jurídica que demanda la Carta Magna. Si se toman los estándares jurídicos de la misma Constitución y los precedentes de la Corte IDH, las decisiones que han sido tomadas por la justicia ecuatoriana son expresamente contrarias a los razonamientos que provienen de la justicia interamericana de los derechos humanos.

Es lamentable que los tres poderes del Estado (ejecutivo, legislativo y judicial) tomen decisiones contrarias a los estándares de derechos humanos desarrollados por los instrumentos internacionales. Es claro que esas posturas responden a las subjetividades patriarcales-heteronormadas referentes a la familia que aún imperan en la sociedad ecuatoriana y que han sido transportadas al derecho. Sin embargo, la potencialidad de cambiar esos criterios está latente cuando los mismos puedan ser litigados ante los sistemas internacionales de derechos humanos, especialmente el SIDH, porque la heterosexualización forzada de la familia a través del derecho es una violación expresa por parte del Estado ecuatoriano a sus obligaciones internacionales frente a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Conclusiones

La institución de la familia ha sido utilizada para desarrollar e imponer los sistemas de control del cuerpo y la sexualidad desde una visión patriarcal-heteronormada, que ha condicionado a la sociedad occidental a asumir que solo existe un tipo de familia válida y legítima, desecharlo y vulnerando a las familias diversas que no se ajustan a la normalidad proveniente desde el poder.

El matrimonio históricamente se ha convertido en la institución jurídica que legaliza y legitima en la sociedad las uniones sentimentales entre seres humanos, además de ser la puerta adecuada para el desarrollo público de la sexualidad desde la posición de la reproducción. Es así que esta institu-

ción jurídica se ha convertido en ese nexo que consagra los Regímenes Disciplinario y Soberano que controlan la sexualidad humana a través de la imposición de los roles de género y la sanción de la sexualidad sin fines reproductivos, lo que representa entre otras cosas la heterosexualización de la familia y del matrimonio.

La legislación familiar ecuatoriana representa la forma más evidente en la cual la imposición de la heterosexualidad en el modelo familiar aparece a través de los Regímenes Soberano y Disciplinario. La negación desde la norma y en las motivaciones de las sentencias judiciales fuerzan, sin argumentos jurídicos, que la familia mantenga su carácter patriarcal-heteronormado, consolidando la idea del matrimonio como una institución jurídica destinada a la reproducción humana y a la familia como un espacio exclusivo de la heterosexualidad para la tenencia y cuidado de niños y niñas.

La política ecuatoriana cargada de subjectividades que provienen de estos sistemas del control del cuerpo y la sexualidad tuvo como consecuencia eliminar la ENIPLA para transformarlo en 2015 en el Plan Fami-

lia, estigmatizando a la diversidad sexo-género y generando esa idea desde el Estado que la familia apropiada para el Ecuador y la que no causa violencia es la heterosexual. Entonces, desde la política de salud sexual y reproductiva se está imponiendo a la familia heterosexual como el deber ser del Estado, estableciendo que el ejercicio de la sexualidad solo puede darse dentro del matrimonio llamando *hedonismo* a las formas no heterosexuales de la sexualidad.

Las normas, sentencias y políticas públicas que heterosexualizan la familia ecuatoriana transgreden de manera directa los estándares de derechos humanos creados por la Corte IDH desde el año 2012 a través de su producción jurisprudencial. Las tres sentencias que desde el SIDH se han desarrollado en relación a la familia diversa abre el espectro de protección en todo el continente, no siendo Ecuador una excepción. En este sentido, la abierta transgresión a los estándares jurídicos interamericanos desde el gobierno ecuatoriano a la familia diversa, y en particular a la familia LGBTI, crea responsabilidad internacional que será debatida lamentablemente solo en espacios fuera del territorio ecuatoriano.

Bibliografía

- Almonacid Arellano y otros vs. Chile, Serie C No. 154 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 26 de septiembre de 2006).
- Aries, P., & Duby, G. (2001). *Historia de la vida privada: del imperio romano al año mil*. Madrid, España: Taurus.
- Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) vs. Costa Rica (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 28 de noviembre de 2012).
- Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. (22 de noviembre de 1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (24 de junio de 2015). *Código Civil*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Atala Riff y niñas vs. Chile (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 24 de febrero de 2012).
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. (J. Jorda, Trad.) Barcelona, España: Anagrama.
- Burneo, C., Gutiérrez, M. J., Ordóñez, A., & Córdoba, A. (2015). *Embarazo adolescente en el marco de la estrategia nacional intersectorial de planificación familiar* (ENIPLA) 2014 y el *Plan Nacional de Fortalecimiento de la Familia 2015*. Recuperado el 18 de marzo de 2017 de <http://saludyderechos.fundaciondonum.org/wp-content/uploads/2015/06/SEXUALIDAD-ADOLESCENTE-PDF.pdf>
- Butler, J. (2009). *Performatividad, precariedad y políticas sexuales*. Recuperado, julio de 2014, de <http://www.aibr.org/antropologia/04v03/criticos/040302.pdf>.

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Washington D.C.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (24 de noviembre de 2017). *Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*.
- Correa, R. (28 de febrero de 2015). *Enlace Ciudadano 413*. Recuperado el 18 de marzo de 2017, de Enlace Ciudadano: <http://www.enlaceciudadano.gob.ec/enlaceciudadano413/>
- Donini, A. (2005). *Sexualidad y familia: crisis y desafíos frente al siglo XXI*. Buenos Aires, Argentina: Noveduc.
- Duque vs. Colombia (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 21 de noviembre de 2016).
- Fornerón e hija vs. Argentina (Corte Interamericana de Derechos Humanos 27 de abril de 2012).
- Foucault, M. (1977). *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber* (Vol. 1). Barcelona, España: Siglo XXI.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC). (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. Estudio de caso, INEC, Quito.
- Lerner, G. (1985). *La creación del patriarcado*. Wisconsin, Estados Unidos de América: Crítica.
- McDowell, L. (2008). La definición del género. En R. Ávila, J. Salgado, & L. Valladares, *El género en el derecho* (pp. 3-32). Quito, Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Preciado, B. (2008). *Testo Yonki*. Madrid, España: Espasa Calpe.
- Presidencia de la República del Ecuador. (Julio de 2015). *Plan de fortalecimiento de la familia*. 71. Quito, Ecuador.
- Sánchez Martínez, M. O. (2010). *Igualdad sexual y diversidad familiar: ¿La familia en crisis?* Alcalá, España: Universidad de Alcalá.
- Santa Sede. (s.f.). *Código de Derecho Canónico*. Libro IV, Título VII, Del Matrimonio.
- Sciolla, A., & Fernández-Alemany, M. (1999). *Mariquitas y marimachos guía completa de la homosexualidad*. Madrid, España: Nuer.
- Secretario General de Naciones Unidas. (2006). *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*. Organización de Naciones Unidas, Asamblea General.
- Zanotti, P. (2010). *Gay: la identidad homosexual de Platón a Marlene Dietrich*. México: Fondo de Cultura Económica - Turner.

Entrevistas

Entrevista al Dr. Rodrigo Borja Cevallos, ex Presidente Constitucional de la República del Ecuador, 1988-1992.

Interview with Dr. Rodrigo Borja Cevallos, former Constitutional President of the Republic of Ecuador, 1988-1992.

Maria Mercedes Vera¹
mmverav@uce.edu.ec

**Recibido: 02-07-2018
Aprobado: 17-07-2018**

Introducción

Rodrigo Borja Cevallos es una figura prominente de la política ecuatoriana, reconocido como el exponente histórico más importante de la Izquierda Democrática, partido social-demócrata, con el cual llegó a la presidencia del Ecuador entre 1988 y 1992, y con el cual terció además en las carreras presidenciales de 1978, 1984 y 1998. La Izquierda Democrática nació, en parte, como una alternativa a las visiones tradicionalistas, así como al “populismo” de José María Velasco Ibarra. En 1969, durante el quinto *velasquismo*, Borja Cevallos, quien había sido diputado por el Partido Liberal Radical Ecuatoriano (PLRE), planeó crear un partido nuevo. Al año siguiente, junto con Manuel Córdova Galarza crearon una agrupación política llamada Izquierda Democrática. Y, en 1976, se dio la primera reunión de dirigentes, con la concurrencia de 44 promotores, siendo este año el que se considera oficialmente como de fundación del partido (Freidenberg & Alcantara Saez, 2001).

El gobierno de Borja Cevallos, un académico reconocido a nivel internacional y ex catedrático de la Universidad Central del Ecuador, significó un legado fundamental para el país, debiendo entender contextualmente su presidencia, luego de la del ingeniero León Febres Cordero por el Partido Social Cristiano, y en medio de turbulentos momentos a escala mundial por, entre otros, la caída del Muro de Berlín. Además, la activación política del movimiento indígena y la apuesta por los valores democráticos y libertades republicanas son parte esencial de este período presidencial. La siguiente entrevista se realizó, de manera relajada e informal, para conocer desde el lado de Rodrigo Borja Cevallos los inicios de la Izquierda Democrática como un partido político de masas (Duverger, 1996; Kirchheimer, 1980) y uno de los partidos más importantes del Ecuador. Sus respuestas se dieron deliberadamente en un lenguaje coloquial, pues así le fue solicitado.

¹ Estudiante de la carrera de Política, en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador.

Entrevista

-Primero, muchas gracias por la apertura.

-Con mucho gusto.

-La primera pregunta que quisiera hacerle es, ¿cuál fue el proceso histórico en el cual se formó la Izquierda Democrática?

-Sí, Izquierda Democrática nació a mediados de los años 70, cuando gobernaba el doctor Velasco Ibarra. Allí decidimos formar un partido de masas, hecho abajo, en los barrios populares de todas las ciudades del país, en los sectores campesinos y en las radas de los pescadores de la Costa ecuatoriana. Pero, era un partido hecho abajo. El primer núcleo del partido, la primera célula, les cuento, se formó en el barrio de Chimbacalle, porque ese era nuestro propósito. En ese momento, los partidos se formaban en las alturas de las oficinas profesionales de los dirigentes, pero Izquierda Democrática hizo todo lo contrario, se formó abajo; y, por eso, a lo largo de treinta años fue el principal partido de masas. Ese es el origen de Izquierda Democrática, y claro que recuerdo que estuve ausente del hogar, con mis hijos chiquitos, por doce años todos los fines de semana, acompañado de Edmundo Vera, y pasamos las aventuras más increíbles porque eran tiempos de mucha violencia.

Recuerdo que una ocasión en un *meeting* en el cantón 24 de Mayo, se acercaron tres sujetos que creí que eran partidarios a la tribuna, y cuando estuvieron a diez metros abrieron un estuche y sacaron una metralleta; me abrieron fuego, pero como siempre he sido favorecido por la buena suerte, no me pegaron a mí, pero sí a mi compañero Enrique Delgado Copiano, quien era jefe de la Izquierda Democrática en Chone, que estaba a mi derecha y a un joven de apellido Pérez que era jefe de juventudes de Chone, que estaba a mi izquierda. A ellos les pegaron un balazo a cada uno y a mí nada, y dispararon y salieron corriendo; ya no les pudimos agarrar. Se botaron a un tanque de una camioneta amarilla que estaba prendida y volaron. Ya no les pudimos alcanzar. Y así, cantidad de intentos de asesinato que tuve que soportar porque yo nunca he tenido un

guardaespalda, y además los guardaespalda tampoco sirven para esto, porque son generalmente disparos de largo...

-De largo alcance.

-De largo alcance. Me acuerdo que en mi primera campaña electoral convoqué a un *meeting* de masas para terminar la campaña en Guayaquil. Entonces se reunieron 100 mil personas en una plaza, en la plaza del hospital del niño... 100 mil personas. Pero cuando faltaban 5 o 4 días para la reunión, cayó en mi oficina el ministro de Gobierno, Vladimiro Álvarez Grau, se llamaba, se llama, porque todavía vive, a pedirme que cancele esa reunión por que el MPD [Movimiento Popular Democrático], según datos del servicio secreto del gobierno y de la CIA [Agencia Central de Inteligencia] norteamericana, habían planeado meterme un tiro en tribuna y culpar a Febres Cordero. Entonces, me mataban con un tiro en la cabeza, y salían gritando "Febres lo mató", e incendiaban Guayaquil, ellos mismos, el MPD. Entonces, el ministro me pedía que suspenda el acto y yo le dije "imposible".

-"Pero, Rodrigo, te van a matar". -"Pero no puedo suspender un acto a fin de campaña, ¿cómo lo explico?". Entonces, lo que hice fue lo siguiente, y llegó la noche de aquel día, 5 días después, y les dije a mis compañeros dirigentes: "en este discurso voy a hacer un experimento, voy a copiar al líder peruano Haya de la Torre", que tenía la característica de dar sus discursos ante la masa, caminando en la tribuna, no quieto, caminando y va dando el discurso, y claro, entonces les dije: "que bajen todos y el único en la tribuna soy yo", e incluso mi mujer bajó también. Claro era porque podían fallar un tiro y pegarle a uno de ellos. Entonces, lo que hice fue dar un discurso moviendo la cabeza, imitando a Haya de la Torre; movía la cabeza para los del MPD, que me apuntaban con un fusil en la noche desde algún lugar que no conocía; no me pegaron. Daba el discurso moviendo y caminando, entonces nunca recibí un tiro. Resultó buena la estrategia, y así termine la campaña con vida, contrariamente a lo que me dijo el Ministro de Gobierno, que me iban a matar esa noche, para culpar a Febres Cordero los MPD; me mataban en la tribuna y ellos salían gritando

"Febres lo mató, Febres lo mató" e incendiaban Guayaquil. Y para el país hubiera sido cosa terrible, porque ya Izquierda Democrática tenía enorme fuerza. Esos eran lindos tiempos cuando salíamos con "Don Verita"²; a veces me acompañaban otros dos compañeros más porque claro en el carro no cabían sino cuatro, entonces me acompañaban pero "Verita" estuvo siempre. Yo le iba a retirar de su casa. No me acuerdo cómo se llamaba la calle, pero subiendo unas ocho cuadras a la derecha, le recogía a "Don Verita". Salíamos de viaje, nos íbamos los viernes. Por lo que yo era abogado no podía irme otro día y nos íbamos los viernes, sábado y domingo, y volvíamos el lunes en la madrugada, porque era profesor de la Universidad. Entonces, iba a la clase prácticamente sin dormir. Llegábamos dos, tres de mañana. Esa es la historia.

-Hay una autora que se llama Anita Isaacs que tiene un libro sobre el retorno a la democracia y ella explica que en la década de los 70, los partidos políticos que se forman se llaman "reformistas". ¿Usted considera que la Izquierda Democrática era un partido reformista en sus inicios, en contra de las visiones tradicionalistas de Velasco Ibarra?

-No, nosotros siempre nos programamos revolucionarios, no reformistas. La diferencia está en que nosotros queríamos hacer un cambio fundamental en la estructura social, desde los cimientos de la organización, y ese es un cambio revolucionario, no simplemente reformista; es decir, es mucho más profundo, más estructural que el reformismo. Entonces, está equivocada, nosotros fuimos y siempre nos programamos revolucionarios.

-Quisiera que me cuente un poquito más a fondo los principios ideológicos y las bases como las propuestas y fundamentos con los que nació la Izquierda Democrática.

-Bueno, el nombre es muy elocuente. Nos llamábamos Izquierda porque izquierda es, des-

de los tiempos de la Revolución Francesa, una posición revolucionaria de cambiar la organización social desde las bases. Izquierda, pero para diferenciarnos de otros grupos, partidos de izquierda como los marxistas y otros más, nos llamamos Izquierda Democrática, porque queríamos hacer ese cambio sin sacrificar los derechos humanos y las libertades públicas. Entonces por eso éramos Izquierda Democrática. Nos inventamos ese nombre que tuvo una gran acogida en el mundo entero; ahora hay una cantidad de partidos que se llaman de izquierda en el mundo, que son tomados de la izquierda ecuatoriana, que nosotros formamos. Estamos hablando del año 1970. Y, claro, yo he viajado por el mundo dando conferencias, una invitación de partidos políticos de izquierda democrática, la ideología, organización, historia... He dado conferencias en todas partes sobre ese tema, y eso hace que la Izquierda Democrática sea tan conocida en el mundo internacional. Ustedes entran a internet; ahí está en cantidad de partes la Izquierda Democrática ecuatoriana.

-Sí, yo veía las fechas; estaba buscando, y nacen después de cuando se crea en el Ecuador.

-Sí.

-Fue la influencia. Claro, y por ese el lema "Justicia Social con Libertad"...

-Claro, no es justicia social a cambio de la libertad, sino con la libertad. Los dos valores.

-También hay autores que sostienen que muchas de las bases de la Izquierda Democrática fueron desde la perspectiva liberal.

-No, nada que ver. Nada que ver. La Izquierda Democrática se formó contra el liberalismo y contra los partidos tradicionales que no tenían bases populares. Claro que los varios jóvenes del Partido Liberal de entonces y del Partido Socialista Ecuatoriano y otras organizaciones vinieron a Izquierda Democrática; es otra cosa. Pero, no es una prolongación del liberalismo, sino nuestros planteamientos son... yo me acuerdo de una anécdota que fue la siguiente: me invitaron cuando yo militaba en las filas li-

² Edmundo Vera ex militante y fundador de la Izquierda Democrática junto a Rodrigo Borja, Manuel Córdova y Andrés Vallejo. (29 de noviembre 1928-13 de febrero 2000).

berales; me invitaron a dictar una conferencia los dirigentes, los viejos dirigentes. El partido estaba dividido en ese momento por el doctor Durango, un viejito ya. Entonces di la conferencia y, cuando terminé, me acerqué a los dirigentes y unos me felicitaban, pero el doctor Durango me dijo: "usted no es liberal, usted es socialista; socialista, es usted", porque, claro, yo planteaba una redefinición de la ideología liberal, que era socialismo realmente. Entonces, ese rechazo me estimuló más todavía para formar el nuevo partido, claro, y entonces los liberales estaban furiosos contra mí.

-Claro, y ¿cómo fue la conformación interna del partido en sus inicios? ¿Cómo empezó esta organización?

-Bueno pues, en el partido todo se hacía por votación, todo. Recuerdo como anécdota que habíamos programado la primera concentración de masa de Izquierda Democrática en Quito. Entonces, estábamos en el grupo dirigente, en el Consejo Nacional del partido y yo planteaba que la concentración se haga en la Plaza de San Francisco, y Manuel Córdova decía "no, por favor, esa plaza puede quedar semi vacía y va a ser terrible la imagen del partido en formación con una Plaza de San Francisco semi vacía". Claro, él tenía la razón que hubiera sido terrible, pero yo tenía la seguridad, porque había recorrido los barrios populares, que la plaza se iba a llenar. Entonces convoqué, y la plaza quedó pequeña, hasta las calles aledañas estaban repletas de gente que no podía entrar a la plaza. Eso nos movió a que las siguientes concentraciones populares en Quito las hacíamos en San Blas, y poníamos la tribuna bajo el monumento a Bolívar; no habían las calles que hoy existen; era una plaza larga, enorme, hasta abajo, cuando empieza la calle Guayaquil, y entonces se llenaba eso, porque habían doscientas, trescientas mil personas. Ningún partido podía hacer esas concentraciones, doscientas, trescientas mil personas era imposible para los partidos.

-Por eso la Izquierda Democrática fue un boom en ese tiempo.

-Claro, así fue, claro.

-Claro, y lo que me explica, algo muy interesante, que sea de masas, porque como decía, claramente los partidos eran desde "arriba".

-De "arriba", de dirigentes.

-De "abajo" es algo fundamental en la política.

-Claro, y además todas las decisiones se tomaban por votación. Yo gané por tres votos a la tesis de Manuel Córdova, que decía que había que hacer en la Plaza del Teatro, yo en San Francisco, y vino la votación y gané por tres votos por San Francisco; casi pierdo. Y se hizo en San Francisco y fue un éxito fenomenal. *Pucha*, ese fue un impulso, a pesar de que los medios no nos querían, los medios de comunicación. "El Comercio", me acuerdo que en lugar de sacar la foto de la multitud, me sacó a mí hablando en la tribuna, cuando lo que yo quería es... porque fue emocionante, a mí se me iban las lágrimas al hablar, al ver la multitud, tenía que cortar, que cortar el discurso porque se me iban lágrimas. Y al día siguiente nos íbamos a hacer lo mismo en Tulcán, y justamente íbamos con "Don Verita" y tres compañeros más; y cuando estábamos bajando a Guayllabamba, uno de ellos me dice: "Rodrigo, ¿quieres escuchar el discurso tuyo?, tengo grabado". Ah, le digo "claro". Entonces, yo estaba orgulloso del discurso que di y me pongo a escuchar, y era el discurso más estúpido, más demagógico y desordenado que he dado en mi vida, porque estaba emocionado, hasta tal punto que no me funcionaba el cerebro bien, solo el corazón. *Puchica*, tuve una vergüenza de haber dicho lo que dije, y entonces ahí tuve que aclimatarme a la masa, no... no emocionarme en exceso con la masa, para no repetir ese discurso o algo parecido (risas).

-Y bueno, una última pregunta que quería hacerle. ¿Por qué dejó la escena política? Y ¿cómo considera las fracturas de Izquierda Democrática después de que salió, con la desaparición del partido en 2013 y su **refundación en 2015?**

-Bueno, yo hice cincuenta años de vida política, abandonando todo –profesión, fami-

lia, hermanos, padres-, abandonando todo. Porque yo iba a dar clases a la Universidad a las 5 p.m., en la Universidad Central, y salía a las 7 p.m. No iba donde mis hijitos, ni donde mi mujer a las 7 p.m., sino a San Roque o a Chimbacalle, a los barrios populares de aquí, estos que hay, que estaban naciendo, arriba, en el norte, hacia el lado, al norte del Pichincha, en los barrios paupérrimos, pobrísimos. Entonces, yo llegaba a la casa nueve, diez de la noche y mis hijitos, que estaban en la escuela, estaban dormidos; ya no les veía; y es por la política. Entonces, después de los cincuenta años de abandonar todo, decidí dos cosas. Primero, escribir mi enciclopedia de la política; entonces, no se podía escribir la enciclopedia y estar en Chimbacalle; sigo trabajando yo hasta las doce en punto de la noche, y en la enciclopedia trabajé veintiséis años, catorce horas diarias hasta las doce en punto de la noche, en mi oficina de abogado que tenía en Quito en la Robles y Amazonas, cuarto piso de ese edificio. Entonces, a las doce ya me llamaba Carmen, que vaya... "venga ya a la casa". A las doce cerraba la computadora, la vieja computadora que es la que tenía, e iba a dormir. Eso hice por catorce años; esa es mi enciclopedia. Entonces, yo quería escribir esa enciclopedia, pero también dedicarme un poco más a mi familia. Entonces, después de dos años de empezar a escribirla en Quito, trasladé mi oficina al departamento que teníamos con mi mujer y mis hijos en un edificio en Quito; me trasladé allá. Entonces, claro, estaba yo escribiendo cuando ellos llegaban del colegio, saludábamos, les veía, interrumpía el trabajo después de dos horas para vigilar que hagan los deberes; otra vez estábamos juntos. Entonces, ya hice la enciclopedia y vida familiar. Y tengo la suerte de tener unos hijitos... no están con las drogas, ninguno fuma siquiera, ni nada de alcohol; fueron muy bien educados por Carmen los chiquitos.

-Entonces, ¿cómo vería esas fracturas de la Izquierda Democrática? ¿Podría decir que son dos etapas diferentes?

-Son dos etapas diferentes. La Izquierda Democrática –eso dije yo en mis discursos–, la

Izquierda Democrática es un partido democrático por dentro y por fuera porque plantea para el país el régimen democrático, pero lo practica internamente en la toma de sus decisiones. Yo, a veces perdía decisiones dentro del partido, dentro del Consejo Nacional y tenía yo que acatar lo que decía el consejo. Entonces, era diferente a lo que... el líder era el que tomaba como el "febres-corderismo". ¿Quién tomaba las decisiones? Febres Cordero imponía lo que se le ocurría; nada de votación, y así eran todos los líderes, Guevara Moreno en el CFP [Concentración de Fuerzas Populares], Velasco Ibarra en el "velasquismo". Todos los líderes eran así; esa fue la diferencia de nuestro partido.

-Quisiera que me cuente una anécdota cuando iba a los barrios populares, algo de lo que vivían ahí, la emoción de la gente.

-Cuando iba entre semana, después de la Universidad, eran conversaciones, o en la calle, en una esquina, o si había alguna señora que nos admitía en su casa, cuando estábamos en su casa a charlar con voz baja, una conversación sobre la Izquierda Democrática, y a responder preguntas. La gente, en esa intimidad, hace... no hace por timidez cuando hay mucha gente en los *meetings*. Ahí, en la esquina de un barrio, ahí sí hacen. Entonces, conversábamos. Claro, yo era el único líder al que ellos habían dado la mano y conocían personalmente; eso nunca hicieron los otros líderes. Ellos manejaban con su plata; Febres Cordero, ninguno había hecho eso. Algo Bucaram, pero no con esa persistencia con que hicimos nosotros. Entonces, el partido tenía mucha fuerza, nació abajo.

-Ustedes estuvieron años...

-Sí, treinta años, ya les digo. La Plaza de San Francisco, que nadie se atreve, salvo el Dr. Velasco Ibarra en su tiempo, les quedaba grande, pero para nosotros era pequeña. Bueno, eran lindos tiempos. Una anécdota es que leí en una revista que el color más visible era el anaranjado, en la noche, en el día, en la oscuridad, en la lluvia, y, claro, pasaron los años y vean ustedes, ustedes van a Europa y la policía tiene vestidos anaran-

jados, porque son más visibles, pero nosotros ya teníamos el anaranjado, tiempos... años antes, porque yo leí en una revista que era el color más visible, el anaranjado. Y me decían “¿por qué el anaranjado?”. “Es el más visible, más atractivo”. Fue una votación que gané yo a Manuel Córdova. Él quería el rojo,

y yo el anaranjado; le gané por pocos votos, entonces ese fue el color del partido.

-Doctor, muchísimas gracias.

-Ha sido un placer.

Referencias

- Duverger, M. (1996). *Los partidos políticos*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Freidenberg, F., & Alcántara Saez, M. (2001). Izquierda Democrática. En F. Freidenberg, & M. Alcántara Saez, *Los dueños del poder: los partidos políticos en Ecuador (1978-2000)* (págs. 130-169). Quito: Flacso Ecuador.
- Kirchheimer, O. (1980). “El camino hacia el partido de todo el mundo”. En Kurt Lenk y Franz Neumann (Eds.) (págs. 328-347). *Teoría y sociología. Críticas de los partidos políticos*. Barcelona: Anagrama.

López Andrade, Adrián (ed.)

Número 40 de la Revista "Ciencias Sociales" de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador, cuyo tema central es: Género, poder y liderazgo. El tema central cuenta con artículos sobre temáticas como los debates contemporáneos sobre género, la estética, el lenguaje, el urbanismo y las violencias / Adrián López, ed. 1 ed. --
Quito: Universidad Central del Ecuador, 2018.

334 p. ; 21 x 29,7 cm.

ISSN 0252-8681 - Latindex

1. Ciencias Sociales 2. Género 3. Poder 4. Liderazgo 5. Ecuador. López Andrade, Adrián, ed.

modificación pendiente



Esta edición que consta de 500 ejemplares en papel couche mate de 115 grs., se terminó de imprimir el 2 de diciembre de 2015, siendo Rector de la Universidad Central del Ecuador el señor Dr. Fernando Sempértegui Ontaneda, y Directora de Comunicación y Cultura Ivanova Nieto Nasputh.