

Mujeres en las Universidades Iberoamericanas:

la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia

Coordinadoras:

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería

Karla Alejandra Contreras Tinoco

María Felicitas Parga Jiménez



OUI
IOHE

Organización
Universitaria
Interamericana

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

**Mujeres en las Universidades Iberoamericanas:
la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia**

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería
Karla Alejandra Contreras Tinoco
María Felicitas Parga Jiménez
(Coordinadoras)

Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de la Ciénega

**Espacio de Mujeres Líderes en Instituciones de Educación Superior
(EMULIES) de las Américas-Organización Universitaria Interamericana**

Primera edición 2019

*Mujeres en las Universidades Iberoamericanas:
la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*

D.R. © 2019, UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
Avenida Juárez 976, CP.44100 Guadalajara, Jalisco

Este libro acreditó el proceso de revisión a doble ciego por el Comité Editorial del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara y de EMULIES de las Américas, programa de la Organización Universitaria Interamericana (OUI)

Las características de la edición son propiedad de:

*Universidad de Guadalajara

Avenida Juárez 975, C.P. 44100 Guadalajara, Jalisco

*Organización Universitaria Interamericana (OUI)

3744 Jean Brillant, oficina 592, Montreal, H1M3C4, Canadá

E-book: 978-607-547-768-8

Editado y hecho en México

Edited and made in México

Índice

A manera de presentación: antecedentes, pertinencia y desafíos del proyecto de investigación

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería
Karla Alejandra Contreras Tinoco11

Parte I

Puntos de partida: conceptos y definiciones

Capítulo 1

Pensando la conciliación vida laboral-vida familiar. Conceptos, implicaciones y desafíos para su logro

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería29

Parte II

Las políticas públicas y programas institucionales en el marco de la conciliación

Capítulo 2

Las instituciones de educación superior y la lucha por la igualdad

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería59

Capítulo 3

El Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara desde una perspectiva de género

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería
María Felicitas Parga Jiménez
César Ernesto González Coronado
Anisse J. Musalem Enríquez73

Parte III
Directivas

Capítulo 4

**“Superdirectivas”: las conciliaciones entre el liderazgo y las
madresposas**

Jimena Sánchez91

Capítulo 5

**Los retos de la conciliación para las mujeres autoridades
académicas ecuatorianas**

María Alexandra Clavijo Loo107

Capítulo 6

**Logros y retos de las mujeres en la academia ecuatoriana:
conciliación familiar y laboral de los perfiles directivos
femeninos de una universidad pública**

Doris Cevallos Zambrano

Jhonny Villafuerte Holguín129

Parte IV
Académicas y Científicas

Capítulo 7

**Entre la conciliación y la academia. Los retos, desafíos
y vicisitudes de mujeres docentes de universidades peruanas**

Patricia Ruiz-Bravo

Jimena Sánchez

Aranxa Pizarro159

Capítulo 8

**Experiencias de conciliación vida laboral-vida privada
de mujeres académicas SNI de la Universidad de Guadalajara**

Karla Alejandra Contreras Tinoco175

Capítulo 9

**Los retos de la conciliación en la Universidad Autónoma
de Coahuila**

Paloma Lugo Saucedo

Myrna Berenice Hinojosa García203

Capítulo 10

**Acuerdos, tensiones y dilemas en la conciliación familiar
y laboral de mujeres y hombres académicos**

Angélica Rodríguez Abad

Eduardo Abedel Galindo Meneses219

Capítulo 11

**Los retos de la conciliación de la vida personal,
familiar y laboral percibidos por el profesorado
femenino de universidades españolas**

Estrella Montes López

Irina Rasskin-Gutman247

Capítulo 12

**Atrapadas en el laberinto de cristal. Las dificultades
de conciliación de las profesoras universitarias en Italia**

Nazareth Gallego-Morón269

Sobre las autoras y los autores295

Agradecimientos:

*A todas y a todos los que participaron en este proyecto:
Investigadoras, investigadores e informantes*

A la Universidad de Guadalajara

A EMULIES y a la OUI

A manera de presentación: antecedentes, pertinencia y desafíos del proyecto de investigación

*Liliana Ibeth Castañeda-Rentería
Karla Alejandra Contreras Tinoco
Universidad de Guadalajara*

Antecedentes de la obra

El libro que el lector tiene en sus manos es el producto de un proyecto que inició en 2018 y que tiene por título: “Los retos de la conciliación. Análisis comparado de la experiencia de mujeres trabajadoras en instituciones de educación superior”. Es un proyecto que pretende mostrar una radiografía sobre la realidad de 15 instituciones de educación superior (IES) de cinco países, cuatro de Iberoamérica (México, Ecuador, España y Perú) e Italia.

El proyecto tuvo como objetivos generales:

- a) Describir las políticas públicas de los diferentes órdenes de gobierno, así como los programas institucionales que enmarcan las “situaciones” de las mujeres profesionistas¹ que trabajan: derechos de maternidad, políticas de asignación de horarios, tipos de evaluación de desempeño, entre otras. Todo desde una perspectiva de género.
- b) Analizar las experiencias vividas por mujeres directivas y mujeres dedicadas a la investigación en universidades que se desplazan entre su ser público y su “ser para otros” en el espacio doméstico.
 - i. ¿Qué estrategias les permiten ese desplazamiento?
 - ii. ¿Qué negociaciones logran con los “otros” y quiénes son esos “otros”?
 - iii. ¿Qué emociones se configuran y cómo las gestionan?

El interés por este trabajo surgió, por un lado como seguimiento a los hallazgos encontrados en el proyecto doctoral titulado “La configuración de la identidad de género en mujeres profesionistas no madres, laboralmente activas en Guadalajara, México” (Castañeda-Rentería, 2016) finalizado en agosto de 2016 y financiado

¹ En algunos estudios se incorpora la experiencia y percepción de los hombres en cuanto al tema de conciliación, sin embargo, en general los estudios ponen énfasis en la experiencia de las mujeres.

por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) de México. Dentro de esos hallazgos, resultaron interesantes para estas autoras los distintos significados que el trabajo remunerado tiene para las mujeres, el impacto sobre sus identidades de género, así como la manera en que la experiencia universitaria amalgama lo que consideramos nuevas feminidades (Castañeda-Rentería, 2019).

En este mismo sentido en 2017, se dio inicio con el proyecto “Mujeres, poder y prestigio. Análisis de la configuración de las identidades femeninas de mujeres que ocupan puestos de liderazgo o dedicadas a la investigación científica” apoyado por el Programa de Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), que tenía como objetivo el análisis de trayectorias de mujeres directivas y o científicas miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), en el cual, sin tratarse de un objetivo particular, encontramos que el tema de las tensiones para alcanzar la conciliación vida laboral-vida familiar eran recurrentes en todos los relatos.

En este marco se presentan algunas ideas seminales en el *II Seminario Re-cesión Latinoamericana. Gasto Público y Mercado Laboral Femenino*, realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en junio de 2018, así como, en el *56º Congreso Internacional de Americanistas* y el *I Congreso Internacional en defensa de la Inclusión, la diversidad y el género*, celebrados en Salamanca, España en ese mismo año. La respuesta de las académicas y académicos a los primeros planteamientos fueron por demás interesantes y desafiantes pues presentaban similitudes extraordinarias en diferentes contextos, pero también diferencias en el tipo de abordajes y propuestas de solución, por lo que decidimos realizar una serie de invitaciones a investigadores e investigadoras de diversas instituciones con la intención de realizar un trabajo comparativo que nos permitiera identificar las diferencias y similitudes que es posible trazar en las distintas realidades socioculturales, así como conformar un grupo de investigación.

Así nace el Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad Familiar (GIIMCCO) que como parte de los trabajos de seguimiento dieron como resultado esta publicación. Entre febrero y marzo de 2019 celebramos el primer *Seminario Virtual del GIIMCCO: Los retos de la Conciliación vida laboral-vida familiar en Iberoamérica*; éste fue un espacio útil, enriquecedor y oportuno que permitió dialogar y compartir con las investigadoras e investigadores participantes del proyecto; así como comentar y retroalimentar de manera horizontal los avances, teorías y hallazgos que se estaban encontrando en cada escenario investigado.

Además, el GIIMCCO fue reconocido en 2019 como grupo de investigación por el Espacio de Mujeres Líderes en Instituciones de Educación Superior (EMULIES) de las Américas, programa de la Organización Universitaria Interamericana (OUI) que además fungen como coeditores de esta obra.

Esta forma de trabajo como grupo nos ha permitido plantear preguntas como: ¿qué se está haciendo en los países iberoamericanos para compatibilizar la vida laboral y la vida privada? ¿Las experiencias y políticas públicas –en cuanto a conciliación– de otros países podrían orientarnos y/o marcarnos por dónde habrá que transitar en cuanto a caminos y demandas feministas? ¿Qué de compartido y de particular tiene la experiencia de conciliación en mujeres pertenecientes a distintos contextos socioculturales? ¿Qué posibilidades ofrece el tejer redes internacionales y nacionales en cuanto al tema de conciliación vida laboral y vida privada?

Para responder estos cuestionamientos fue entonces necesario estudiar y conocer las realidades normativas de países cuyas legislaciones podrían considerarse como “avanzadas” en cuanto a conciliación vida laboral y vida privada, por ejemplo, España o Italia y la manera en que han o no resultado favorables para las trayectorias femeninas, particularmente en el caso de las académicas-investigadoras universitarias. Lo anterior, además, hizo evidente que en Latinoamérica no contamos con políticas de conciliación que favorezcan el logro de la igualdad, sino que, solamente tenemos algunas concesiones en el ámbito del derecho laboral en tanto el ejercicio de la maternidad, situación que no es menor, pero que en sentido amplio favorece la reproducción de los mandatos de género y fortalece la división sexual del trabajo.

1. Las directrices que ordenan las discusiones de la obra

El libro está organizado en cuatro partes. La primera integrada por un capítulo de corte teórico; la segunda sección contiene dos textos, el primero presenta algunos planteamientos sobre las instituciones de educación superior, la cultura institucional y el papel de estas instituciones en la lucha por la igualdad. El segundo ejemplifica las implicaciones de la no incorporación de una perspectiva de género que ponga la problemática de la conciliación como un aspecto a considerar en la evaluación del desempeño académico de profesoras de una universidad mexicana.

Finalmente, la tercera y cuarta parte de la obra contienen aproximaciones empíricas a la situación y los desafíos que enfrentan las directivas de las IES, así como de las académicas, respectivamente.

Con relación a los ejes temáticos que estructuran el abordaje de los casos particulares, tenemos los siguientes:

Aproximación al concepto de conciliación

Este volumen tiene como objetivo aportar a la discusión en torno a la conciliación, puesto que, como podrá leerse en cada uno de los capítulos, se hace un esfuerzo por especificar y definir qué se está entendiendo por conciliación, ya que como concepto ha sido poco trabajado y no necesariamente existe una clara y uniforme definición. Principalmente es en el Capítulo 1 de esta obra, titulado “Pensando la conciliación vida laboral-vida familiar. Conceptos, implicaciones y desafíos para su logro”, que Liliana I. Castañeda-Rentería, a partir de una revisión bibliográfica, pone en tensión las definiciones hasta ahora planteadas, pero sobre todo, las implicaciones de pensar la conciliación como un tema privado y exclusivo de las mujeres.

En el estado del arte presentado por la autora, es evidente cómo el tema de la conciliación transita entre definirse como un asunto de responsabilidad empresarial, de injerencia Estatal o un asunto privado. Lo que es claro es que se trata de una problemática fundamentalmente enfrentada por mujeres madres. Algo que es común en todos los abordajes empíricos que se están realizando en torno a la temática de la conciliación, es que ésta es vista como un concepto maternalizado y, por lo tanto, feminizado, ya que, es un tema construido y mostrado como asunto de mujeres con responsabilidades de crianzas y/o cuidados. Esto se puede ver a partir de tres cosas:

1. Lo investigan más las mujeres. Se dice que la selección de los propios temas de investigación es una radiografía de las problemáticas y asuntos no resueltos que atraviesan los investigadores. En ese sentido, esta mayor cantidad de mujeres analizando un tema pareciera indicar que es un asunto que resulta –y se observa como– más problemático para las mujeres investigadoras que para los hombres. De esta forma, cuando se aborda la conciliación desde acercamientos empíricos, se muestran el despliegue de estrategias individuales de las mujeres –conscientes e inconscientes– para compatibilizar la vida laboral y la vida familiar, tales como posponer los tiempos de ingreso al trabajo o los tiempos de la maternidad, elegir un trabajo cuyas características (horarios, nivel de exigencia, cercanía) permitan esta conciliación.

Por otro lado, el tema también ha sido de interés para los interesados en el desarrollo organizacional, pues el capítulo presenta ejemplos que se enfocan en mostrar que es una tarea que deben emprender las empresas, puesto que esto

permite mejorar los índices de productividad, la calidad de vida laboral de sus trabajadores y que reduce el ausentismo y las bajas laborales.

2. La mayoría de las investigaciones tienen como población a mujeres. Por ejemplo, tan solo dos del total de capítulos empíricos que conforman este libro tienen como población de estudio hombres y mujeres, lo cual muestra que hasta para las autoras de los capítulos las estrategias, recursos y medios para hacer compatible la vida laboral con la privada se piensan más como necesidades de mujeres que de hombres. Pero aquí lo que resulta más interesante es que las investigaciones muestran que las mujeres no siempre interpelan a sus parejas respecto a su corresponsabilidad, y además, las parejas no son los principales actores a los que dichas mujeres exigen apoyo para realizar la conciliación, que, dicho sea de paso, consideran un problema propio.

3. El mismo concepto ofrecido por la OMS lo señala como un tema de mujeres: “el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares, a través de una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica, en particular a las madres trabajadoras” (OIT, 2011). Como ya se mencionó, existe una tendencia a definir, mostrar y pensar en las políticas públicas y la literatura académica el concepto de conciliación como un asunto de mujeres, tal como lo problematiza y critica Castañeda-Rentería.

El análisis de las políticas de conciliación Estatales e institucionales

Uno de los objetivos del proyecto fue presentar una radiografía que permitiera conocer en el estatus del marco normativo sobre la temática de la conciliación vida laboral-vida familiar. En cada uno de los capítulos se da cuenta a veces de la existencia, otras de la no existencia, de normatividad estatal o institucional sobre conciliación. A partir de los avances, las críticas y tareas pendientes que se muestran en los capítulos se pueden generar algunas conclusiones. Se observa, por ejemplo, que en aquellos países donde existe normatividad al respecto, no necesariamente se enmarcan en la búsqueda del derecho a la igualdad, sino que derivan de un derecho laboral otorgado a las madres trabajadoras. Que justo viene a fortalecer la idea de que las normas hasta ahora existentes están maternalizadas y dirigidas de manera casi exclusiva a mujeres.

Existe una distancia entre las normas y políticas existentes y las cotidianidades que experimentan las mujeres académicas e investigadoras; además, persiste

la necesidad de generar normatividad y o políticas –en algunos países específicos, principalmente México y Ecuador–, a partir de esas mismas cotidianidades y que sea inclusiva para hombres y mujeres. Otro tema tiene que ver con que las normativas y políticas que, si bien son ejes necesarios e importantes, requieren ser acompañados y reforzados con campañas y discursos que apunten a la transformación de los referentes culturales que han construido lo privado, la tarea de cuidados, la crianza y el trabajo doméstico como un asunto de mujeres, ya que, en países como Italia y España, si bien existen políticas, las y los académicos siguen experimentando desigualdades, estrés y malestares por la difícil labor de conciliar; y finalmente, hacen falta políticas públicas para conciliar la vida privada y la vida laboral que no estén solamente pensadas y enfocadas en la maternidad, sino en otras condiciones y circunstancias que se tejen en el ámbito privado (enfermedades, cuidado de familiares, tiempos de ocio, etc.).

Un asunto a pensar, cuestionar y reflexionar al ver los textos que se congregan en esta publicación, es ¿por qué las políticas públicas están pensadas en estrecha relación con los derechos de maternidad (incapacidades de maternidad, permiso de alimentación, fuero maternal, etc.)? ¿Qué efectos tiene no pensar estas políticas desde una concepción amplia de vida privada? Lo anterior coloca a las mujeres en situación de desventaja y falta de competitividad laboral frente a los hombres, lo cual genera que algunas mujeres “quieran demostrar” que pueden seguir laborando (pese a tener derechos de incapacidad). Además, que les resta protagonismo y participación a los hombres en los roles de cuidado y crianza. Pareciera pues que las políticas públicas están pensadas para que las mujeres trabajadoras puedan seguir ejerciendo un supuesto rol natural (“cuidar a los hijos”), sin problematizar qué participación debieran tener los hombres en estos procesos. Falta todavía que haya una transversalización de género en las políticas públicas y en disciplinas como derecho y/o antropología jurídica.

Otra problemática relacionada con pensar la conciliación como un asunto ligado a la maternidad, es que deja fuera la posibilidad de incorporar a la discusión el tiempo para sí. Tiempo personal imprescindible y necesario tanto para hombres como para mujeres que consideramos debe tomarse en cuenta en el abordaje sobre nuestra temática.

Para que estas políticas públicas sean útiles, pertinentes y oportunas, es necesario clarificar, definir y unificar qué se entiende por género, porque tal como lo argumenta Palomar (2015) en la actualidad, hay múltiples actores (políticos, académicos, activistas, instituciones) hablando de la importancia de abordar distintos temas con perspectiva de género, sin siquiera aclarar cómo entienden el concepto o qué implicaciones y compromisos tiene el uso del mismo. De manera

que el acercamiento al concepto de género puede ser tan impreciso, ambiguo o estratégico que pierde todo potencial y aporte a la resolución de las problemáticas sociales.

Ante esto, surgen las preguntas: ¿cómo hacer para no caer en la paradoja de exigir derechos laborales que se vivan como posibilidades de obedecer los mandatos de género a las mujeres? ¿Qué desventajas/ventajas podría acarrear una conciliación solamente femenina?

Las Instituciones de Educación Superior

Un aspecto que llama fuertemente la atención es la falta de políticas de conciliación vida laboral/vida privada en las instituciones de educación superior, lo cual se puede ver reflejado en las convocatorias de ingreso y promoción al interior de las universidades.

En vista de que muchas de estas convocatorias funcionan en una lógica de concurso es alarmante y cuestionable pensar que están diseñadas para un sujeto ideal que ha colocado como centro de su vida el trabajo, y que, por tanto, tiene plena y absoluta disposición a la labor investigativa y docente, por ejemplo, sujetos jóvenes, sanos (física y mentalmente), sin hijos, etcétera. Estas convocatorias no consideran que los sujetos en la cotidianidad atraviesan condiciones como el cuidado de la propia salud, el cuidado de otros (padres, hermanos, hijos, quienes además, podrían estar enfermos o discapacitados), que requieren tiempo de ocio y tiempo para sí.

Lo anterior, dificulta pensar y apostar por la igualdad de oportunidades, como muchas veces se declara en las convocatorias y políticas institucionales, las cuales están sustentadas en un discurso meritocrático e individualista, sin embargo, ¿cómo pensar en igualdad de oportunidades entre sujetos que tienen tan disímiles condiciones?

En muchos países la investigación y la academia universitaria se ha insertado en dinámicas de precarización y neolibertación del trabajo (cada vez hay menos profesores contratados de planta y con prestaciones laborales completas y más profesores hora), además que, funciona dentro de una lógica neoliberal que valora y pondera favorablemente la competitividad, la disciplina y el sobre esfuerzo (Guerra Palmero, 2018). En ese contexto, se vuelve lógico que muchas mujeres y hombres opten por posponer la maternidad o paternidad o intenten resolver de manera privada el problema de la conciliación para no perder competitividad y presencia en estos contextos laborales.

Cabe señalar, que en la mayoría de los casos presentados encontramos una posición crítica de las académicas respecto a “la lógica” de trabajo en las universidades, así como en cuanto a la falta o atraso en las políticas públicas Estatales e institucionales que faciliten la conciliación. Dichas críticas se relacionan con aquellas actividades no docentes que se hacen para ser reconocidas como investigadoras (ir a congresos, trabajo de campo que a veces se hace en horarios y comunidades particulares, fechas y horarios delimitados de cierre de convocatorias, etc.). Lo anterior nos resulta significativo porque la docencia sigue siendo compatible con los roles femeninos, pero no es en la docencia donde se juega el prestigio y el reconocimiento por el que trabajan estas mujeres, sino en la investigación o en los puestos de liderazgo y autoridad. Por otro lado, la docencia tampoco es la que ofrece mejores salarios en las IES.

Las experiencias de la conciliación

Identificamos la presencia de culpas, agotamientos, frustración, malestares, estrés, sobre-esfuerzo y naturalización “de que todo le toca (o todo puede) a la mujer”. Además, los testimonios presentados en los distintos capítulos coinciden en las problemáticas y en la complejidad de la búsqueda y el logro de la conciliación. Sin embargo, pese a lo difícil que pareciera ser conciliar estos dos mundos que han sido construidos como separados y excluyentes en la vida de las personas (lo laboral y lo personal) estas mujeres se han resistido a dejar el trabajo. Es decir, todas reconocen que el trabajo es sumamente demandante, estresante, competitivo, y más allá de ser un asunto de completar el ingreso familiar, o de tener un ingreso, ¿por qué siguen trabajando?, ¿qué rol juega el trabajo en la identidad de estas mujeres, en su individualidad, en su subjetividad?, ¿qué juega el trabajo (y lo que el trabajo académico trae aparejado en tanto actividad pública) en la configuración identitaria de estas mujeres? ¿Qué tipo de feminidades se configuran a partir de la experiencia del trabajo y la experiencia de la búsqueda del equilibrio, de la conciliación?

Nos parece, igualmente importante pensar ¿qué hacen ellas como sujetos para hacer frente (o no) a las interpelaciones sociales e institucionales?, ¿cómo enfrentan las demandas constantes de otredades (parejas, jefes, compañeros, etc.)?, ¿qué respuestas dan? En algunos casos se ve que son mujeres que también responden, se quejan, se divorcian, entre otras cosas. Estas mujeres son capaces de cuestionar los mandatos de productividad, de género, de éxito, de eficiencia ¿cuáles se cuestionan más?, ¿cuáles menos? Para identificar tareas pendientes

y espacios de lucha aún vigentes. Hay pequeños signos de molestia por falta de corresponsabilidad, ¿de qué nos habla esto?

Por otro lado, se presentan pocas y sutiles críticas a los mandatos de género que prescriben y dictan que las mujeres son los actores encargados de cuidar a los hijos. Incluso, es posible identificar pocos cuestionamientos a la responsabilidad del Estado de colocar el cuidado (de infantes, de personas de la tercera edad, de discapacitados) como un derecho y no como una responsabilidad parental y/o familiar.

Asimismo, hay pocos cuestionamientos a la baja o nula participación –en algunos casos, no en todos– de los padres en la crianza de los hijos. Con respecto a lo anterior, una pregunta que nos surgió a partir de lo que estos capítulos muestran es: ¿qué papel juega la representación de la maternidad en la posibilidad de negociación con la pareja y el logro de arreglos de corresponsabilidad y conciliación?

El trabajo de cuidados y la maternidad: los ejes vertebrales de la conciliación

Identificamos una fuerte tensión entre las identidades de estas mujeres académicas y la maternidad. Parecería que, pese al nivel educativo alcanzado y a la formación en la disciplina científica, la maternidad sigue siendo el núcleo de sentido de la femineidad (se tenga o no se tenga hijos) de las mujeres académicas. También observamos una imposibilidad de pensar y ejercer maternidades menos intensivas, maternajes alternativos, o generar corresponsabilidad con la pareja más allá de la “ayuda”.

Pareciera que en la mayoría de los casos presentados, la maternidad es una de las piezas clave en lo que se refiere a conciliación. De ahí que algunas mujeres decidan posponer la maternidad, no tener hijos o bien postergar el crecimiento laboral a “cuando los hijos estén grandes”. Esto parece mostrar que el poderoso modelo de la maternidad intensiva sigue estando presente en los imaginarios de las mujeres (Palomar, 2007). Lo anterior, pese a que sea inalcanzable e insostenible ¿Qué tareas nos quedan pendientes, entonces, en cuanto a los temas de maternidad? ¿Cómo hacer para que la poderosa representación de la maternidad deje de estar inscrita en las académicas?

Por otro lado, la relevancia que cobra la maternidad en los temas de conciliación invitan a preguntarse ¿Qué cosas no concilian estas académicas? Sin duda, no solo hay que conciliar vida laboral y vida familiar (aseo de casa y cuidado de hijos/padres/mascotas). La conciliación conlleva otros componentes (el ocio, el tiempo para sí, el cuidado de la salud, el deporte) cosas que tal como lo muestra el capítulo de Karla Contreras ni siquiera forman parte del espectro de tareas a

conciliar, simplemente se ha renunciado a ellas, sin un cuestionamiento profundo de ¿qué efectos tiene renunciar a estas esferas de la vida personal en el bienestar físico, mental y en la calidad de vida? En el sentido anterior, conviene pensar que es necesaria una crítica y una pugna al modelo de trabajo académico neoliberal (que está pensado para un sujeto productivo –habitualmente hombre– y sin vida personal), ya que demanda una disposición plena y absoluta al trabajo. Las precarias condiciones de contratación y los requisitos son insostenibles y deben ser cuestionados.

Los principales ejes facilitadores de la conciliación (la individualización de la conciliación)

El papel que juegan las parejas es una dimensión a explorar, no sólo con relación a la vida privada y familiar, sino también en relación a la carrera profesional. ¿Hay diferencias cuando las parejas son académicas y cuando no lo son? ¿Cómo se comparten, o no, los logros profesionales? ¿Qué costos tiene ser una profesionista con relación a tener pareja? Los capítulos ocho y nueve ofrecen algunas respuestas en torno a estos cuestionamientos.

Por otro lado, en la mayoría de los capítulos que componen esta obra fue frecuente encontrar que estas académicas logran conciliar a partir de las redes de apoyo familiares y el trabajo de trabajadoras domésticas ¿cuáles son los efectos de buscar estrategias informales e individuales para conciliar?, ¿qué impactos tienen en la desresponsabilización del Estado ante las tareas de cuidado?

Aparte, hay micro-rupturas de esto, que se están viendo de manera importante en las generaciones más jóvenes. Sería importante no perder de vista que otras características o condiciones (de contratación, de antigüedad en la institución, etc.) pueden estar abonando para hacer micro-resistencias (el tiempo para sí, visto como el tiempo para otros –familia e hijos–) (cómo construyes la idea de tiempo para ti, cuando hay otros –hijos o hijas–).

Al inicio de este trabajo, señalábamos la necesidad y atingencia de definir qué es lo que se entiende por conciliación, a quién le compete y de qué manera llevarlo a cabo. En los casos recuperados en esta obra podemos identificar que en las 15 instituciones es común encontrar que la conciliación sea vista y ejecutada como un asunto privado e individual que requiere desplegar diversos recursos, por ejemplo, redes de apoyo informal, negociaciones con la pareja, o bien, la gestión del propio tiempo de trabajo y de familia.

Estos modos de intentar conciliar son propios de las sociedades contemporáneas individualizadas, en las que se ha promovido y reconocido como deseable

la capacidad de organizar el tiempo, elegir y construir la propia vida, la autovigilancia y la gubernamentalidad del yo.

2. El contenido

En el Capítulo 1, Liliana Castañeda presenta una revisión del estado del arte de las investigaciones acerca de conciliación. Derivado de ese análisis la autora propone que hace falta construir un concepto de conciliación que no esté únicamente ligado con las mujeres o con maternidad. Asimismo, en el Capítulo 2, la misma Liliana Castañeda habla acerca de las particulares dinámicas y propósitos de las Instituciones de Educación Superior. Esto con la intención de enmarcar y describir por qué es necesario, distintivo y pertinente el estudio del tema de conciliación en este espacio.

En el Capítulo 3, Liliana Castañeda, María Parga, César González y Anisse Musalem presentan un análisis, desde una perspectiva de género, de la operacionalización y funcionamiento del Programa Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE) en la Universidad de Guadalajara.² Los autores, en este capítulo argumentan que aún es tarea pendiente establecer una evaluación docente que considere si los evaluados tienen personas, familiares enfermos, adultos mayores o hijos menores de ciertas edades a su cargo, así como otras actividades que se hacen en lo privado que podrían generar desiguales oportunidades de acceso a los estímulos y reconocimientos que otorga el programa; ya que éste está diseñado para un sujeto ideal muy distante a la realidad que ellos observan que atraviesan los profesores investigadores de la Universidad de Guadalajara.

En el Capítulo 4, Jimena Sánchez documenta observaciones, entrevistas y conversaciones con 17 mujeres provenientes de siete países distintos de Iberoamérica y que pertenecen al grupo de EMULIES. Con base en estos materiales empíricos la autora muestra las barreras, obstáculos y luchas que estas mujeres han tenido que enfrentar para lograr conciliar su labor como directivas y su vida privada. Entre estos obstáculos destaca que en las Instituciones de Educación Superior (IES) se les sigue concibiendo a las mujeres desde sus roles de cuidadoras, de servicio o de madres, lo que se traduce en que se delegue en ellas cierto tipo de prácticas (por ejemplo, servir café) o se les pregunte constantemente si el esposo está de acuerdo con que ellas asuman ciertos puestos o responsabilidades. En este capítulo Sánchez también habla acerca de las estrategias y sentires que

² El PROESDE es un Programa de Evaluación a Académicos Mexicanos que surgió en los años ochenta como una medida compensatoria a los bajos salarios de los profesores y que actualmente opera tipo concurso.

estas mujeres despliegan debido a su intento continuo de compatibilizar el trabajo doméstico, el cuidado de hijos y su liderazgo en el ámbito público.

En el Capítulo 5, María Clavijo retrata la realidad de mujeres que ocupan puestos de autoridad en la Universidad UTE del Ecuador. El trabajo de Clavijo inició con la finalidad de trazar las trayectorias profesionales de mujeres autoridades académicas. Para ello, hizo entrevistas y sostuvo conversaciones con decanas y subdecanas de esta Universidad. Sin embargo, al explorar las trayectorias profesionales de estas mujeres para María fue inevitable observar que, por un lado, hay afectaciones basadas en el género en la trayectoria profesional de estas mujeres y, por otro, que estas afectaciones están ligadas con la tensión entre la dedicación directiva y su vida familiar. Una de estas afectaciones es que las mujeres que están en puestos directivos han interrumpido sus actividades de investigación o bien las han mantenido, pero restando tiempo a su vida privada (tanto familiar como personal). Otras de las afectaciones que se muestran en el texto son la reducción de la vida social, así como del tiempo con y para la pareja.

Por su parte el Capítulo 6, escrito por Doris Cevallos y Jhonny Villafuerte, también analiza los logros y retos de un grupo de mujeres académicas ecuatorianas situadas en puestos de liderazgo. Los autores realizaron su investigación en Manabí, Ecuador, una provincia en la que encuentran que aún prevalece una cultura machista que denuesta y subvalora el trabajo que las mujeres realizan en el espacio público y que continúa promoviendo los roles familiares y del espacio privado como los roles de las mujeres. Los autores, a través de un enfoque de investigación mixto, han buscado analizar el (in)cumplimiento de las políticas de igualdad en IES de Manabí, y describir las acciones de conciliación que potencian el trabajo femenino de las directivas ecuatorianas.

En el Capítulo 7, Patricia Ruiz-Bravo, Jimena Sánchez y Aranza Pizarro describen las dificultades de género que han experimentado mujeres académicas de una universidad privada y de cinco universidades públicas peruanas. Así como las estrategias que han generado estas mujeres para hacer frente a esas desigualdades. El artículo problematiza cómo las mujeres peruanas han aceptado sin criticismo el mandato de realizar tanto el trabajo remunerado en el espacio público como el trabajo no remunerado del ámbito privado. Además, las autoras proponen que esta falta de crítica ha generado que muchas académicas operen como *mujeres pulpo*, ya que en sus intentos por conciliar las tareas tanto del ámbito privado como público hagan varias actividades de manera paralela, con alto grado de estrés y de autoexigencia. Algunas de estas “mujeres pulpo” experimentan bienestar y orgullo porque han podido realizar todo, otras lo hacen porque no tienen redes de apoyo o asociatividad.

Los Capítulos 8, 9 y 10 están dedicados a visibilizar los obstáculos, recursos, retos, dilemas y dificultades que conlleva la conciliación vida familiar y vida laboral para mujeres en instituciones de educación superior mexicanas. El Capítulo 8, a cargo de Karla Contreras, desde un enfoque cualitativo, analiza los recursos, obstáculos, costos, estrategias y ganancias para conciliar su vida laboral y su vida privada que han desplegado 21 mujeres investigadoras miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de la Universidad de Guadalajara. Entre los costos destacan los vinculados con la salud, la relación de pareja, la falta de tiempo para recreación, socialización, deporte y sí mismas. En cuanto a los recursos destacan la tercerización del trabajo doméstico mediante la contratación de trabajadoras domésticas y las negociaciones informales con los compañeros y jefes de trabajo para hacer coincidir la vida privada (festivales de los niños, primeros años de infancia, etc.) con el trabajo.

Por su parte, Paloma Lugo y Myrna Hinojosa en el Capítulo 9 analizaron las formas de conciliación laboral, familiar y personal de mujeres académicas y miembros del SNI de la Universidad Autónoma de Coahuila, al norte de México. Entre sus hallazgos destaca que estas mujeres son exigentes con sus ritmos y con la calidad de sus trabajos y tienen dificultades para delegar actividades a otros. Esto genera que destinen gran cantidad de horas al trabajo, tanto dentro como fuera de la Universidad. Incluso muchas de estas académicas trabajan los fines de semana. De acuerdo con las autoras, el alto esfuerzo depositado en el trabajo se debe a una necesidad e interés por demostrar que se tiene capacidad. Este tiempo destinado al trabajo tiene efectos en la reducción del tiempo para recreación y el tiempo para sí. Un aspecto muy relevante para la conciliación, de acuerdo con Lugo e Hinojosa, es la participación y el involucramiento activo de la pareja en la crianza de infantes y en el trabajo doméstico. Este involucramiento ocurre más cuando las parejas también son académicos y comprenden las implicaciones de las labores investigativas.

En el Capítulo 10, Angélica Rodríguez y Eduardo Galindo, desde el análisis de las particularidades de una universidad del centro de México que opera bajo un Modelo Humanista Integrador Basado en Competencias (MHIBC),³ problematizan cómo algunas de las complejidades que conlleva la conciliación versan en torno a dos cosas: los usos y organización del tiempo para el trabajo, para la vida familiar –sobre todo cuando hay hijos–; las dinámicas y exigencias que marcan las universidades y que se ponen en operación en contextos –como el mexicano–

³ Tal como describen los autores a lo largo del capítulo este modelo es propio de la Universidad de Tlaxcala, y en él es muy importante obtener fondos federales para proyectos de investigación, que sus investigadores pertenezcan al Sistema Nacional de Investigadores y que tengan un perfil internacional.

en los que hay todavía una división sexual del trabajo muy marcada. El estudio de Angélica y Eduardo, desde un enfoque cualitativo que incluyó la voz y experiencia de académicos de entre 50 y 57 años, permite identificar varias cosas: la primera es que los acuerdos en torno a la conciliación están en un permanente y continuo reacomodo y reorganización, según el momento vital de las académicas y académicos, de si hay o no hijos, el tipo de contratación propio y de la pareja, la existencia o ausencia de redes de apoyo, etcétera. La segunda es que, muchas veces, los tiempos y acuerdos de lo privado estuvieron dictados y determinados por las agendas, horarios y exigencias universitarias. Finalmente, conviene destacar que en este capítulo Angélica y Eduardo muestran que para este grupo de participantes el acompañamiento y participación activa de la pareja fueron elementos fundamentales para lograr compatibilizar la vida privada y laboral.

Los últimos dos capítulos presentan las experiencias de conciliación de mujeres de dos universidades en España y una ubicada en Italia. Estrella Montes e Irina Rasskin, en el Capítulo 11, problematizan cómo los usos del tiempo son diferenciados para hombres y mujeres, así cómo mediante la ética de cuidados se inserta a las mujeres en tareas vinculadas con la maternidad. A sabiendas de esto algunas académicas han decidido posponer su maternidad con la finalidad de poder ascender en el contexto académico español, el cual actualmente destaca por ser altamente exigente debido a las pocas plazas de tiempo completo que hay y a la precarización del trabajo.

En el Capítulo 12, Nazareth Gallego-Morón retrata la experiencia en cuanto a conciliación que viven las mujeres en Italia. Es un trabajo inquietante y a la vez interesante, que por un lado muestra que Italia es un país que podría decirse que tiene bastantes políticas públicas en cuanto a conciliación vida laboral y vida privada y, por otro, muestra que es un país que tiene alta desocupación o subocupación laboral femenina. Al leerlo uno se pregunta: ¿qué pasa que las políticas públicas de este país no han logrado incidir en la apropiación por parte de las mujeres de nichos de trabajo? Sin embargo, la autora nos va mostrando piezas de la realidad sociocultural de Italia, por ejemplo, la persistencia de un modelo de familia tradicional y de roles de género todavía muy diferenciados dentro y fuera de la casa para hombres y mujeres. Específicamente, la autora habla de la existencia de una crisis de “cuidados” que se resuelve en gran medida por la demanda de participación activa de las mujeres. El trabajo indagatorio se realizó con profesoras y profesores de la universidad estatal más antigua del mundo. Sus resultados muestran que las y los profesores conocen y son conscientes de que hay diferencias por género que obstaculizan y afectan en el ascenso de las mujeres en la universidad. Una de las principales diferencias está vinculada con

la maternidad y el trabajo doméstico, el cual es realizado mayormente por las mujeres. Cabe señalar que esto último es coincidente con lo que se ha encontrado en el resto de los capítulos. También destaca la ausencia de corresponsabilidad y de participación activa por parte de los hombres y la falta de crítica o resistencia de las académicas para realizar esta actividad, más aún, pareciera que han asumido que es una tarea de ellas.

Esperamos que los y las lectoras de esta obra encuentren elementos para la discusión de una problemática que nos interpela a todos como sociedad y nos plantea retos importantes como miembros de instituciones de educación superior.

Referencias

- Castañeda-Rentería, Liliana Ibeth (2019). “¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género” en *Noésis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, volumen 28, número 55, pp. 88-108.
- Castañeda-Rentería, Liliana Ibeth (2016). “La configuración de la identidad de género en mujeres profesionistas no madres en Guadalajara, México”, tesis doctoral, CIESAS.
- Guerra Palmero, María José (2018). “Universidades, neoliberalismo académico e igualdad de género” en García Oramas, María José (coordinadora) *Igualdad sustantiva en las Instituciones de Educación Superior*. México: Universidad Veracruzana.
- Palomar, Cristina (2007). *Maternidad en prisión*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Palomar, Cristina (2015). El vacío del género. *Asparkia*, 26, 17-33.

Parte I

Puntos de partida: conceptos y definiciones

Capítulo 1

Pensando la conciliación vida laboral-vida familiar. Conceptos, implicaciones y desafíos para su logro

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería
Universidad de Guadalajara

Introducción

En el presente capítulo se presentan los resultados de la revisión del estado del arte sobre el tema de conciliación vida laboral y vida familiar, con el objetivo de discutir las implicaciones que supone la definición de este término tanto a nivel normativo e institucional, como también las formas en que se han abordado las experiencias de las y los sujetos que buscan conciliar.

Metodológicamente se recurrió a una búsqueda en diversas bases de datos como *Redalyc*, *SciELO*, *Zotero* y finalmente a través del buscador *Google Académico*. La búsqueda se realizó considerando la aparición de la frase “conciliación vida laboral vida familiar” en el título y o el resumen del artículo publicado y que estuviera publicado del año 2000 a la fecha.

El documento se organiza en cinco apartados. En la primera parte se presenta la revisión del concepto conciliación. Le sigue un apartado donde se describen y analizan las diferentes normatividades, políticas y programas que promueven la conciliación (o no) en países como México, Argentina y España haciendo énfasis en si dichas acciones se realizan con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres. En el tercer apartado se presentan los textos que abordan la conciliación desde el sector privado, las dificultades financieras y organizacionales que implica la implementación de acciones de conciliación.

En la penúltima sección se abordan los diferentes resultados que los trabajos presentan desde acercamientos más focalizados y personales. Finalmente, se presentan algunas notas finales que buscan contribuir a la discusión y a la acción en pro del objetivo de la igualdad sustantiva de oportunidades entre hombres y mujeres que permita una vida plena en todos los ámbitos.

1. La conciliación, ¿un derecho o un problema de mujeres?

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la conciliación es “el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares, a través de una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica, en particular a las madres trabajadoras” (OIT, 2011).

Esta definición más que esclarecedora, resulta un ejemplo útil para iniciar la discusión en torno la complejidad del tema que nos interesa, pues lleva implícitos una serie de supuestos respecto a los sujetos que “deben” hacerse cargo de las responsabilidades familiares y por ende promueve una serie de medidas para facilitar que dichos sujetos “atiendan” a la norma de género que les demanda la exclusividad del trabajo reproductivo en el ámbito doméstico. Sobra decir que nos referimos a las mujeres.

El planteamiento antes escrito implica el reconocimiento de un momento histórico en donde, por un lado, las mujeres han accedido a mejores niveles educativos e incrementado de manera sustancial su presencia en el mercado laboral, lo que permite el diseño y construcción de proyectos de vida femeninos variados y que pueden o no implicar la formación de una familia y o la crianza de hijos o hijas. Y, por otro lado, encontramos mujeres que, si bien han accedido a distintos niveles educativos e ingresado al mercado laboral, transitan entre dos dimensiones de la experiencia que se configuran como contradictorias: el trabajo como proyecto individual, del ser para sí, y la familia como espacio configurador de la experiencia del ser para los otros.

Se trata pues de una contradicción que experimentan las mujeres en su tránsito entre los espacios públicos, privados y domésticos que interpelan identidades femeninas configuradas desde referentes distintos: el reconocimiento y la autonomía lograda a través del trabajo y la entrega y el amor expresado en cuidados y atenciones a los otros, léase familia. Así tenemos que “las cargas familiares y las exigencias del mercado de trabajo se interfieren mutuamente; la existencia, en definitiva, de una brecha entre lo productivo y lo reproductivo” (Instituto de la Mujer, 2005: 16), lo cual genera una serie de tensiones y malestares sobre todo para las mujeres.

Para algunos autores como Tobío (2005), “más que de conciliación, puede hablarse de contradicción entre un “nuevo mundo laboral” –caracterizado por la incorporación de las mujeres– y un “viejo modelo familiar” –en gran medida vigente todavía, basado en la división del trabajo según el género–. La superposición de estos dos modelos (y no su integración) configura una relación

contradictoria, e incluso conflictiva, que marca la cotidianidad y se plasma en los discursos de las mujeres –que encarnan más directamente dicha contradicción– que describen la compatibilización de dichas exigencias como algo “imposible” o “muy idílico” (Tobío, 2005 en Royo, 2011: 124).

En un documento titulado “Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas”, editado por el Instituto de la Mujer de España en 2005, se plantea que la conciliación es un derecho exigible con base al conflicto que se genera “entre la vida familiar y la vida laboral que pone en cuestión el contrato entre los sexos y el contrato entre generaciones sobre los que descansa, básicamente, la reproducción social” (Instituto de la Mujer, 2005: 12).

Según este informe, este conflicto tiene su base en tres tipos de datos:

- a) datos demográficos básicos en su relación con determinantes variables sociolaborales;
- b) los referidos a los usos del tiempo y al cuidado de personas dependientes, según sexo; y
- c) los relativos a la estructura del mercado de trabajo, en perspectiva de género (Instituto de la Mujer, 2005: 13)

Los autores de este informe identifican que desde la sociología se aborda el tema a través del análisis de la persistencia de estructuras tradicionales que contradice la constitución de una cultura de emancipación característica de la modernidad, que enmarca la incorporación de las mujeres al mercado laboral y que genera tensiones en los roles de género (Instituto de la Mujer, 2005).

De acuerdo con Aguilar-Barceló y López-Pérez, “el consenso internacional actual, influido por el pensamiento feminista, afirma que la conciliación es la respuesta política a una situación de incompatibilidad entre al menos dos esferas del ámbito humano, como puede ser el profesional y la familiar” (Aguilar-Barceló & López-Pérez, 2016: 39). [...] Por lo tanto, hablar de conciliación implica considerar la interacción e integración entre las tareas domésticas de la familia, la decisión laboral de sus miembros y las responsabilidades derivadas de ello (Aguilar-Barceló & López-Pérez, 2016: 39).

Siguiendo a Teresa Torns (2005), Royo Prieto (2013) menciona que el actual concepto de conciliación “pretende mediar entre dos ámbitos que no son “equitativos” ni “democráticos”, ocultando o negando el conflicto derivado de la división sexual del trabajo que, cuando aflora, tiende a verse como un asunto privado. Y menciona: “la conciliación entre empleo y vida privada no se agota en la armonización entre el trabajo productivo y el reproductivo, sino que incluye

otras facetas que, sin duda, son imprescindibles para los seres humanos” (Royo Prieto, 2013: 127), tales como las actividades lúdicas o culturales.

Además de contradictorio, algunas autoras abordan la conciliación como un tema de conflicto. Por ejemplo, María del Pilar Hernández y Luz María Ibarra, conciben la conciliación como una categoría de análisis producto de la mezcla entre los aspectos conflictivos de la cooperación y la negociación (Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019). Basándose en la propuesta de Sen que propone un modelo de negociación que incluye “la relación de cooperación y conflicto entre miembros de la familia, que se pueden resolver a partir de los acuerdos domésticos y las capacidades de las mujeres y hombres” (Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019: 160).

La complejidad que conlleva la conceptualización de la conciliación, tiene su base además en los múltiples planos de análisis que implica. En palabras de Beatriz Quintanilla, “un primer plano estrictamente individual, que viene a poner el énfasis en los conflictos internos que vivimos (habitualmente las mujeres) a la hora de armonizar nuestra vida laboral y nuestra actividad profesional” (Quintanilla Navarro, 2005: 98). Este tipo de malestares han sido abordados en otros trabajos donde se evidencia el estrés, la tensión, la culpa que viven las mujeres escindidas entre las exigencias de una vida laboral y las demandas en el espacio doméstico y en la crianza de los hijos/as (Contreras Tinoco & Castañeda Rentería, 2016).

El segundo plano, de acuerdo con la autora, “contemplaría el conflicto en el seno de la unidad familiar o de convivencia, llevando en ocasiones al cuestionamiento de la atribución de roles a hombres y mujeres y guardando estrecha relación en la reivindicación de un tiempo propio por parte de muchas mujeres, para vivirlo incluso fuera del espacio doméstico” (Quintanilla Navarro, 2005: 98). Las negociaciones con otros y otras integrantes de la familia es un aspecto importante cuando la conciliación se vuelve no sólo un asunto de mujeres, sino también un asunto que “deben” resolver éstas con sus recursos y apoyadas en sus redes (Castañeda-Rentería, Parga Jiménez, & Musalem Enríquez, 2018).

El tercer plano es el relacionado con el conflicto entre la vida familiar y la actividad profesional que se manifiesta en el centro del trabajo, “en el que cada uno de los trabajadores y trabajadoras vienen a traerse puestas una necesidades y prioridades diferentes en función de factores como la composición de su unidad familiar...” (Quintanilla Navarro, 2005: 98). Y finalmente, un cuarto plano que pone sobre la mesa el problema social que implica la conciliación en tanto las dificultades que enfrentan quienes realizan las labores domésticas generalmente no remuneradas que facilitan la reproducción social (ibíd.).

Como se puede observar parte de la complejidad radica en cómo los “efectos individuales de los posibles desequilibrios entre trabajo y familia pueden ser analizados también desde la perspectiva de sus impactos sociales, particularmente en la distribución de oportunidades de vida sociales, económicas y laborales, según la clase social y el género” (Jiménez Figueroa & Aravena Vega, 2015: 292).

En general los y las autoras consultadas consideran que la conciliación debe ser pensada como una labor de todos, “es decir, el Estado, de la sociedad y la familia, más no una responsabilidad exclusiva de las mujeres” (Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019: 161). El que la conciliación se piense como algo privado, o individual, produce que las políticas de conciliación estén concebidas como políticas sociales que atienden un asunto “femenino” (Torns, 2005).

El tema de cómo lograr el equilibrio en ámbitos como el laboral y el familiar es complejo, no sólo por las implicaciones sociales generacionales, económicas y de seguridad social que implican, sino también porque como todo fenómeno configurado por el género implica relaciones de poder que generan resistencias al cambio y negociaciones entre los actores que no siempre están posicionados desde espacios horizontales. Para las mujeres la búsqueda de un equilibrio implica deconstruir un tipo de feminidad que se expresa asumiendo como propios y exclusivos los trabajos de crianza y trabajos de reproducción no remunerados en el ámbito doméstico, pero también ceder el monopolio del saber y el hacer en este espacio para dar cabida a la generación de corresponsabilidades con los demás miembros de la familia.

Para los hombres el equilibrio, entendido desde una perspectiva de género, implica ceder tiempo para sí en el hacer corresponsable en el ámbito doméstico, reconocer y hacerse cargo de actividades de crianza y asumir que el trabajo es sólo una dimensión de su ser social e individual. Nada fácil si además consideramos que para ellos, la conciliación no representa un problema derivado de la configuración de identidades masculinas que no tienen como núcleo de sentido la paternidad, ni lo doméstico.

¿Se trata la conciliación de un asunto privado que debe ser resuelto con los recursos individuales? No. La conciliación debe ser pensada como un derecho. Se trata pues en sentido amplio del derecho a la igualdad, y de los derechos al cuidado que tienen infantes, enfermos y adultos mayores. La conciliación es además una necesidad humana que debe garantizarse con los instrumentos jurídicos e institucionales necesarios que resguarden el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

El logro del equilibrio permitirá disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres y por ello se trata de un tema público, de relevancia social y económica;

de ahí que el papel del Estado no puede ser marginal, sino como promotor de que las condiciones con las que tanto hombres como mujeres participan en el mercado laboral sean equitativas, así como que los hombres y mujeres se responsabilicen en igualdad de condiciones de las actividades de reproducción social y crianza. Como lo señala Hernández Limonchi e Ibarra Uribe,

Lo que hoy existe en la familia y en las actividades del cuidado se debe en gran medida al trabajo invisible que realizan las mujeres en el hogar, por lo que el Estado debería ampliar sus funciones para que los individuos, tanto hombres como mujeres, pudieran conciliar su trabajo con la familia, así como combinar el trabajo, tener hijos/as y tiempo libre. (Comas, 2000 en Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019: 164)

En síntesis, la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, debe ser vista como un derecho de toda persona al equilibrio entre su vida laboral, su vida familiar y el tiempo propio. Es un derecho que debe promoverse como ya se mencionó, como un medio para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres a participar de una actividad económica, un empleo o ejercer una profesión, en condiciones que garanticen su libre acceso y pleno desarrollo independientemente de su sexo y su condición genérica. La conciliación de la vida laboral y la vida familiar, es, además, un derecho de los hombres a participar de manera corresponsable en el espacio doméstico.

Asimismo, la conciliación es un reto mayúsculo para los involucrados: el Estado, las organizaciones y los hombres y mujeres, porque cuestiona de manera directa las lógicas capitalistas del trabajo y pone de relieve las diferencias no sólo entre los sectores económicos, sino también la diversidad de las actividades que se desarrollan y las características de quienes desempeñan esas actividades. Pese a lo complejo que resulta, se trata además de un tema urgente pues el relevo generacional en algunos países envejecidos enciende alarmas sobre la potencial demanda de cuidados, servicios médicos y pensiones. En la siguiente sección se presentan algunos datos sobre cuerpos normativos y políticas de conciliación que encontramos en nuestra búsqueda bibliográfica.

2. Las respuestas estatales respecto a la conciliación

En el ámbito internacional es la OIT, a través de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), quien delibera, adopta y promueve entre sus estados miembros normas relativas a los derechos del trabajo, el empleo, el desarrollo de los

recursos humanos, entre otros temas que incluyen el conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares y sus implicaciones para la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo (Galhardi De Pujalt, 2007).

De acuerdo con Galhardi de Pujalt, la OIT se ha preocupado por garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo tanto para hombres como para mujeres (2007). Destacan iniciativas como el Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90 sobre Igualdad de Remuneración (1951); el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm.111 sobre la no discriminación en el empleo u ocupación por razones de sexo o raza (1958); la Recomendación núm.123 sobre el Empleo de las Mujeres con Responsabilidades Familiares (1965); y finalmente el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981).

El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, aplican tanto a hombres como a mujeres con responsabilidades hacia hijos a su cargo o respecto a otros miembros de su familia directa, que de manera evidente, necesiten de su cuidado o sostén (Galhardi De Pujalt, 2007: 81). Básicamente establece que las responsabilidades familiares por sí, no deben constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (ibíd.).

Ahora bien, la conciliación no se trata sólo de un asunto relacionado con el trabajo y el empleo, sino que, como ya se mencionó, es un tema que está íntimamente relacionado con el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Por lo anterior, la CEDAW (Asamblea General de la ONU) tiene algunos señalamientos respecto a la conciliación y la corresponsabilidad, todos relacionados con el logro de las condiciones que permitan que tanto hombres como mujeres se desarrollen en los ámbitos público, privado y doméstico. Así, por ejemplo, señala en su artículo II que: “se deben adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar los mismos derechos entre hombres y mujeres e impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad...” (Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019: 165).

Otros ordenamientos a nivel internacional para América Latina y el Caribe relacionados con el tema de conciliación son:

- a) Protocolo de San Salvador (OEA, 1988). Pretende garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo de la mujer.
- b) Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (ONU, 1995). Promueve, entre otros aspectos, la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo.

c) Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, Ecuador, 2007). Se acordó promover medidas de corresponsabilidad que permitan condiciones propicias de inserción laboral para las mujeres.

d) Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Brasil, 2010). Lograr la autonomía económica e igualdad en la esfera laboral mediante medidas que promuevan la valorización del trabajo no remunerado realizado por las mujeres. (ibíd.)

En el caso europeo la bibliografía encontrada señala la existencia de acciones de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de la igualdad, a través de diversos instrumentos como normas y orientaciones vinculantes a los miembros de la UE (Canóvas Montero, Aragón Medina, & Rocha Sánchez, 2005). Sin embargo, no se mencionan expresamente, pese a que se asegura que estos instrumentos han posibilitado la emergencia de marcos normativos como el español.

Los distintos Estados han creado políticas de conciliación y programas relacionados, que buscan facilitar el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, analizados desde una perspectiva de género no todas las acciones emprendidas logran romper la reproducción de los mandatos de género sobre los trabajos reproductivos y la crianza, como lo veremos a continuación.

Una política de conciliación puede ser entendida como una “estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal” (Proyecto Melkart, 2007 en Armijo Garrido, 2018: 4). Estas estrategias pueden estar integradas como un proyecto nacional o desarticuladas, tratándose de acciones aisladas realizadas por instituciones distintas. Asimismo, se puede tratar de acciones que tienen como base la búsqueda y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, o de estrategias dirigidas a facilitar que las mujeres continúen cumpliendo con los roles impuestos socialmente.

A continuación se presentan de manera resumida algunos casos nacionales abordados en mayor medida por la literatura revisada: México, Argentina y España.

México

En la escala nacional México no cuenta con normatividades claras en materia de conciliación. De acuerdo con Hernández Limonchi e Ibarra Uribe, “la indiferencia

del derecho ha provocado que no se visibilice esta problemática, por lo que es necesario sacarlo de lo privado y llevarlo a lo público, para que las políticas establezcan medidas de conciliación que aseguren condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que favorezcan la incorporación de las mujeres en el mercado laboral y mejoren las condiciones laborales de ambos” (Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019: 161).

Según las autoras, a pesar de que México es miembro de la OIT desde 1931, y que hasta el momento ha ratificado 79 Convenios, en el caso del Convenio 156 se ha argumentado la incompatibilidad con la normatividad laboral previa a la reforma de 2012. En 2016 la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República, señaló a las investigadoras que no se ha turnado de parte de la Mesa Directiva el asunto para ser tratado en dicha Comisión. Lo anterior demuestra la poca voluntad política y la nula preocupación que este asunto representa para el Estado mexicano.

En México la idea de conciliación se ha centrado en las políticas laborales focalizadas en derechos concedidos a la madre como el permiso de maternidad (licencia por gravidez) de 12 semanas con percepción íntegra de salario, permiso de lactancia que consiste en dos permisos de media hora cada uno para alimentar a sus hijos/as, así como servicio de guarderías (Salazar, Salazar, & Rodríguez, 2011).

Pese a lo anterior, en el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, del gobierno federal anterior (2012-2018), se impulsaron algunas políticas que “buscaban favorecer la corresponsabilidad entre Estado, empresa y las trabajadoras y los trabajadores para desarrollar servicios de cuidado, así como promover esquemas y horarios de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.” (Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019: 171). En este marco la Secretaría de Economía aprobó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

Otras iniciativas en el tema, fue la creación del Instituto Nacional de la Mujeres (INMUJERES) que declara como acciones de conciliación el Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras (Secretaría de Desarrollo Social) y el Programa de Escuelas de Tiempo Completo (Secretaría de Educación Pública). Sin embargo, tal y como lo señalan las autoras, se trata de acciones desarticuladas que además no integran objetivos de corresponsabilidad. México cuenta además con legislación laboral que contempla permisos de paternidad y maternidad y permiso de lactancia, así como servicio de guarderías, que al estar dirigidos de manera exclusiva a las mujeres madres, han representado

para las mujeres una desventaja con relación a sus pares varones en términos de competitividad laboral (Hernández Limonchi & Ibarra Uribe, 2019).

En este sentido las políticas de conciliación, responden a un problema pensado como exclusivo de las mujeres que trabajan. Es urgente “plantear como prioridad la intervención gubernamental con la finalidad de convertir la conciliación con corresponsabilidad social en objeto de la política pública” (Salazar, Salazar, & Rodríguez, 2011: 25).

Según Moguel, en México las políticas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar “limitan la consecución de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, debido a que únicamente se plantean como medida para compatibilizar los ámbitos público y privado mediante la regulación de permisos laborales –como la licencia de paternidad– pero que, desde mi perspectiva, no alcanzan a impactar ni a cuestionar la estructura tradicional basada en los roles de género” (Moguel, 2015: 56).

Argentina

En Argentina, de acuerdo con Luena, la principal estrategia seguida respecto al tema de conciliación, es mediante la Ley 20744 de Contrato de Trabajo de Argentina; se basa en alternar los tiempos que se destinan a las actividades de los ámbitos laboral y familiar, basándose en el otorgamiento de licencias laborales, jornadas parciales, flexibilidad temporal y espacial del trabajo, entre otras (Luena, 2013).

En dicho ordenamiento se contempla, por ejemplo, la licencia por maternidad de 90 días con goce de sueldo (Capítulo II De la protección de la maternidad) y dos descansos diarios de media hora para amamantar al bebé por un año (artículo 177). En el Capítulo IV contempla el estado de excedencia con una licencia no remunerada para un plazo no menor de tres meses ni mayor a seis, en los casos de hijos enfermos. En el caso de las madres de niños con síndrome de Down se permite un excedente de seis meses con goce extras a la licencia de maternidad. De acuerdo con María Teresa Luena, no hay normas que contemplen la corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras en las tareas de cuidado (Luena, 2013).

En el caso argentino es claro, al igual que en el mexicano, que lo que se entiende por conciliación, son aquellas acciones normativas laborales dirigidas específicamente a las mujeres trabajadoras madres. En este sentido, Luena hace un llamado a “desmaternalizar” las políticas de cuidado, primero, ampliando la gama de destinatarios no sólo a las madres de familia, sino a todas aquellas personas que tengan bajo su cuidado algún familiar. Lo anterior “no implica la

exclusión de políticas o leyes de protección de la maternidad, sino la ampliación de éstas en resguardo de los derechos del padre, del/la niño/a y en general todos/as aquellos/as trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, así como de quienes son sujetos necesitados de este cuidado” (Luena, 2013: 178).

Finalmente, se identifica que, en el caso argentino, uno de los actores principales en lo relacionado al derecho a la conciliación son los sindicatos. María Teresa Luena presenta los casos de la Universidad Nacional de General Sarmiento, la Universidad Nacional de Mar de Plata y la Nacional de La Plata, donde a través de negociaciones con los sindicatos se logró extender licencias de maternidad y ampliar el derecho de los padres a gozar de licencia en el momento del nacimiento de los hijos (Luena, 2013).

España

De acuerdo con Armijo, las políticas de conciliación pueden agruparse en tres ámbitos de acción: los permisos parentales, las ayudas monetarias y los servicios de cuidado (Armijo Garrido, 2018). En el caso español, aunque había algunos antecedentes sobre estos temas, no fue sino hasta 1999, que se legisló la Ley 39/1999 para promover explícitamente la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (ibíd.).

De acuerdo con la autora dicha Ley se enmarcó en lo contemplado en el III Plan de Igualdad de Oportunidades (1997-2000) y en el IV Plan de Igualdad (2003-2006). La Ley de conciliación contempla entre otras cosas:

- Derecho de una hora de ausencia de trabajo o reducción de jornada en media hora por lactancia de hijo menor de nueve meses, el que podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre, en caso de que ambos trabajen.
- Reducción de jornada laboral (con disminución proporcional del salario) a quienes por razones de guarda legal tuvieran a su cuidado algún menor de seis años o persona con discapacidad.
- Creación de una acción protectora de Seguridad Social (75% de la base de aportación) en caso de riesgo durante el embarazo.
- Posibilidad de aminorar el aporte del impuesto a la Seguridad Social o Mutualidad a madres de hijos menores de tres años, con posibilidad de goce al padre en caso de adopción o cuando fallezca la madre.
- Acceso a guarderías.

En este último caso, señala Armijo (2018), aparece en 2006 en España la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (Ley 39/2006), que extiende el cuidado más allá del requerido por los menores. La autora señala,

La promulgación de la citada ley no aborda atención infantil directamente, pero propone tres medidas relativas al acceso a servicios de cuidado en condiciones de igualdad siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo de Europa y la UE. Una primera indicación de la ley consideró la asistencia garantizada de un mínimo de protección con prestaciones sociales y la creación de más y mejores servicios sociales estatales y públicos de cuidado; la segunda promueve la participación de agentes sociales y económicos para generar condiciones de igualdad en el cuidado y la conciliación, y la tercera aborda el reconocimiento del papel de la familia y el de las mujeres en la atención de cuidados. (Armijo Garrido, 2018: 9)

De acuerdo con Mercedes Alcañiz, la Ley de Conciliación recibió muchas críticas, en relación a que sólo contempla a personas trabajadoras, dejando fuera sobre todo a las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado, dejando de lado el objetivo de la conciliación como fin último (Alcañiz, 2008). Sin embargo, la autora señala que “es la primera vez que se ha plasmado de forma normativa la posibilidad de que los hombres “compartan” el cuidado de otros, bien sean niños/as, enfermos/as o mayores” (Alcañiz, 2018: 97).

En 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). En esta ley se amplió el permiso de paternidad de 13 días, teniendo la posibilidad de ampliarlo en caso de partos múltiples hasta dos días por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, el permiso por maternidad se extendió dos semanas más para madres de hijos con discapacidad, que puede ser gozado por madre o padre indistintamente. La autora señala también que la reducción de jornada por guarda legal se amplió de seis a ocho años, así como también de amplió hasta dos años la excedencia para el cuidado de familiares (Armijo Garrido, 2018).

España a diferencia de México y Argentina, sí ha incorporado en su normatividad a los hombre-padres como actores a partir de la búsqueda de corresponsabilidad. En términos conceptuales este es un gran avance pues visibiliza la existencia de “otros” agentes además de las mujeres.

La Ley de Dependencia se implementó en 2010. En esta ley se modificó el apoyo a cuidadores no profesionales, afectando sus futuras prestaciones sociales al dejar a su cargo el cubrir su propia seguridad social. “Esta restricción significó una merma a la futura protección social de los cuidadores, pero no incidió en una disminución efectiva del cuidado por parte de las mujeres, lo que confirma la relación “política de ajuste económico y retroceso de derechos” y afecta directamente sobre el sentido original de las políticas” (Armijo Garrido, 2018: 12).

Finalmente, la autora señala la distancia entre el reconocimiento del problema de la conciliación por parte del Estado y el logro de la igualdad de género (Armijo Garrido, 2018), y señala, “si las políticas de conciliación no se rigen bajo una lógica de igualdad de género o tienen una interpretación patriarcal del cuidado pueden fomentar un modelo tradicional de familia y, con ello, reproducir la posición inferior de las mujeres con efectos negativos para sus propias vidas” (Armijo Garrido, 2018: 15).

Las medidas adoptadas por el gobierno español, señala Mercedes Alcañiz, buscan “cambiar el sistema tradicional de género al incluir medidas facilitadoras para que se modifique pero, al dejar la decisión a las parejas sobre las tareas de cuidado, la inercia se manifiesta y la continuidad en el modelo anterior se percibe en el dato de que el 98.5% de las excedencias y permisos solicitados para cuidados familiares son realizados por mujeres” (Alcañiz, 2018: 98).

Como se puede observar la conciliación que se plantea en el marco de las políticas de empleo y de igualdad de oportunidades, dice Raquel Royo Prieto (2011), “tienen como trasfondo importantes problemas estructurales asociados a los cambios demográficos, económicos y sociales”, tales como el envejecimiento de la población, la tasa de natalidad y la inactividad. Sin embargo, los tres casos de políticas públicas relacionados con la conciliación presentados en esta sección no tienen una preocupación de fondo por el logro de la igualdad, se trata de acciones que apoyan a la familia y otras a las mujeres, lo cual es un obstáculo para el logro de la igualdad pues pueden reproducir y perpetuar las identidades tradicionales femeninas al no cuestionar la centralidad de la madre en la crianza tal y como ya han señalado otras autoras (Armijo Garrido, 2018; Quintanilla Navarro, 2005; Canóvas Montero, Aragón Medina & Rocha Sánchez, 2005; entre otras). En el caso español, si bien aparecen los hombres-padres contemplados, lo cierto es que está de fondo la idea de familia heterosexual con roles de hombre proveedor y mujer cuidadora que, dado el carácter voluntario de ajustarse a la norma, siguen siendo reproductoras del mandato de género sobre las mujeres madres.

3. La conciliación en las empresas

Además de la literatura sobre los avances normativos y de política pública relacionados con la conciliación, encontramos artículos que analizan el tema desde un posicionamiento más de tipo organizacional. Se trata en su mayoría de investigaciones realizadas en ámbitos empresariales que tienen como objetivo, por un lado, conocer si las empresas incorporan medidas de conciliación respecto a sus trabajadores, y por otro, evaluar qué tipo de beneficios, desde la óptica empresarial, puede traerles a las empresas incluir políticas de conciliación en su organización.

De acuerdo con Andrés Jiménez Figueroa y Verónica Gómez Urrutia (2015) la implementación de acciones que promuevan la conciliación de la vida laboral, la familiar y la personal en las organizaciones, generan múltiples beneficios tanto en los trabajadores como en la productividad y clima laboral de las empresas. Según lo señalan los autores, disminuyen los índices de estrés y la satisfacción laboral se incrementa.

Por otro lado, el trabajo de Meil Landwerlin et al., (2008), señala que en el caso de España las empresas reportan costes relacionados con la implementación de políticas de igualdad de tipo económico y organizativo, pero también señalan “que la conciliación de la vida familiar y laboral trae consigo una importante rentabilidad, pero en muchos casos es “cualitativa”, intangible” (p. 17). Entre los beneficios reportados se encuentran: la mejora del clima y motivación laboral, aumento de productividad, reducción de rotación y de ausentismo laboral, así como baja de estrés lo cual coincide con otros autores (Idrovo Carlier, 2006).

En cuanto a los costes de la conciliación para las empresas, señaladas como de tipo organizativo por Meil Landwerlin et al., (2008), Jiménez y Gómez señalan la existencia de barreras estructurales que obstaculizan la organización de los tiempos de trabajo de una manera más equilibrada en la vida del trabajador (2015) relacionadas con las características de las jornadas de trabajo especializadas o la diferenciación de las jornadas de empleados directivos o de menor jerarquía. Este tipo de situaciones permiten situar el problema de la conciliación en un sistema global que además de patriarcal es capitalista y que opera con lógicas de producción muy específicas.

Leiva y Comelin (2015), presentan un estudio de caso en una empresa minera de la región de Tarapacá, en Chile. Los autores evalúan el programa IGUALA, que fue creado en 2008 como instrumento para que las empresas privadas acogieran voluntariamente el Código de Buenas Prácticas Laborales. Para los autores es claro cómo el programa mencionado limita sus objetivos al

crecimiento económico mediante la inclusión laboral de la mujer al mercado laboral y pretende fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral pero no tiene una visión integradora donde el Estado asuma la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, desde una óptica de los derechos, el programa IGUALA no contribuye a la desfamiliarización de los cuidados (Leiva Gómez & Comelin Fornes, 2015).

Pese a lo anterior, en su artículo los autores analizan la implementación del programa en una empresa minera. Identificaron que el programa fue implementado sólo en una escala informativa, pues dado que se trata de una filial de una empresa extranjera la minera no tiene la autonomía para emprender acciones que vayan más allá de la ley chilena. La misma ley en ocasiones es incompatible en opciones como la flexibilidad de la jornada laboral cuando las jornadas mineras resultan por demás específicas (Leiva Gómez & Comelin Fornes, 2015). Finalmente, los autores afirman que la empresa se vio motivada a la adopción del programa IGUALA pues la obtención de la certificación a la que da acceso le permitiría destacar su gestión a nivel nacional, es decir, no hay un interés genuino en relación al tema de igualdad. Lo anterior es muestra de que, pese a no tratarse en primera instancia de acciones implementadas por una conciencia sobre las dificultades vividas de manera diferenciada respecto al género en los trabajadores y las trabajadoras, existen mecanismos, en este caso una certificación, que vuelven atractivo para las empresas la implementación de un programa que promueva la igualdad.

En este mismo aspecto, otros autores han evidenciado la renuencia de las empresas a asumir la conciliación como un tema pertinente ni mucho menos prioritario, “No es en la empresa donde se ha de resolver todo esto [la conciliación] ni es la empresa la que tiene que cambiar la cultura de nuestra sociedad” (Gilbert, Lope, & de Alós, 2007: 62). Pese a lo anterior, los autores señalan la existencia de referentes y prácticas innovadoras en materia de conciliación que, según la literatura anglosajona, tienen algunas empresas y que se identifican como el modelo *family-friendly* y el denominado *work life balance* (Baylin, Drago & Kochan, 2001 en Gilbert, Lope & de Alós, 2007).

El primero, según lo señalan los autores, “está orientado a responder a las nuevas demandas sociales derivadas de los cambios demográficos y en el ámbito familiar, en especial las referidas a la atención de menores y de mayores dependientes, desde parámetros empresariales claros y homogéneos válidos para el conjunto de la plantilla y que establecen una norma ideal de empleado” (Gilbert, Lope, & de Alós, 2007: 67). Este modelo se caracteriza por prácticas como el contar con servicios facilitados por la empresa para atender demandas familiares

(guarderías, cheques para el servicio de atención domiciliaria, etc.) y en menor medida los permisos de maternidad y paternidad y excedencia, por citar algunos.

El modelo *work life balance*, asume que el equilibrio no siempre es determinable ni asumible y responde “a la insatisfacción de las empresas en torno a las formas y a la intensidad de la prestación laboral, así como a la insatisfacción de los trabajadores por sus pocas posibilidades de adecuar mejor sus actividades laborales con las familiares y personales” (Gilbert, Lope, & de Alós, 2007: 68). Las prácticas más usadas serían la flexibilización del tiempo de trabajo (*flexitime*), que facilitan la mayor cantidad de tiempo productivo para la empresa y más tiempo de uso personal, entre otras. Vale decir que ambos modelos son posibilidades viables sobre todo para empleados de alto perfil, por lo que una vez más puede identificarse que la conciliación también es producto de la interseccionalidad de situaciones como la formación, la clase, entre otras.

Por otro lado, además de los beneficios que puede traer para la empresa la implementación de acciones en materia de conciliación vida laboral, vida familiar y personal, la adopción de medidas relativas a dicha conciliación ha sido estudiada como un proceso isomórfico que se explica como resultado de las presiones institucionales externas a la empresa y que para el caso pueden ser de tipo coercitivo, miméticas y normativas (Pasamar Reyes & Valle Cabrera, 2010). Dichas presiones son percibidas de distintas maneras en relación al sector, especialización, el género y el estado civil (ibíd.). Destaca en este estudio la posibilidad de entender las distintas formas en que la conciliación, vida laboral y personal se institucionaliza en las empresas de manera tal que se puedan entender las particularidades de cada sector y cada especialización.

Lo señalado por Pasamar Reyes y Valle Cabrera, bien podría indicar que el tema sobre la conciliación se posiciona en términos discursivos pero que sigue teniendo resistencias al interior de las empresas al seguir considerándose como un tema privado. Para el caso de Colombia, Idrovo (2006) identifica que existe una conciencia por parte de los directivos de la importancia de conciliar trabajo y familia, sin embargo, la implementación de estrategias en este sentido ni siquiera figura en la agenda de la mayoría de empresas incluidas en la muestra de su investigación (60 por ciento).

Ante el reto que representa la conciliación, surgen propuestas que promueven la innovación en las estructuras organizativas que permitan el cambio cultural. Una de las propuestas es la creación de “equipos multidisciplinarios autogestionados, que definan su propio proceso productivo, teniendo flexibilidad en su horario de trabajo, en un contexto de democracia organizativa” (Benito Osorio, 2010). Aunque interesantes, estas propuestas presentan retos importantes a partir del

sector y especialidad de las organizaciones. Los principales desafíos de acuerdo con Jiménez Figueroa y Aravena Vega, son la implementación de una cultura de apoyo trabajo-familia además de aspectos como las actitudes ante el tema de parte de los empleadores (Jiménez Figueroa & Aravena Vega, 2015).

Finalmente encontramos el texto de Carrasquer, Massó y Artiles (2007) donde se aborda la importancia del papel de los sindicatos en la implementación de políticas de conciliación vida laboral, vida familiar. Concluyen que, a pesar de la inclusión de la conciliación en la agenda de negociación, este tema ocupa un lugar secundario en la negociación colectiva (p. 32). Asimismo, coinciden con otros trabajos al señalar que “las políticas de conciliación tienen distintos significados para los actores, razón por la cual también las estrategias de los mismos son visiblemente distintas cuando nos situamos a nivel de empresa” (Carrasquer, Massó, & Artiles, 2007: 33-34).

4. La búsqueda del equilibrio: cuando se concilia

Como se ha expuesto hasta este momento, los textos identificados en la búsqueda del estado del arte del tema sobre conciliación se pueden clasificar en textos que abordan el tema de manera teórica, los que analizan y evalúan las normas y políticas estatales generadas en el marco del reconocimiento de la conciliación como un problema (en su mayoría exclusivo de las mujeres que trabajan), algunos artículos sobre los desafíos que plantea la conciliación vida laboral-vida familiar a las empresas y el sector privado y finalmente aquellas publicaciones que exploran las experiencias cotidianas de quienes experimentan en su cotidianidad los desafíos, demandas, ventajas y desventajas de la implementación de estrategias en busca del equilibrio en los distintos ámbitos de la vida.

En el marco de estas últimas encontramos el trabajo de Aguilar Barceló y López-Pérez (2016), quienes realizaron un trabajo comparativo sobre las decisiones de empleo entre mujeres de México y España, a partir de cuestionarse hasta qué punto la posibilidad de conciliar trabajo y familia determina el grado de inserción laboral femenina y la elección de ocupación de las mujeres de estos países. A continuación, se enuncian algunos de los principales resultados:

- El matrimonio en contraposición a la unión libre, aumentó las probabilidades de ser ama de casa o autoemplearse.
- Conforme la mujer envejece, el empleo asalariado se volvió menos atractivo (y quizá menos viable), aumentando la posibilidad de autoemplearse o trabajar desde el hogar.

- Mayor escolaridad hizo menos probable la dedicación a las tareas domésticas.
- Cuando los ingresos de las mujeres entrevistadas son menores que los de sus cónyuges, se incentiva el empleo asalariado en los dos países, pero en México, además, favoreció la dedicación al hogar y en España, el autoempleo.
- Si se cuenta con antecedente de haber tenido una madre trabajadora, se desfavorece la dedicación al hogar e incrementa la motivación por el trabajo asalariado en ambos países.

El trabajo de estos autores resulta interesante pues como podemos observar estar casada y llegar a la adultez parecen representar las principales barreras para la dedicación a un trabajo asalariado para mujeres en ambos países, no obstante, señalan “contar con al menos educación formal básica, el vivir en zona urbana, el hecho de contar con menores ingresos que el cónyuge, o con el antecedente de madre trabajadora, favorecieron la incursión a este tipo de actividad” (Aguilar-Barceló & López-Pérez, 2016: 44).

Otros resultados interesantes son el hecho de que la creencia de que la vida familiar se ve afectada si la mujer trabaja a tiempo completo, desanima a las mujeres a autoemplearse, y en México, además, favorece la decisión de ser ama de casa. Esto fortalece la idea de que el hombre debe ser el proveedor de la familia, lo que en México impacta positivamente en que las mujeres elijan dedicarse al hogar y a la crianza de los hijos e hijas.

A partir de estos resultados los autores consideran que “en la práctica, el trabajo extradoméstico parece ser compatible con los roles tradicionales que responsabilizan a la mujer del cuidado de los hijos y la atención del hogar, los prejuicios de género afectan el desarrollo profesional de la mujer y la calidad de su desempeño” (Aguilar-Barceló & López-Pérez, 2016: 47), inmersas en estructuras familiares tradicionales las mujeres encuentran el autoempleo como la única opción de contribuir al hogar, con los obvios costos relativos a su seguridad social, trayectoria profesional y desarrollo personal. Finalmente, los autores encuentran que en ambos países, las mujeres que enfrentan un desequilibrio tenderán a disminuir su participación en el mercado laboral.

Los resultados de este estudio nos permiten observar tendencias generales que se dan en el marco de un sistema sociocultural generizado que determina en muchos sentidos las expectativas y decisiones laborales de las mujeres. Pese a ello, cuando analizamos experiencias más específicas encontramos resistencias,

tensiones no resueltas y hasta contradicciones que arrojan luz sobre la complejidad de la vida cotidiana de mujeres escindidas entre el trabajo y el hogar.

En este sentido Olivia Tena (2013) publica un trabajo sobre las estrategias empleadas por mujeres policías en busca del equilibrio entre las demandas laborales y las propias del ámbito familiar. En este trabajo la autora reporta que las mujeres policías padecen comúnmente de fatiga, dolor de cuello, espalda, piernas o cabeza, estrés, gastritis, úlceras y colitis nerviosa, atribuidas a la doble jornada que realizan. Otro hallazgo es la manera en que las jornadas laborales de los policías (12 por 24 horas, 24 por 24 horas) pueden inhibir, sobre todo a mujeres en puestos de mayor jerarquía, a vivir experiencias de maternidad o a vivir en pareja.

Uno de los aportes más significativos del trabajo de Tena, es justo el que tiene que ver con la tensión que representa por sí misma la cohabitación con una pareja para estas mujeres. La autora encontró que las demandas de tiempo, espacio y las expectativas de una pareja configuran lo que llama una “tercera jornada” (Tena, 2013: 90). La estrategia de conciliación seguida por muchas de las policías que participaron en la investigación es precisamente no tener pareja. Las estrategias desplegadas por estas mujeres incluyen redes solidarias de mujeres que las apoyan con la crianza de los hijos, sin embargo, la autora señala que dichas prácticas no promueven procesos tendientes a la igualdad de género, ni se entienden como un asunto social.

Otro espacio donde se han investigado las estrategias de conciliación son los espacios universitarios. El trabajo de Flores-Ávila, Alejandre-Magaña y Martínez-Becerra (2016) presenta los resultados de una investigación con ex universitarios (alumnos, administrativos y docentes) que estuvieran activos en la institución en el momento que se hubieran convertido en padres de niños o niñas y hasta los de tres años. Entre otros resultados las autoras identifican que en su mayoría estos universitarios (85%) se apoyó en familiares para el cuidado de los infantes. Existen diferencias entre las redes que apoyan en la crianza a los hombres y a las mujeres, por ejemplo, mientras los hombres se apoyan en la esposa, suegros y hermanas, seguido de las guarderías públicas y privadas, las mujeres despliegan estrategias más diversificadas: madres, hermanas, guarderías, suegras, persona contratada, entre otras. Las guarderías si bien son una instancia importante, en su mayoría los participantes reportaron necesitar de combinaciones de cuidados que incluían además de la estancia en guarderías, el cuidado por parte de otras personas.

El 70 por ciento de los informantes reconoció dificultades durante la etapa de crianza de los hijos, entre los más mencionados los permisos, tanto para faltar como para emergencias relacionadas con enfermedades, niveles de estrés y frus-

tración (Flores-Ávila, Alejandre-Magaña, & Martínez-Becerra, 2016). Las autoras además preguntaron si dichas dificultades podían ser vistas como resultado de una violencia institucional encontrando respuestas divididas. Finalmente, las investigadoras señalan que si bien los resultados del trabajo muestran una gran variedad de alternativas con la cual los universitarios hacen frente a la crianza de los hijos, dichas alternativas

no resultan de una política integral del Estado para atender la desigualdad en las oportunidades de desarrollo entre hombres y mujeres; más bien es resultado de las posibilidades y negociaciones de que es capaz una persona para conseguir apoyo. En lo personal coincidimos en que se debe asociar con violencia porque las opciones se limitan a la acción individual, más a que las respuestas estructurales para atender las necesidades de cuidado y hacerlos compatibles con estudio o trabajo. También porque las alternativas para criar hijos/as y realizar ocupaciones se restringen o condicionan a lo que se puede hacer en la acción individual. (Flores-Ávila, Alejandre-Magaña, & Martínez-Becerra, 2016: 96)

Lo anterior coincide con lo reportado por Castañeda-Rentería y Rangel Torrijo (en prensa), en el caso de las mujeres directivas y científicas de la Universidad de Guadalajara. Los autores sostienen que las mujeres identifican tanto a las parejas como a los hijos como actores con los cuales es necesario entablar negociaciones que les permiten conciliar de la mejor manera sus actividades profesionales y sus actividades domésticas. Asimismo, en el caso de las que son madres, la presencia de redes de apoyos integradas en su mayoría por otras mujeres (madres, suegras, empleadas) son imprescindibles. Estas mujeres, además, expresan la complejidad de tener una vida privada plena debido a la alta demanda que tanto el trabajo como la familia les exigen.

Los resultados de Castañeda-Rentería y Rangel Torrijo para la Universidad de Guadalajara, coinciden con los publicados por Baeza Aldana, Robles Sanjuán y Pech Campos (2017) sobre una universidad pública del sureste mexicano realizado con profesoras. En general en este trabajo las docentes perciben el tiempo propio como un espacio que queda a la demanda de su familia o donde pueden realizar actividades que quedan pendientes en el trabajo. En su totalidad las participantes asumen la realización o la gestión de las labores domésticas como propia y perciben la participación de la pareja como una “ayuda” a lo que asumen como obligación personal. Las mujeres entrevistadas expresan que la vida en pareja es el aspecto de su vida que se descuida.

Resulta novedoso en este trabajo que las participantes mencionen el uso de agendas como una estrategia que ayuda a conciliar las actividades diarias. La mayoría de ellas cuenta con redes de apoyo familiares y tiene la posibilidad de pagar una empleada doméstica (Baeza Aldana, Robles Sanjuán, & Pech Campos, 2017). Tal y como ya se mencionó, estas autoras coinciden en que “el equilibrio entre los roles desempeñados por las mujeres en la vida laboral, familiar y personal, han sido resultado de negociaciones individuales que le ha permitido a cada una dedicarse, en determinados momentos, al rol que le demande más atención, esfuerzo y tiempo” (p. 58).

También encontramos trabajos que buscan medir el grado de satisfacción que viven las mujeres respecto a la armonización de las dimensiones laborales y familiares. El trabajo de Hernández Montaña, et al., (2017) realiza una comparación entre mujeres de los estados de Sonora y Coahuila en México. En esta investigación se encontró que las mujeres de Sonora presentan un mayor grado de conciliación que las coahuilenses, situación que explican en términos generales como resultado de un mayor porcentaje de escolarización, menor analfabetismo, menor cantidad de hijos y mayor representatividad política a nivel estatal. Los resultados arrojaron la importancia del trabajo para las mujeres más allá de la adquisición de conocimientos y habilidades, la autonomía económica que implica, pues señalan que el grado de gratificación que les otorga el trabajo está íntimamente relacionado con “el sentido de legitimidad, al sentirse reconocidas por su entorno” (p. 74).

Por otro lado, el único trabajo de investigación identificado que contempla además tanto a mujeres como también la voz de las parejas en la búsqueda de la conciliación es el artículo “Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la Ciudad de México, de Irma de Lourdes Alarcón Delgado (2012). En éste se identifica que el trabajo doméstico es uno de los más resistentes al cambio, sin embargo, se presentan algunas señales que denotan cierta flexibilización, por ejemplo, el que las mujeres no reportan presión de sus parejas en la resolución del trabajo doméstico, o que éstas no consideran prioritario dicha actividad con relación a la atención de los hijos.

Coinciden con otros trabajos que la contratación de empleadas domésticas disminuye la tensión que los quehaceres domésticos puedan generar, “cuando no existe el recurso anterior, entonces se convierte en objeto de negociaciones explícitas en las cuales las mujeres plantean a sus parejas la necesidad y obligatoriedad de su participación” (Alarcón Delgado, 2012: 71) sin embargo, dicha negociación parte de una aceptación del varón sobre que la responsabilidad es mutua. Lo que

sí genera un conflicto para ellos, es el estándar con que las mujeres sancionan los quehaceres domésticos realizados, lo que según dicen los desalienta a realizarlos.

La mayoría de ensayos hasta aquí presentados coinciden en la importancia que el trabajo extradoméstico tiene en la vida de las mujeres. Para muchas de estas mujeres el trabajo se vuelve un elemento configurador central de sus identidades, lo que cuestiona en sí mismo la utilidad que el término “extradoméstico” pueda tener en la actualidad (Castañeda-Rentería L. I., 2019). Las nuevas generaciones, sobre todo aquellas que están accediendo a la educación superior, tienen expectativas profesionales que cuestionan, por lo menos, las posibilidades de conciliación a las que pueden acceder, pues el trabajo se sigue pensando (y viviendo) como contrapuesto a la vida familiar.

Prueba de lo anterior son los resultados publicados por Núñez y Loscertales (2005) donde, a partir de un cuestionario aplicado a mujeres jóvenes estudiantes de tres provincias andaluzas: Cádiz, Córdoba y Sevilla, se muestra una percepción en las jóvenes sobre que las tareas domésticas y la crianza de los hijos son una responsabilidad compartida con la pareja (86.3 y 77.9% respectivamente). Otro dato es que el 71.5% de las jóvenes entiende como legítima la aspiración de cualquier persona a contar con un trabajo de tiempo completo, pese a ello, el 44.2% considera que para aspirar a un ascenso en el trabajo debe pasar más horas en la empresa que las señaladas en el contrato. Además, más del 60% considera razonable abrir su propio negocio o presentarse a un puesto de la administración pública, que muchas veces son “compatibles” para las mujeres.

Las autoras señalan que las mujeres entrevistadas son “trabajadoras, luchadoras, no rehúyen la responsabilidad, defienden el trabajo en equipo, tienen ambición, son exigentes con ellas mismas, están muy bien formadas, se relacionan bien con otras personas y buscan la comunicación de calidad. Quizá el matiz negativo de estas estupendas capacidades de las que disponen o a las que aspiran (en el caso de las jóvenes) es que entiendan como algo normal y aceptable tener múltiples responsabilidades” (Núñez & Loscertales, 2005: 7).

Por el contrario, en un trabajo de investigación realizado en Argentina, Golik (2013) encontró que en la generación Y, “la conciliación entre las esferas personal y laboral no es una preocupación exclusiva del sexo femenino, ya que no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a la prioridad otorgada al equilibrio entre vida laboral y vida privada” (Golik, 2013: 126). Lo anterior no puede pensarse en sí mismo como un adelanto en términos de igualdad, sino por el contrario, como la imposibilidad de identificar previo al ingreso al mercado de trabajo, todas aquellas barreras construidas a partir del sistema de género.

5. Notas finales

En este documento se ha presentado el estado del arte que guardan las investigaciones sobre la conciliación vida laboral-vida familiar en países iberoamericanos. La revisión arroja fundamentalmente tres puntos cruciales: la problemática en torno a la definición del término conciliación, la existencia de políticas públicas y normatividad sobre el tema y finalmente los desafíos del abordaje de la experiencia cotidiana de quien concilia.

Respecto al primer punto se puede decir que la conciliación es un concepto complejo que debe abordarse desde un posicionamiento tanto feminista como desde una óptica de derechos. Sostengo que no se trata pues de un tema de mujeres *per se*, sino que es una problemática que afecta en mayor medida a las mujeres pero que al mismo tiempo es un tema relacionado también con hombres pues, en el fondo, está un marco de derechos como la igualdad, el derecho al desarrollo de la personalidad, el derecho al cuidado, el acceso a derechos de seguridad social y derechos laborales básicos. Así pues, coincido con Papí Gálvez en que la conciliación es un “concepto político, solución de un conflicto y reflejo de un problema que, ante todo (pero no exclusivamente), es de género”. (2005: 103) y agregaría, de derechos humanos.

En tanto problema de género, la conciliación entonces “implica considerar la interacción e integración entre las tareas domésticas de la familia, la decisión laboral de sus miembros y las responsabilidades derivadas de ello” (Aguilar-Barceló & López-Pérez, 2016: 39). La conciliación requiere una revalorización del trabajo reproductivo y doméstico, a partir de una crítica directa y frontal a la división sexual del trabajo.

En segundo término, se expusieron también algunos avances en materia de política pública, y sobre todo en el ámbito laboral relacionado con maternidad en algunos países de la región iberoamericana. En este sentido encontramos distintos grados de avance. Tenemos países como México y Argentina cuyas legislaciones relativas a la conciliación se reducen a licencias por maternidad, haciendo evidente que la conciliación en estos países es un asunto de mujeres madres, y que además es un asunto que reducido a un tema de maternidad debe resolverse de manera individual en el ámbito doméstico; y el caso de España, que cuenta con una extensa trayectoria en normatividad sobre conciliación, que a la letra parece ser más amplia, pero que en palabras de Mercedes Alcañiz, los esfuerzos realizados hasta ahora en los estados europeos no han logrado alterar los sistemas de género, “No se desarrollan políticas para cambiar el sistema de género en lo referente a los hombres; para que esto se realice se tendría que cambiar la

definición previa de las identidades y roles de género además de realizarse una valoración del ámbito privado, carente de valor en la actual sociedad capitalista global, cosa harto difícil en el mundo competitivo en el que nos movemos” (Alcañiz, 2018: 100).

Quizá el problema de fondo en estos casos, es que el enfoque con el que se legisla, sigue siendo ajeno al derecho de igualdad sustantiva, dejándolo sólo como un tema laboral que además no cuestiona la lógica capitalista de explotación, ni la lógica individualista que aqueja y amenaza la reproducción social. Al final lo que tenemos son acciones paliativas que, si no suficientes, sí logran facilitar la vida de las mujeres que trabajan.

Finalmente se encuentran los trabajos que se centran en los sujetos y sus experiencias. Estos trabajos además de mostrarnos una vez más que las mujeres son los principales agentes en la búsqueda de la conciliación, han hecho evidente la complejidad de las estrategias desplegadas en su indagación, así como los costos de tiempo, salud y bienestar que se tienen. Siendo una de las principales razones el hecho de la inexistencia de un tiempo personal para las mujeres que lo piensan como el tiempo destinado a la familia o a los pendientes del trabajo.

La conciliación de los distintos ámbitos de la vida es una aspiración legítima de los seres humanos. Se trata de un derecho fundamental, parte de la vivencia de una vida digna. Tanto hombres como mujeres deberíamos exigir las condiciones para hacerla posible.

Referencias

- Alcañiz, M. (2018). Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar ¿Cambio o continuidad en el sistema de género? *Ex aequo*, 85-102.
- Alarcón Delgado, I. d. (2012). México, conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la Ciudad de. *La Ventana*, 58-92.
- Aguilar-Barceló, J. G., & López-Pérez, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *Ciencia UAT*, 37-48.
- Armijo Garrido, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Estudios de Género de El Colegio de México*, 1-29.

- Baeza Aldana, S. A., Robles Sanjuán, V., & Pech Campos, S. J. (2017). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de profesoras de una universidad pública del sureste de México. *Educación y Ciencia*, 47(6), 45-59.
- Benito Osorio, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios Gerenciales*, 65-77.
- Canóvas Montero, A., Aragón Medina, J., & Rocha Sánchez, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93.
- Carrasquer, P., Massó, M., & Artilles, A. M. (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. *Papers* (83), 13-36.
- Castañeda-Rentería, L. I. (2019). El lugar de la mujer. Algunas consideraciones sobre género, hogar y trabajo. En F. J. Cortazar Rodríguez, & E. Hernández González, *Nuevas vertientes en teoría social. Problemas y propuestas de análisis* (págs. 123-138). Guadalajara: CUCSH, Universidad de Guadalajara.
- Castañeda-Rentería, L. I., & Rangel Torrijo, P. H. (en prensa). Los retos de la conciliación: tensiones entre el trabajo y el hogar que viven mujeres de la Red Universitaria de la Universidad de Guadalajara. En P. Rodríguez, & M. Luisa, *Mercados de Trabajo* (págs. 1-13). México: IEE-UNAM.
- Castañeda-Rentería, L. I., Parga Jiménez, M. F., & Musalem Enríquez, A. J. (2018). Trayectorias académicas y laborales de mujeres que ocupan puestos de liderazgo universitario: el caso de la Universidad de Guadalajara en México. *Educación. Memoria del 56o Congreso Internacional de Americanistas* (págs. 1001-1010). Salamanca: AquilaFuente, Ediciones Universidad de Salamanca.
- Contreras Tinoco, K. A., & Castañeda Rentería, L. I. (2016). Tensiones entre el cuerpo productivo de la mujer y la normatividad de género en torno a la maternidad. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*(21), 10-24.
- Flores-Ávila, A. L., Alejandre-Magaña, A. B., & Martínez-Becerra, E. (2016). Universidad pública y crianza de infantes. Reflexiones sobre su conciliación en la Universidad de Guadalajara. *Ra Ximhai*, 12(1), 83-104.
- Galhardi De Pujalt, R. M. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 77-93.
- Gilbert, F., Lope, A., & de Alós, R. (2007). Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers*, 57-82.

- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuad.admon.ser.organ*, 107-133.
- Hernández Limonchi, M. d., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa.Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 159-184.
- Hernández Montaña, A., Regino Rico, D., Abril Valdez, E., Cubillas Rodríguez, M. J., Córdova Moreno, A., & Domínguez Ibáñez, S. (2017). Diferencias de la conciliación vida-carrera en mujeres de Sonora y Coahuila, México. *Divers: Perspectivas Psicológicas*, 13(1), 69-80.
- Idrovo Carlier, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 49-70.
- Instituto de la Mujer. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Jiménez Figueroa, A., & Aravena Vega, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento Psicológico*, 13(2), 123-135.
- Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302.
- Leiva Gómez, S., & Comelín Fornes, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis. Revista Latinoamericana*, 14(42), 345-368.
- Luená, M. T. (2013). Conciliación entre trabajo y familia: la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado. Análisis legislativo y comparado. *Dos Puntas*, 167-186.
- Meil Landweriln, G., García Sainz, C., Luque de la Torre, M. d., & Ayuso Sánchez, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(71), 15-33.
- Moguel, M. (2015). La conciliación de la vida laboral y familiar: retos y pendientes. *Dfensor. Revista de Derechos humanos*, 51-57.
- Núñez, T., & Loscertales, F. (2005). La conciliación de los ámbitos personal y laboral, un deporte de riesgo para mujeres directivas. *Nuevos escenarios de trabajo y nuevos retos en la formación: IV Congreso de Formación para el Trabajo* (págs. 1-7). Zaragoza: Tornapunta.
- Papí Gálvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES*(5), 91-107.

- Pasamar Reyes, S., & Valle Cabrera, R. (2010). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 258-268.
- Quintanilla Navarro, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 95-129.
- Royo Prieto, R. (2013). Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación. *EKANIA*, 123-134.
- Salazar, R., Salazar, H., & Rodríguez, M. (2011). *Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombre en el debate público*. México: Análisis Político/Friedrich Ebert & Stiftung.
- Tena, O. (2013). Estrategias utilizadas por mujeres policías para conciliar sus deberes de trabajo doméstico y remunerado: ¿un camino hacia la equidad de género? *Acta Colombiana de Psicología*, 16(2), 81-91.
- Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15-33.

Parte II

Las políticas públicas y programas institucionales en el marco de la conciliación

Capítulo 2

Las instituciones de educación superior y la lucha por la igualdad

*Liliana Ibeth Castañeda-Rentería
Universidad de Guadalajara*

Introducción

La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres tiene una larga data. Son muchos y variados los resultados que dicha lucha arroja; algunos que van desde la generación de leyes, reconocimientos de derechos, creación de instituciones, entre otros. Pese a todos los esfuerzos, es claro que todavía hace falta mucho por hacer.

En este marco y como se podrá leer en los capítulos siguientes, es de interés particular para las autoras y los autores de los textos que integran el presente libro indagar si las transformaciones cuantitativas en espacios universitarios de las que somos testigos en la educación superior, corresponden a posibilidades reales de constituir dichas instituciones como un espacio igualitario.

En este sentido, la elección metodológica de investigar las experiencias de conciliación de hombres y mujeres académicas, directivas e investigadoras universitarias, se deriva de la importancia que reviste la educación superior en la posibilidad de transformación social para beneficio del goce igualitario de derechos, la inclusión social y las posibilidades de desarrollo humano, social, económico y cultural de cualquier sociedad (Buquet Corleto, 2011; Baute Rosales et al., 2017).

El carácter transformador de las universidades radica en que en ellas se forman profesionistas y actores que incidirán en ámbitos empresariales, institucionales (en salud, derecho, historia, educación) y en la elaboración de políticas públicas. Además, que es el espacio en el que se producen ideas y argumentos científicos que orientan las decisiones y modos de actuar en una generación y espacio determinado. En palabras de Adrián Acosta “se reconoce la importancia de la educación superior como palanca de desarrollo, como una inversión más que un gasto, como un mecanismo de justicia social...” (Acosta Silva, 2013: 85)

Pese a que el número de mujeres que acceden a las aulas universitarias es cada vez mayor, lo cierto es que las instituciones de educación superior siguen reproduciendo condiciones patriarcales en sus estructuras. Lo anterior es visi-

ble cuando se observa que hay escasa presencia de catedráticas en los más altos niveles, mujeres líderes de grupos de investigación y directivas, pues existen resistencias, “la vieja estructura se resiste cuando las mujeres empujan” (Ballarín Domingo, 2015: 20).

Sin embargo, aunque en un análisis cuantitativo se identifica claramente las resistencias de las instituciones de educación superior a la inclusión de las mujeres de manera igualitaria que los hombres, en todos los espacios de su estructura, las resistencias “más potentes, las invisibles, se vinculan con el dominio del saber y la autoridad que se les reconoce o se les niega” (Ballarín Domingo, 2015: 21) a las mujeres en dichas instituciones.

El presente texto busca problematizar las instituciones de educación superior, como espacios complejos que reproducen códigos de género (Ballarín Domingo, 2015) a través de prácticas y discursos que marcan las trayectorias de las mujeres académicas, investigadoras y directivas al interior de las instituciones, pues como lo señala Cristina Palomar: “Las instituciones de educación superior, como cualquier otra institución social, producen y reproducen su propia cultura específica” (Palomar Vereá, 2005: 28) en donde el género juega un papel importante en la definición de los sujetos y sus posibilidades de reconocimiento y recursos.

Para lograr este objetivo, el texto se divide en cuatro secciones. A esta introducción le sigue un apartado donde se analizan las particularidades de la cultura institucional de las universidades y su impacto en la temática de la igualdad. La tercera parte presenta algunas pinceladas sobre lo que la literatura ha consignado sobre las políticas de igualdad y sus desafíos en las instituciones de educación superior. Finalmente, algunas notas a manera de conclusión.

1. La cultura institucional en la educación superior y la igualdad

Abordar la desigualdad entre hombres y mujeres en las universidades y en general, en las instituciones de educación superior, es sólo posible si entendemos que dicha desigualdad es producto de una cultura institucional que se ha configurado a través de siglos de existencia y que además no puede ser entendida sin integrar al análisis la categoría de género.

Cristina Palomar señala que para entender la cultura institucional de género de las universidades, es necesario

pensar al género como un tejido discursivo que participa en la naturalización de los supuestos sobre los que se montan las relaciones que se establecen en su seno basadas en las diferencias que distinguen los sexos, pero también como un juego

de reglas institucionales, de técnicas y procedimientos generalizados aplicados a la escenificación/reproducción de prácticas sociales diferenciadas por sexo. (Palomar Verea, 2005: 34)

Históricamente las mujeres estuvieron excluidas de los centros de producción del conocimiento, lo que, además de dejar fuera la experiencia femenina de la producción de conocimiento y del conocimiento mismo, produce y reproduce lógicas y prácticas que enmarcan la participación de los sujetos en la institución, sin reconocer la existencia y diferencia de “otros” sujetos además del masculino, sujeto racional.

Lo anterior evidentemente implica que la cultura institucional asumiéndose neutra, no le permita a la propia institución identificar las formas en las que discrimina, y termine percibiéndose a sí misma como un espacio de igualdad, sin embargo “el mundo científico, pretendidamente neutral, no es tal: el campo de las ciencias está esencialmente cruzado por las determinaciones del mundo político, dentro del cual las diferencias de género son fundamentales” (Palomar Verea, 2005: 14).

Esta ceguera institucional respecto a la desigualdad de género en las instituciones, se explica a través de dos cosas: primero, la feminización de algunos ámbitos universitarios, y segundo, la creencia compartida de que los espacios en la universidad se obtienen/ocupan a través de procesos meritocráticos.

Respecto a la feminización de algunos ámbitos universitarios, esto no significa que a mayor cantidad de mujeres en la institución haya mayor grado de igualdad, pues distintos trabajos han señalado que tanto horizontal como verticalmente, las mujeres siguen estando presentes en espacios de menor autoridad, o representan mayorías en las disciplinas de menor prestigio. Ana Buquet lo señala como “segregación disciplinaria” y señala: “Lo anterior muestra que la presencia de mujeres en las universidades no es sinónimo de equidad de género, ya que al interior de estas comunidades se presentan grandes desigualdades en las oportunidades que tienen unas y otros en sus trayectorias académicas de estudio y laborales” (Buquet Corleto, 2011: 216-217).

Por otro lado, tenemos la ceguera producida por la idea de la meritocracia:

Permitir que todos y todas participen de la misma institución sin distinción de clase, raza o género, convierte a todos y todas en iguales como principio [...] Esto que parece justo –y probablemente sea lo más justo posible– crea sus propias desigualdades al jerarquizar en función del mérito, del éxito académico medido a través de la producción investigadora. Y estas desigualdades producidas

en aplicación de un principio que aceptamos como justo dificultan la percepción de las diferencias en los patrones que rigen en la academia la carrera profesional de hombres y mujeres. (Ballarín Domingo, 2015: 29)

La meritocracia, además, es problemática porque hace parecer que si individuos particulares, y muchas veces “excepcionales”, han podido acceder a espacios, obtener promociones o destacar en áreas determinadas, todos lo pueden hacer. El discurso meritocrático permite sobrerresponsabilizar al sujeto de su éxito o fracaso y de la construcción racional de sus trayectorias académicas. A la vez que despolitiza la interpelación o lucha por cambiar las condiciones y circunstancias en que opera un espacio, ya que invisibiliza los distintos recursos (simbólicos, institucionales, sociales, etc.) que se constituyen en barreras y marcan diferencias para el acceso o restricción a un espacio determinado.

Asumir que la participación de hombres y mujeres en procesos como el ingreso y la promoción académica, así como en la obtención de reconocimientos se lleva a cabo en igualdad de circunstancias es un error.

Tal y como se verá en los capítulos que integran este libro, muchas de las mujeres académicas, sin importar el nivel educativo o disciplina en la que se desarrolle su trabajo, no escapan a los mandatos de género que las colocan como protagonistas exclusivas de las tareas de crianza y cuidados, así como de las tareas de reproducción en los espacios domésticos.

Muchas de las mujeres son ciegas a lo anterior, pues en palabras de Ballarín Domingo, “Para situarse en igualdad con el resto del grupo, las profesoras se ven exigidas a un sobreaprendizaje de la cultura masculina que rige la institución” (Ballarín Domingo, 2015: 30) y terminan ellas mismas reproduciendo una cultura institucional de género masculina que les impide cuestionar la estructura y prácticas que la genera.

El espacio de generación de conocimiento, es un espacio donde cotidianamente se vive una lucha simbólica por el reconocimiento y la valía, reconocimiento y valía definida en términos masculinos, y cuyo acceso está configurado a través de prácticas incompatibles con las rutinas de muchas mujeres, pues requieren tiempo y dedicación para el establecimiento de vínculos, “reuniones interminables que ellas no quieren o no pueden permitirse y en las que subyace no la eficacia, sino la lucha simbólica por el poder” (Pérez Fuentes y Andino, 2005 en Ballarín Domingo, 2015: 30-31).

La extensión de la división sexual del trabajo de los ámbitos privados al ámbito universitario, también es un hecho cuando se analizan los espacios donde las mujeres tienen mayor representatividad en la estructura institucional

(Castañeda-Rentería L. I., Parga Jiménez, González Coronado, & Musalem Enríquez, 2019). A lo anterior se suman las autolimitaciones, explicadas no por la falta de capacidad o preparación, sino “motivada por una anticipación de la necesidad de tener que ralentizar sus carreras profesionales por razones de conciliación” (Pastor Gosalbez & Acosta Sarmiento, 2016: 250).

Otro ejemplo de cómo se objetiva la cultura institucional de género es el señalado por Pilar Ballarín como la no consideración como violencia de género de conductas “que suponen un ejercicio de poder y dominación de los hombres hacia las mujeres y que tiene presencia en todos los estamentos universitarios, sobre todo cuando las mujeres se sitúan en orden jerárquico inferior” (Ballarín Domingo, 2015: 32).

Algunos datos que evidencian lo anterior, según estudios europeos es el que “un hombre con hijos tiene cuatro veces más probabilidades de ser promovido a profesor titular, que una mujer con hijos aunque sus características profesionales sean similares (Sánchez de Madariaga, 2012 en Pastor Gosalbez & Acosta Sarmiento, 2016: 254) o que en España, “las mujeres que llegan al escalafón más alto han tardado una media de 16 a 20 años más que los varones” (Sedeño, 2000 en Pastor Gosalbez & Acosta Sarmiento, 2016: 254).

Las instituciones de educación superior deben pensarse como espacios configurados por relaciones de poder, atravesadas entre otras cosas por el género, la disciplina, el prestigio. La cultura institucional configurada desde ahí debe ser resignificada, dando espacio al reconocimiento de otros sujetos distintos al masculino, debe ser cuestionada la estructura y las prácticas que ocultas tras la idea del mérito individual, excluyen sistemáticamente a las mujeres de la posibilidad de ostentar poder y prestigio. Asimismo, es importante deconstruir el poder y el prestigio mismo para que den cabida a otras posibilidades y experiencias.

Habitar los espacios de construcción del saber es algo más que llegar a ellos e incorporarse a la creación del conocimiento, requisito indispensable para estar, pero habitarlos requiere hacerlos propios, vivirlos sintiendo que se es parte esencial de su vida, que está en propias manos dirigirlos y transformarlos, y para ello se necesita poder. (Ballarín Domingo, 2015: 36)

En otras palabras “hay que tener en cuenta que las mujeres sólo serán capaces de transformar el conocimiento si están bien posicionadas en los lugares en los que se define el valor de los conocimientos” (Pastor Gosalbez & Acosta Sarmiento, 2016: 268).

2. Las IES y la lucha por la igualdad

En una revisión de la literatura sobre igualdad de género en la educación superior, Cecilia Castaño Collado (2016) analiza los avances en este ámbito en países anglo-sajones, y países del centro, norte y sur de Europa. De acuerdo con esta autora, en los años ochenta, las políticas de igualdad de género en las universidades y en la investigación académica tenían como paradigma la igualdad de oportunidades y la lucha contra los estereotipos, de ahí que fueran instrumentalizadas a manera de apoyos individuales dirigidos exclusivamente a las mujeres.

En la década siguiente, “las políticas se orientaron a fomentar la atracción, entrada, promoción y retención de las mujeres en la carrera académica con medidas de acción positiva (cuotas) y desde 1995 (Conferencia de Pekín), de transversalidad de género (sistemas de incentivos a la incorporación y permanencia de las mujeres)” (Castaño Collado, 2016: 227). Para el inicio del milenio, las políticas se orientaron a la necesidad de transformación estructural y cultural de las instituciones, tanto de educación superior y universitarias, como de las instituciones de investigación científica (Castaño Collado, 2016).

La autora señala que, con el advenimiento neoliberal propio de la nueva gestión pública y política de las universidades, se pueden identificar dos modelos de “gestión” del problema político que se identifica en las desigualdades y desventajas que sufren las mujeres: por un lado, “la aproximación angloamericana de gestión de la diversidad, frente a la aproximación predominante en la Unión Europea de transversalidad” (Castaño Collado, 2016: 237). Ambos modelos presentan discursos basados en el mérito como la opción justa, sin considerar que las normas y las formas para alcanzarlo siguen siendo definidas en el marco de una cultura institucional masculina.

Sin embargo, independientemente de la forma de gestionar “el problema”, lo que es cierto es que en ambos modelos no se cuestiona la estructura meritocrática, las formas de producción académica y su evaluación, es decir, no profundiza en los privilegios ni las estructuras que los sostienen. Por lo anterior no podemos indicar que, en el caso de las universidades europeas o angloamericanas, la existencia de políticas sobre igualdad haya hecho gran cambio en el estatus de las mujeres como “las otras” en las universidades.

En América Latina se han desarrollado algunas iniciativas a partir de referentes internacionales como la lucha de la igualdad en la educación superior contemplada en la *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*, que señala dentro de sus objetivos prioritarios:

“el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres por medio de cinco grandes ejes de acción: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y la difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional” (Palomar Vereá, 2005: 9).

También encontramos los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe, sus objetivos 4 y 5 se orientan a garantizar educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, así como lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Baute Rosales, Pérez Payrol, & Luque Espinoza de los Monteros, 2017: 52).

Pese a ello, la realidad es que una gran mayoría de instituciones de educación superior siguen sin contar con unidades de igualdad, ni políticas o programas en este tema. En México en el orden federal, por ejemplo, encontramos esfuerzos que proponen la incorporación de la perspectiva de género, que de acuerdo con Palomar Vereá, tiene como objetivo “promover un cambio ético en las instituciones para que éstas incorporen en sus sistemas axiológicos el respecto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género” (2005: 11).

Lograr la incorporación de la perspectiva de género en las IES, implica

que el particular contexto del mundo académico se ha asumido que hay desigualdades y desequilibrios producidos culturalmente entre las mujeres y los hombres que componen sus instituciones, y que se ha hecho un esfuerzo por, racionalmente, remontar esa lógica binaria naturalizada según la cual se reparten privilegios, oportunidades, ventajas, posiciones y recursos de manera desigual, según el sexo de las personas (Palomar Vereá, 2005: 19).

A nivel institucional, Ana Buquet sostiene que se han logrado avances, sobre todo en lo referente a la institucionalización de los estudios de género, a través de la creación de unidades académicas donde se desarrolla la investigación en este ámbito, sin embargo, “a pesar de que la mayor parte de los avances en temas de género ha salido de la producción académica de las universidades, no han sido estas instituciones las que han acogido la temática y sus procesos de institucionalización al interior de sus comunidades” (Buquet Corleto, 2011: 212).

Como se puede observar en la siguiente Tabla 1, en lo que se refiere a la participación de las mujeres en las instituciones de educación superior en América Latina y el Caribe, los números no son alentadores. La información mostrada fue presentada en el IV Encuentro EMULIES, celebrado en Lima, Perú en 2017.

Tabla 1. Porcentaje de presencia de mujeres en IES

	Cargos de autoridades universitarias ocupados por mujeres	Catedráticas de tiempo completo	Investigaciones lideradas por mujeres	Cuenta con Oficina o Unidad de Igualdad de Género
México				
Universidad de Guadalajara	36	26	46	No
Universidad Veracruzana	51	40	55	Sí
Universidad Autónoma de Nuevo León	22	46	37	Sí
República Dominicana				
Instituto Tecnológico de Santo Domingo	41	0	33	Sí
Puerto Rico				
Universidad Interamericana de Puerto Rico	56	56	61	Sí
Perú				
Pontificia Universidad Católica de Perú	35	31	32	Sí
Nicaragua				
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua	31	48	46	Sí
El Salvador				
Universidad Modular Abierta	67	54	50	No

Ecuador				
Universidad Técnica de Ambato	36	43	4	Sí
Costa Rica				
Universidad de Costa Rica	38	36	46	Sí
Chile				
Universidad Tecnológica Metropolitana	32	35	39	No
Universidad de los Lagos	35	39	17	Sí
Brasil				
Universidad Federal de Ciencias de la Salud Porto Alegre	57	17	57	No
Bolivia				
Universidad Mayor de San Simón	28	46	91	No
Argentina				
Universidad Nacional de San Juan	34	38	54	Sí
Universidad Nacional de Rosario	40	50	50	Sí
Universidad Nacional de Cuyo (Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria)	54	55	55	Sí

Fuente: elaboración propia a partir de carteles expuestos en el IV Encuentro EMULIES, Lima, Perú 2017.

Según Ana Buquet, hay dos vertientes básicas para problematizar la no incorporación de la transversalización de la perspectiva de género en las IES: la incorporación de las temáticas de género en la formación de las y los jóvenes universitarios; y la institucionalización de la equidad de género (Buquet Corleto, 2011). Buquet sostiene que es indispensable que los programas y planes de estudio de todas las carreras introduzcan de manera transversal la formación en temas de equidad de género. Coincidimos con la autora, pues el potencial de las instituciones de educación superior para la transformación social incluye la producción de conocimiento sobre el tema, pero también la difusión de ese conocimiento para el cambio de mentalidades, el combate a los estereotipos y la transformación de las realidades.

Finalmente, Buquet hace referencia a la importancia de institucionalizar la equidad de género no sólo como un tema de investigación válida y pertinente, sino como el mecanismo a través del cual se transformen las relaciones de género al interior de las universidades, es decir de la transversalización de la perspectiva de género.¹

Se requiere de políticas institucionales puntuales que reviertan el impacto negativo que causan los significados culturales asociados a la feminidad y a la masculinidad y la división sexual del trabajo, sobre las trayectorias académicas y laborales de las mujeres. (Buquet Corleto, 2011: 222)

Para lograr dicho objetivo entonces, la política de género debe atravesar las funciones sustantivas de la universidad, sus estructuras, leyes, procesos, vida cotidiana. Es necesario que las instituciones de educación superior diseñen políticas de género mediante las cuales asuman su responsabilidad y compromiso social con la igualdad entre hombres y mujeres. reconociendo que “las mujeres y los hombres tienen necesidades y poderes diferentes y que éstos deben ser identificados y abordados de manera que se rectifique el desequilibrio entre ambos. Por tanto, para alcanzar la igualdad de género es necesario instrumentar programas, políticas y estrategias dirigidas específicamente a las mujeres” (Baute Rosales, Pérez Payrol, & Luque Espinoza de los Monteros, 2017: 53).

La literatura muestra también que la existencia de leyes, programas o dependencias al interior de las universidades no asegura la transversalización de la perspectiva de género, pues la existencia no asegura la adopción, incorporación,

¹ Conferencia impartida por Ana Buquet Corleto en el I Congreso Políticas Universitarias de Género, celebrado en Rosario, Argentina en marzo 2019.

el posicionamiento crítico de los actores al interior de la institución respecto a las desigualdades. Diferentes autores señalan que si bien las leyes aprobadas pueden ser consideradas como un logro, también “han generado un espejismo de igualdad, de manera que se considera la igualdad entre hombres y mujeres un hecho ya alcanzado” (Pastor Gosalbez & Acosta Sarmiento, 2016: 255).

Por todo lo que hemos visto, el hecho de que la Universidad sea una institución que garantiza la igualdad formal por razón de género no garantiza en la práctica una igualdad real de oportunidades. Paradójicamente, además, esta igualdad formal hace que las desigualdades de género estén marcadas por la invisibilidad y la inconsistencia, aspecto que puede hacer devaluar la percepción de esta desigualdad y la necesidad de aplicar políticas a favor del equilibrio de los géneros. (Pastor Gosalbez & Acosta Sarmiento, 2016: 256)

Ningún país en el mundo ha logrado resolver la problemática de la desigualdad entre hombres y mujeres. Lo mismo vale decir para todas las universidades e instituciones de educación superior, pese a la gran variedad de estrategias desplegadas por cada una de estas instituciones, que se pueden resumir en la creación de unidades o dependencias de igualdad y la elaboración y puesta en marcha de políticas o programas de igualdad (Baute Rosales, Pérez Payrol, & Luque Espinoza de los Monteros, 2017).

Pese a ello los resultados son ambivalentes, señala Cecilia Castaño Collado,

Por una parte, se introducen objetivos de incrementar el número de mujeres catedráticas e investigadoras, se elaboran planes de igualdad y se crean organismos de igualdad; por otra parte, la equidad de género puede convertirse en un objetivo inalcanzable, entre la retórica de la igualdad y el rechazo de la perspectiva de género; entre el discurso grandilocuente que reafirma el compromiso con la igualdad, a la vez que en la práctica se identifica a la mujer con la familia y las políticas de igualdad se centran en la conciliación laboral-familiar para las mujeres, evitando poner en cuestión las estructuras de poder y las prácticas masculinas. (Castaño Collado, 2016: 228-229)

Como podemos darnos cuenta, la desigualdad al interior de las instituciones de educación superior y universidades no es un asunto fácil de resolver.

3. Notas finales

A lo largo de este capítulo se ha expuesto la complejidad que guardan las culturas institucionales de género al interior de las universidades y de otras instituciones de educación superior. Toda la vida académica fue creada en el marco de una cultura masculina que definió lo que era valioso en la ciencia y lo que era necesario para ser distinguido como un académico. Dicha definición se hizo además en un largo, larguísimo lapso de tiempo en el que las mujeres fueron excluidas sistemáticamente de los planteles universitarios.

Pese a lo que muchos quieren creer, el ingreso de las mujeres a las filas universitarias no ha transformado la lógica patriarcal de las universidades y de la ciencia. Y lo que es peor, muchos y muchas universitarias ni siquiera se dan cuenta de que es así. Sin embargo, no es necesario buscar mucho para darnos cuenta que las mujeres al interior de las instituciones académicas y científicas siguen siendo consideradas “las otras”, y que en las trayectorias biográficas y profesionales, las mujeres se enfrentan con múltiples obstáculos, anclas y sobrepesos que les dificultan avanzar en los tiempos y con la producción requerida.

Las instituciones de educación superior deben generar procesos de autoanálisis sobre esta situación, pues son ellas las que potencialmente tienen la mayor ventana de posibilidad para generar cambios en las sociedades donde se encuentran insertas; en palabras de Ana Buquet,

Las instituciones de educación superior, espacios de creación y transmisión de conocimiento científico, de producción y reproducción de valores y comportamientos y de convivencia entre diferentes sectores sociales y generaciones, tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos entre mujeres y hombres y favorecer la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos.[...] no se constriñe a sus integrantes, sino que tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que impacta hacia afuera de sus comunidades, por lo que los logros que estas instituciones alcancen en relación con la equidad de género, tendrán siempre repercusiones sobre los distintos ámbitos que conforman nuestras sociedades. De esta manera, las medidas que las universidades implementen para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades y corregir las desigualdades detectadas, son fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia social de las sociedades en su conjunto. (Buquet Corleto, 2011: 217)

Las universidades e instituciones de educación superior deben asumir el reto de transformar la estructura tradicional de la división sexual del trabajo al interior de sus propias comunidades y de crear las condiciones en el marco de su competencia, que les permita a sus miembros hacer frente a las múltiples facetas de su vida profesional, familiar y personal.

No podemos permitir que las características, valores y prácticas laborales patriarcales permanezcan como señala Cecilia Castaño, “intactas e incuestionadas” (2016: 231). Es necesario conocer y reconocer las realidades cotidianas de las mujeres directivas, académicas y científicas de nuestras instituciones, pues como se podrá leer en los capítulos de la tercera y cuarta parte de este libro, entre la normatividad (cuando existe), los programas o políticas de igualdad y la experiencia de habitar la universidad, la brecha sigue siendo muy profunda.

Referencias

- Acosta Silva, A. (2013). Políticas, actores y decisiones en las Universidades Públicas en México: un enfoque institucional. *Revista de Educación Superior*, XLII(165), 83-100.
- Ballarín Domingo, P. (2015). Los códigos de género en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, 19-38.
- Baute Rosales, M., Pérez Payrol, V. B., & Luque Espinoza de los Monteros, M. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Universidad y Sociedad*, 50-57.
- Buquet Corleto, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 211-225.
- Castañeda-Rentería, L. I., Parga Jiménez, M., González Coronado, C. E., & Musalem Enríquez, A. (2019). Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 377-391.
- Castaño Collado, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones feministas*, 225-245.
- Palomar Vereá, C. (2005). La política de género en la educación superior. *La Ventana*, 7-43.
- Pastor Gosálbez, I., & Acosta Sarmiento, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones feministas*, 247-271.

Capítulo 3

El Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara desde una perspectiva de género

*Liliana Ibeth Castañeda-Rentería
María Felicitas Parga Jiménez
César Ernesto González Coronado
Anisse Jacinta Musalem Enríquez
Universidad de Guadalajara*

Introducción

El trabajo presenta un análisis del Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara (UDG) en su convocatoria 2018-2019, desde una perspectiva de género. El PROESDE es un programa institucional que tiene como principal objetivo reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño académico del personal. Se trata de un programa que evalúa anualmente a los y a las docentes y cuyo resultado tiene implicaciones en estímulos económicos para los participantes.

En este marco se plantea la necesidad de complejizar y entender el impacto que las dinámicas cotidianas en la vida de las mujeres con relación a la maternidad, prácticas de cuidados y actividades domésticas tienen en su desempeño profesional y la manera en que la institución considera o no, las realidades que experimenta la comunidad docente femenina más allá de los muros universitarios en el programa y su respectiva convocatoria. El objetivo es identificar las áreas de oportunidad que permitirían que el programa se inserte en una lógica transversal de inclusión.

Se describe en primer término el contexto de los programas de estímulos al desempeño docente, sus antecedentes en México y en las universidades, así como los lineamientos que rigen su operación en las instituciones de educación superior del país.

A continuación, se particulariza el tema en la Universidad de Guadalajara y se muestran algunos indicadores en materia de género de la institución. Se presenta la conformación de la Convocatoria PROESDE 2018-2019 de la institución, motivo de análisis de este trabajo y se describen los principales elementos y la operación de la misma.

Posteriormente se presenta el caso de estudio del Centro Universitario de la Ciénega cuyos resultados del PROESDE 2018-2019, ejemplifican las diferencias en los resultados de los hombres y mujeres, desde una perspectiva de género.

Se realiza también un análisis de la Convocatoria PROESDE 2018-2019 de la UDG desde la equidad de género donde se identifican los principales obstáculos en el reconocimiento de las diferencias entre las cotidianidades de hombres y mujeres en cada uno de sus apartados, con la finalidad de identificar áreas de oportunidad de mejora en los programas de estímulos al desempeño docente.

Finalmente se presentan a manera de aportes finales las reflexiones y áreas de oportunidad identificadas en las que las políticas federales y la emisión de convocatorias pudieran transitar en materia de inclusión e igualdad.

1. El PROESDE: antecedentes y lineamientos de operación

Como antecedente de los programas de estímulos al desempeño docente en México y como resultado de la llamada *Modernización Educativa*, en los años ochenta se implementaron mecanismos que buscaban mejorar la calidad de la educación superior a través de estímulos basados en previa evaluación (Velásquez y Rosas, 2016), enmarcados en una política estatal cuyo eje era fortalecer el vínculo entre financiamiento y evaluación que se asumía aseguraba la mejora de la calidad de la educación (Comas y Rivera, 2011). Según Comas y Rivera, los Programas de Estímulos Económicos “fueron creados ante el deterioro salarial de los años ochenta, no para estimular la formación de trayectorias progresivas” (2011: 36).

La década de los ochenta “constituye un parteaguas en la implantación de los procesos de evaluación de la calidad de la educación superior a niveles institucional, interinstitucional y del desempeño académico” (Magaña, 2016: 36). A partir de la década de los noventa han surgido otros mecanismos cuyos objetivos son asegurar la calidad de las instituciones de educación superior, tales como el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), hoy llamado Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y el Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP), entre otros (Magaña, 2016).

Los antecedentes de los programas de estímulos al desempeño docente en las universidades públicas los encontramos en instituciones como la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que en 1989 crearon programas institucionales que se orientaban en cierta manera a premiar la dedicación y la productividad, apoyar políticas de deshomologación y fomentar competencia inter e intrainstitucional (Ibarra

Colado, 1993 en Miranda Guerrero, 2005). En la Universidad de Guadalajara fue en 1996 cuando se implementó el programa a nivel institucional (Miranda Guerrero, 2005).

Actualmente los programas institucionales de estímulos al desempeño docente, en México, tienen fundamento en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, publicados en el año 2002.

Estos lineamientos establecen que el programa está orientado a los académicos cuya actividad principal es la docencia frente a grupo y que cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación institucional, con el propósito de reafirmar el trascendente papel de los educadores en el proceso de enseñanza aprendizaje. Los recursos financieros para el programa están sujetos a la disponibilidad presupuestaria.

Los Lineamientos estipulan que cada institución elaborará su propia reglamentación, el procedimiento y el sistema de evaluación para el otorgamiento de los estímulos. En cuanto a los instrumentos de evaluación se especifica que la evaluación podrá seguir el proceso que cada institución determine, pudiendo existir tabuladores para asumir diferentes modalidades. Se menciona la conveniencia de que exista un repertorio de estímulos que incluya la gama de comportamientos susceptibles de ser premiados en función de la situación de cada institución, considerando tres factores en orden de importancia: la calidad, la dedicación y permanencia en la docencia. El modelo de evaluación deberá describir los factores a evaluar, los indicadores, las ponderaciones, los aspectos sobre los que se realizan los juicios de valor, y el sistema de calificaciones a utilizarse, pudiendo inscribirse en una gama de reconocimientos más amplia en la institución, que tome en cuenta diversos niveles que sirvan de referencia para otorgar estímulos diferenciados a los docentes. Los instrumentos se podrán aplicar, una vez que sean aprobados por la Secretaría de Educación Pública y validados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2. El PROESDE en la Universidad de Guadalajara: Convocatoria 2018-2019

La Universidad de Guadalajara es la segunda institución de educación superior universitaria más grande de México. Está integrada por una red universitaria constituida por 15 centros universitarios ubicados tanto en el área metropolitana de Guadalajara, como al interior del estado de Jalisco, por un Sistema de Universidad Virtual y el Sistema de Educación Media Superior.

De acuerdo con la Estadística Institucional 2017, la Universidad cuenta con 280 297 estudiantes matriculados, de los cuales 44.21% son alumnos y alumnas de nivel superior. Los centros universitarios temáticos ubicados en la zona metropolitana de Guadalajara, concentran 62.34% de la matrícula, mientras que en los centros regionales del interior del estado, cursan sus estudios 37.65% de los estudiantes de nivel superior.

Según la misma fuente (Estadística Institucional, 2017) la Red Universitaria se integra por 5291 profesores de tiempo completo (PTC) de los cuales 72.02 % están adscritos a algún centro universitario. Del total de esos PTC de educación superior (3811) 38 % son mujeres.

En el caso de la Universidad de Guadalajara el Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE) se constituye en un programa institucional que tiene fundamento legal en el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño Docente de la propia institución. De acuerdo con el Artículo 1, el Programa tiene como objetivos: I) Reconocer el esfuerzo y la calidad en el desempeño académico del personal de carrera de tiempo completo con categorías de técnico y profesor titular o asociado, y II) Reconocer las actividades de calidad en docencia, tutoría, generación y aplicación del conocimiento y gestión académica. El Artículo 2 estipula que, los estímulos al desempeño docente son beneficios económicos independientes del sueldo, por lo que no constituyen un ingreso fijo, regular ni permanente y, en consecuencia, no podrán estar bajo ninguna circunstancia sujetos a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles, así como tampoco podrán ser demandables ante otra autoridad gubernamental. La vigencia del estímulo es de un año, según lo marca el Artículo 5.

De acuerdo con el Artículo 9, para ser considerado aspirante en el concurso del Programa de Estímulos al Desempeño Docente, el personal docente deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser profesor de carrera o técnico académico de tiempo completo con categoría de titular o asociado en cualquiera de sus niveles.
2. Haber impartido al menos 4 horas-semana-mes por semestre de docencia en la Universidad de Guadalajara en cursos curriculares y haber cumplido al menos el 90% de las asistencias durante el período a evaluar.
3. Estar cubriendo actualmente una carga horaria de docencia curricular por lo menos de 4 cuatro horas-semana-mes.

4. Tener registrado su plan de trabajo anual en el departamento de adscripción. El plan deberá ser congruente con el propio plan de desarrollo de su dependencia de adscripción y comprometerse por escrito a su cumplimiento.
5. Haber cumplido en su totalidad con el plan de trabajo que presentó en la promoción anterior de este programa, en caso de haber sido beneficiado.
6. Contar por lo menos con el grado académico de maestro o el diploma de especialidad de al menos 2 años.
7. No desempeñarse por más de ocho horas semanales en otras instituciones, y
8. Los demás que establezca este ordenamiento. Los documentos para comprobar los requisitos serán establecidos en la convocatoria y deberán ser presentados ante la autoridad competente en los términos establecidos.

En este sentido, la convocatoria del PROESDE se publica anualmente por el Rector General de la UDG, en la cual se establece la Tabla de Actividades a evaluar y el periodo sujeto a evaluación del año inmediato anterior.

De conformidad con el Artículo 24 del reglamento en comento, es función de la Coordinación General Académica (CGA) de la institución la de establecer el cronograma para el concurso, así como para otros procedimientos previstos en el ordenamiento, previa autorización de la Vicerrectoría Ejecutiva de la institución; de igual manera se le atribuye la supervisión del programa y la evaluación de los resultados. Es menester de la CGA, llevar a cabo las actividades necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento y la conformación de la Convocatoria anual, para lo cual se analizan los resultados previos en concordancia con el Plan Institucional de Desarrollo y las políticas federales, con la finalidad de realizar los ajustes pertinentes para ser enviada a las instancias federales para autorización.

En este tenor, la Convocatoria PROESDE 2018-2019 contempló nueve niveles y cuantías de los estímulos (ver Tabla 1).

El procedimiento de evaluación se realiza a través de Comisiones Dictaminadoras por Centro Universitario, de conformidad con el Artículo 17 del Reglamento aplicable, las cuales están integradas por siete profesores, propuestos por los Colegios Departamentales a la Comisión de Educación del Consejo del Centro Universitario para su designación y un octavo miembro designado por la Coordinación General Académica, mismas que evalúan las actividades académicas de los concursantes, en relación a los siguientes criterios de evaluación (ver Tabla 2).

Tabla 1. Niveles de Evaluación y Cuantías de los Estímulos

Nivel de Evaluación	Unidad de Medida de Actualización (UMA*)	Rango de Puntaje de Calidad	Puntuación Total (calidad, dedicación y permanencia)
I	1	210-264	301-377
II	2	265-319	378-455
III	3	320-374	456-533
IV	4	375-429	534-611
V	5	430-484	612-689
VI	6	485-539	690-767
VII	7	540-594	768-845
VIII	8	595-649	846-923
IX	9	650-700	924-1000

Fuente: Convocatoria PROESDE UDG 2018-2019, publicado en Suplemento de La Gaceta, 15 de enero 2018. * Una UMA corresponde a \$80.60 valor correspondiente al año 2018 (SAT.GOB.MX).

Tabla 2. Criterios de Evaluación

Criterios de Evaluación	Puntaje	Porcentaje
a) Calidad en el desempeño de la docencia	700	70%
b) Dedicación a la docencia	200	20%
c) Permanencia en las actividades académicas de la institución	100	10%

Fuente: Convocatoria PROESDE UDG 2018-2019, publicado en Suplemento de La Gaceta de la Universidad de Guadalajara, 15 de enero 2018.

El procedimiento inicia con la solicitud de participación y la entrega de la siguiente documentación:

1. Cartas de desempeño docente, expedidas conforme al artículo 25 fracciones VI y VII del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, que evalúa el trabajo académico de un ciclo escolar en referencia a la asistencia a cátedra, el uso de apoyos didácticos, el cumplimiento de programas de cursos, el porcentaje a aprobación de alumnos, la participación en el trabajo colegiado, y la asesoría de estudiantes.
2. Constancia emitida por el Sistema Integral de Información y Administración Universitaria que indique los cursos y carga horaria impartida en los ciclos escolares del año a evaluar.
3. Constancia expedida por el Jefe de Departamento, en la que se indique los cursos y carga horaria que imparte en el ciclo escolar actual.
4. Plan de trabajo anual con el visto bueno de su superior jerárquico inmediato.
5. Constancia expedida por su superior jerárquico que acredite que cumplió en su totalidad con el plan de trabajo en el periodo a evaluar.
6. Copia del documento que avale la obtención del grado de Doctor o Maestro, o bien el diploma de especialidad respectiva.
7. Carta de exclusividad en el formato establecido, recabando el acuse del Jefe de Departamento, Director de Escuela o Director Académico, según corresponda, y Carta compromiso en el formato establecido.

La convocatoria estipula la Tabla de Actividades a Evaluar, en la cual se establecen los aspectos que son sujetos de puntaje de concurso y que se agrupan como se observa en la Tabla 3.

Tabla 3. Actividades a Evaluar

Criterios de Evaluación	Actividades a Evaluar
a) Calidad en el desempeño de la docencia	a.1) Docencia a.2) Generación y aplicación del conocimiento a.3) Tutorías a.4) Gestión académica individual o colegiada
b) Dedicación a la docencia	b.1) Carga horaria semanal
c) Permanencia en las actividades académicas de la institución	c.1) Años de servicio cumplido en docencia

Fuente: Convocatoria PROESDE UDG 2018-2019, publicado en Suplemento de La Gaceta, 15 de enero 2018.

Los principales aspectos a evaluar, en los que los o las candidatas pueden incidir a través de su trabajo, son los siguientes:

a) En cuanto a la Docencia se evalúa el haber obtenido una certificación del dominio de otro idioma; acreditar la asistencia a cursos de actualización disciplinar o de formación docente; la certificación de diplomados de al menos 120 horas; impartición de cursos de actualización profesional, disciplinar o de formación docente, en una institución distinta a la de su adscripción; obtener una evaluación de calidad por parte de los alumnos, relativa a las actividades de apoyo al aprovechamiento escolar y a la enseñanza; impartición de cursos curriculares en algún idioma extranjero; la publicación de un libro de texto; la traducción de artículos empleados en un curso o unidad de aprendizaje; elaboración de material didáctico, tal como antologías, compilaciones, manual de prácticas de laboratorio, cuadernos de trabajo, guías de aprendizaje, entre otros; diseño de cursos en línea; realización de visitas guiadas o viajes de estudio, aprobados por la academia.

b) Respecto de la Generación y/o aplicación del conocimiento, deberán demostrar tener publicaciones científicas o especializadas con registro ISBN como autor o coordinador del libro; autor de artículos en revistas con registro ISSN; presentación como ponente de trabajos en eventos académicos con su respectiva publicación en memorias con arbitraje; publicación de objetos de aprendizaje; obtención de patentes para la institución; participación como árbitro en publicaciones sobre investigación en revistas de circulación; participación como conferencista por invitación en eventos académicos; preparación de alumnos para eventos o concursos académicos o científicos; participación en proyectos de investigación con financiamiento o en colaboración con otra institución; participación en redes de investigación externas a la institución.

c) Los aspectos que se consideran en la actividad de Tutorías se encuentra el ser tutor en modalidad presencial, no convencional o en la nivelación o actualización de alumnos; tutor de alumnos en la realización de prácticas profesionales o servicio social; preparación de grupos para olimpiadas, competencias académicas o exámenes generales; dirección de trabajos de titulación; asesor de tesis; lector de tesis de postgrado; sinodal en exámenes de titulación; colaboración en los programas de orientación educativa.

d) Para la demostración de actividades de Gestión Académica individual o colegiada se contempla la participación en academias como presidente o secretario; la dirección o coordinación de actividades y programas realizados por un centro, instituto o laboratorio de investigación; la participación en comisiones dictaminadoras de ingreso y promoción del personal académico, o de estímulos; ser consejero miembro de alguna comisión de los órganos de gobierno; realizar actividades académicas de manera colegiada en grupos técnicos de apoyo, en comité editorial, comités consultivos, en comité evaluador de proyectos de investigación, en comité de titulación, en junta académica de posgrado o comisiones evaluadoras del desarrollo institucional; la participación en procesos institucionales para la elaboración de planes y proyectos institucionales; la elaboración y/o aplicación de exámenes de academia o departamentales; la actualización de programas de cursos; la evaluación de programas educativos; el diseño de planes de estudio; la pertenencia a cuerpos académicos; la colaboración en la aplicación de pruebas para la sección de alumnos para ingreso a la institución; la participación en el proceso de selección de alumnos para ingreso al postgrado; la organización o coordinación general de eventos académicos o culturales; la participación en procesos de planeación y evaluación de la educación superior organizados

por instituciones u organismos internacionales; la consecución de convenios con empresas, instituciones públicas u organizaciones sociales y la Universidad de Guadalajara; la coordinación de eventos institucionales de carácter asistencial; la impartición de cursos del programa de vinculación social de la institución; la realización de trabajos de diagnóstico que permitan la planeación o toma de decisiones académicas por encomienda de un órgano colegiado; participar como evaluador y/o certificador externo de procesos y/o programas académicos o instituciones de educación media superior y superior; colaborar en el acompañamiento del grupo participante en el programa nacional o internacional de movilidad estudiantil; o ser evaluador en procesos de acreditación de programas educativos.

e) Para el criterio de Dedicación a la Docencia, se acredita por el tiempo destinado a la impartición de cursos curriculares en pregrado y posgrado.

f) Para el criterio de Permanencia en las actividades académicas, éste se determina por la antigüedad al servicio de la institución.

Finalmente, el procedimiento concluye con la publicación de los resultados, y la resolución de inconformidades, en el caso de presentarse.

3. Resultados de PROESDE 2018-2019 desde la perspectiva de género. Caso de estudio, Centro Universitario de la Ciénega

El Centro Universitario de la Ciénega (CUCIÉNEGA) es uno de los centros universitarios regionales más grandes de la Universidad de Guadalajara. De acuerdo con el Informe Técnico del Informe de Actividades 2018, el CUCIÉNEGA cuenta con una matrícula de 6516 estudiantes de los cuales 53.23% son mujeres. En referencia a los PCT adscritos a esta dependencia universitaria, de 167 docentes, 41.31% son mujeres.

Como caso de estudio, se muestran los resultados por sexo y nivel de los participantes evaluados en la Convocatoria PROESDE 2018-2019, del CUCIÉNEGA (Tabla 4).

En los resultados puede observarse que sólo 40.4% de los participantes beneficiados son mujeres. La tabla muestra claramente cómo el porcentaje de hombres evaluados en los cuatro niveles más altos supera al de las mujeres. Así tenemos por ejemplo que de los participantes varones 79.46% obtiene resultados que los colocan en los cuatro niveles superiores en el rango de evaluación. Mientras que el porcentaje de mujeres alcanza el 62.73%.

Tabla 4. Resultados de la Evaluación PROESDE 2018-2019 CUCIÉNEGA

Nivel de evaluación	Hombres		Mujeres	
	Número de beneficiarios	Porcentaje	Número de ganadoras beneficiarias	Porcentaje
IX	9	11.53	5	9.8
VIII	27	34.61	15	29.41
VII	22	28.2	11	21.56
VI	4	5.12	1	1.96
V	9	11.53	6	11.76
IV	5	6.41	10	19.6
III	0	0	0	0
II	0	0	1	1.96
I	2	2.56	2	3.92
Total Beneficiados	78	100	51	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados publicados en el Suplemento Especial de la Gaceta Universitaria de la Universidad de Guadalajara, el 16 de abril de 2018.

Otro dato interesante es que los niveles en los que las mujeres superan al porcentaje de hombres son precisamente los cuatro más bajos. La pregunta entonces es ¿de qué manera se ve afectado el desempeño docente que se evalúa conforme a esta convocatoria, por situaciones externas a la institución en el proceso de una evaluación que no considera las construcciones de género que recaen sobre los y las docentes? Por ejemplo, ¿contempla la institución en sus evaluaciones los ciclos vitales de las mujeres, tales como embarazos o lactancia?

4. Análisis de la Convocatoria PROESDE 2018-2019, desde la equidad de género

En este apartado el objetivo es identificar áreas de oportunidad que den pie a una intervención que posibilite la consideración de realidades distintas que social y culturalmente colocan a las mujeres en desventaja en el ámbito laboral con relación a sus compañeros hombres.

Hacer investigación con perspectiva de género implica de acuerdo con Gamba (2008),

A. Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres.

B. Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas.

C. Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

De esta manera, nuestra aproximación a la forma y al fondo de la Convocatoria PROESDE 2018-2019 aquí analizada parte de la idea de la existencia del género como categoría organizadora de lo social y al mismo tiempo como categoría que configura relaciones de poder entre los sujetos (Scott, 2008).

Partimos además del reconocimiento del espacio familiar-doméstico, como un espacio que significa una “sobrecarga” en la vida de las mujeres y que construido como un espacio privado y casi exclusivamente femenino escapa de la visión e intervención estatal a través de políticas públicas y programas, destinados a incidir en lo que Montañó (2007) ha denominado “democratización del hogar”. Así pues, consideramos que las instituciones y organizaciones públicas y privadas, entre ellas las universidades, deben incluir en sus políticas y programas institucionales la consideración de las realidades desiguales que viven sus trabajadoras mujeres, pues pese a que dichas políticas y programas se implementen con reglas basadas en la igualdad, los sujetos a los que se aplican viven situaciones desiguales caracterizadas por construcciones basadas en la diferencia sexual.

En este marco partiendo de que las docentes siguen siendo las principales encargadas de las labores domésticas y de las actividades de cuidado, podemos inferir que el tiempo que éstas pueden dedicar a cumplir actividades que

abonen directamente en la obtención de mejores niveles en las convocatorias de PROESDE y por tanto en mayores estímulos, es menor comparado con la posible dedicación de los docentes varones. Así por ejemplo con relación al criterio de Calidad en el desempeño de la docencia, una docente con hijos o encargada del cuidado de un adulto mayor, contaría con menos disponibilidad de tiempo para obtener puntaje a través de la asistencia a cursos de actualización disciplinar o para certificarse en diplomados, o en su caso para publicar un libro de texto, para asesorar alumnos o bien para colaborar en comisiones de apoyo o en proyectos de vinculación, por mencionar algunos ejemplos.

En ese mismo criterio se contabiliza también la producción derivada de proyectos de investigación y la participación en redes de investigación. En general las mujeres participan en menor medida como investigadoras, como ejemplo en el caso de estudio presentado del Centro Universitario de la Ciénega, las mujeres reconocidas como miembros del sistema nacional de investigadores (SNI) no rebasan el 30%, mismo porcentaje de mujeres que pertenecen a nivel nacional al SNI. Los embarazos, la crianza de hijos e hijas pequeñas, implica una menor dedicación a la investigación y por ende una baja en la producción de artículos, capítulos, y demás productos de difusión. De la misma manera, la pertenencia a redes de investigación externas deriva frecuentemente en la realización de viajes o estancias en otras instituciones que resultan complicados cuando se cuida a otros.

Por otra parte, las tutorías y la gestión que también se evalúa como parte de los criterios, requieren tiempo extra fuera de las horas dedicadas a la docencia y como se puede observar, la disponibilidad de participación de las académicas se ve reducida, no porque la institución discrimine o excluya, sino porque la vida familiar y privada está configurada como un ancla en las trayectorias femeninas, que derivado de la reproducción de los roles de género, cargan sobre las mujeres dobles o triples jornadas que les impiden tener un piso parejo al momento de participar en convocatorias que no incorporan en su concepción la perspectiva de género.

5. Aportes finales

De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobada en México en 2006, la perspectiva de género es un mecanismo que “permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres” y debe servir para generar acciones que susciten condiciones para el logro de la igualdad. Aunque normada por ley, la perspectiva de género sigue

sin estar presente en la elaboración de reglamentaciones particulares, así como en gran número de políticas y programas públicos, estatales e institucionales.

Como se ha presentado en este documento, los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que norman la elaboración de los programas de estímulos al desempeño docente no contemplan y en su caso, no obligan a las instituciones de educación superior a integrar en el diseño de sus programas consideraciones que permitan cerrar las brechas de desigualdad que arrastran las mujeres desde el ámbito privado a los espacios laborales, lo que ocasiona no solo desigualdad, sino también una afectación en la oportunidad de obtener estímulos económicos y perjuicios en las trayectorias individuales.

Así pues, coincidimos que programas como el PROESDE no consideran “que para medir y asegurar la calidad académica la evaluación [...] es un instrumento que evalúa igual a quienes son diferentes y que intencionalmente o no, promueve y refuerza la inequidad.” (Silva Montes, 2007: 8).

Se identifican como áreas de oportunidad la consideración de las situaciones vividas en el espacio doméstico-privado de las docentes, a partir del reconocimiento de la construcción social de la diferencia sexual y sus implicaciones en las carreras laborales.

Desde un enfoque de derechos, la propuesta no es el emitir una convocatoria diseñada para mujeres, sino tratar de asegurar que las desigualdades privadas no se trasladen a la institución. Debe considerarse también que existen hombres que se encargan del hogar y de cuidar a otros, ya sea de manera individual o en corresponsabilidad, quienes también se ven perjudicados en la falta de reconocimiento de las diferencias en lo cotidiano. Así, por ejemplo, tomar en cuenta los ciclos de vida y reproductivos, la dedicación de cuidados a enfermos crónicos o terminales, el cuidado a niños y niñas menores de cinco años, como criterio a considerar en la evaluación y puntuación del desempeño docente de hombres y mujeres, puede ser un primer paso para el logro de una participación equitativa y justa. Como antecedente tenemos en México lo contemplado en el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, en su artículo 20, que contempla la posibilidad de prórroga por un año para las mujeres que hayan dado a luz durante la vigencia de su reconocimiento (tres años).

El Estado y las instituciones públicas como lo son las universidades deben ser pioneros en la defensa, la promoción, la búsqueda y el aseguramiento de la igualdad entre las personas.

Referencias

- Comas-Rodríguez, O., & Rivera Morales, A. (2011). La docencia universitari-frente a los estímulos económicos. *Educacao, Sociedade & Culturas*(32), 41-54.
- Gamba, S. (2008). *¿Qué es la perspectiva de género?* Recuperado el 10 de junio de 2018, de <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3¬a=5703>
- Magaña Pastrana, L. (2016). Profesión académica y estímulos económicos en las universidades públicas. Causas institucionales y efectos organizacionales. *Reencuentro*(71), 33-48.
- Miranda Guerrero, R. (2005). *La frustración y la envidia. Políticas, decisiones y estímulos a la actividad académica* (Primera ed.). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Silva Montes, C. (2007). Evaluación y burocracia: medir igual a los diferentes. *Revista de Educación Superior*(143), 7-24.
- Universidad de Guadalajara. (2017). *Universidad de Guadalajara*. Recuperado el 12 de diciembre de 2018, de file:///C:/Users/Liliana/Desktop/estadistica_institucional_2016-2017_0.pdf
- Velásquez Ojeda, B., & Rosas Herrera, P. (2016). ¿El programa de estímulos a la docencia, mejora el desempeño docente? El caso del programa del posgrado de Ciencias Sociales de la UAM Xochimilco. *Reencuentro* (17), 137-150.

Parte III

Directivas

Capítulo 4

“Superdirectivas”: las conciliaciones entre el liderazgo y las madresposas

Jimena Sánchez Barrenechea
EMULIES

Introducción

Hacia el 2009, en el marco de las reuniones de la Asamblea General de la Organización Universitaria Interamericana (OUI), un grupo de mujeres que tenían diversas funciones de liderazgo en algunas de las instituciones de educación superior (IES) pertenecientes a la OUI, se percataron de las diversas desigualdades y dificultades que las mujeres encaraban en la educación superior y, más aún, en el acceso a puestos de toma de decisiones.

Es así, que este grupo de mujeres siguió reuniéndose y compartiendo sus experiencias y en el 2011, 30 de ellas, de diversas IES de la región, decidieron crear el Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES), inicialmente albergado en el programa “Colegio de las Américas (COLAM)” de la Organización Universitaria Interamericana (OUI), con sede en Montreal.

A lo largo de los años y a partir de los encuentros realizados, formaciones y otras actividades, EMULIES fue creciendo y reúne cada vez más a un grupo mayor de mujeres que conversaban, discutían y reflexionaban sobre las barreras internas y externas vividas, hasta que en el 2016 se convirtió en el cuarto programa de la OUI.

EMULIES apareció así como un espacio sororario de reflexión e intercambio, no solamente en lo relativo a las dificultades presentadas en el quehacer laboral y como autoridades de educación superior, sino también en los ámbitos más personales y familiares, incluyendo con ello las conciliaciones y estrategias para compatibilizar el tener un puesto de toma de decisiones con ser esposas, madres, hijas, cuidadoras de otras personas (adultas mayores, enfermas u otros) y mujeres.

La investigación realizada para este capítulo parte de la realización de entrevistas a profundidad a 17 mujeres líderes de IES de América Latina provenientes de Argentina, México, Perú, Costa Rica, Chile y Puerto Rico, todas ellas pertenecientes a EMULIES.

Si bien la investigación en la que estas mujeres participaron fue para indagar sobre los avances y tareas pendientes de EMULIES, fue inevitable que se cruzaran en estas conversaciones las barreras que muchas de ellas han enfrentado en lo laboral, familiar y personal, ya que las mismas son parte de los problemas, las necesidades y el trabajo pendiente que las mujeres aún tienen para acceder, permanecer y terminar de manera exitosa sus posiciones de gestión en la educación superior y también poder fomentar el liderazgo de otras muchas mujeres en las instituciones de educación superior.

Así, los temas que se van a discutir en este capítulo tienen que ver con cómo en las IES se considera a las mujeres primero como madres y cuidadoras de otras personas por encima de su valor profesional. Se encuentran estas consideraciones reproducidas en preguntas incómodas al querer acceder a puestos de toma de decisión sobre la conciliación que realizarán entre el trabajo y la familia si deciden ser rectoras; o expandir las labores reproductivas en el ámbito laboral al ser las mujeres encargadas de la realización de servir el café o al ser ellas las que organizan las reuniones y celebraciones dentro de las instituciones. Se indaga también en la sobrecarga de tiempo y de trabajo de las mujeres para poder realizarse como profesionales, sin descuidar su rol como madres, esposas y amas de casa. Aparece así la combinación entre la culpa y la sobrecarga laboral que se esconde en el nuevo modelo conocido como la “supermujer” que oculta de manera fundamental el cuestionamiento que debería hacerse a la división sexual del trabajo. Finalmente, se presentarán también en los discursos de estas mujeres a personas que giran en torno a las mujeres líderes, ya sean trabajadoras del hogar, familiares o maridos en quienes se apoyan y las estrategias de conciliación que utilizan para cumplir con sus labores y hacer andar sus familias al igual que las instituciones de educación superior que están a su cargo.

1. Del empedrado acceso a la educación superior al entrapado acceso al poder de las mujeres

El acceso de las mujeres a los puestos de dirección y gestión en las IES es un fenómeno reciente además de inacabado (en cuanto a la igualdad de oportunidades para este acceso). El acceso de las mujeres de manera oficial en la educación superior en América Latina se dio recién a finales del siglo XIX, y se amplió el

acceso recién en los años setentas. A pesar de tener en algunas IES una mayor matrícula de mujeres existen carreras aún muy masculinizadas (por ejemplo las ingenierías) y otras feminizadas (por ejemplo la enfermería o la educación inicial). A pesar de tener a mujeres ocupando los más altos cargos de liderazgo de las IES, aún existen universidades que nunca han tenido una rectora o presidenta (Sánchez, 2019).

Todo lo anterior refleja que el acceso de las mujeres a la educación superior (y más aún a puestos de toma de decisiones) no ha sido un proceso simple sino, por el contrario, con muchas trabas por superar (y aún por ser superadas). En palabras de Ana Buquet et al., (2013), las mujeres aún son intrusas en las universidades, y en general en el espacio público. Las IES no son la excepción respecto de otros espacios donde las tensiones de la participación de las mujeres son notorias, e incluso mayores, si consideramos que las universidades tienen larga data (son instituciones medievales) y han sido creadas y concebidas por y para hombres.

En este sentido, la participación de las mujeres en la toma de decisiones de las universidades no está exenta de dificultades y críticas, pues se mantienen vigentes y visibles la imposibilidad y la problemática de disociar a las mujeres de sus roles tradicionales de género. Es decir, no se logra considerar a una rectora sin su rol como madre, esposa, hija o ama de casa, por lo que se intersectan las labores profesionales con las tareas de cuidado y reproducción.

2. Sobre *Madresposas* y Pisos Pegajosos

Marcela Lagarde (2011) presenta el concepto de “Madresposas” para hacer referencia a que las mujeres, todas las mujeres, por el simple hecho de serlo, carga consigo un historial cuasi genético que las confina a ser madres y esposas. Es decir, el hecho biológico del sexo transforma social y culturalmente a las mujeres en las principales (y muchas veces únicas) encargadas de cumplir los roles tradicionales de género de reproducción y cuidado que se relacionan con ser madres, esposas y en estos tiempos también a cargo de padres y madres ancianas. Las mujeres aparecen así como “seres para y de otros”: los hijos e hijas, los maridos, las madres y padres, cumpliendo estas labores de reproducción tales como limpiar, cocinar, alimentar, lavar, entre otros, que se realizan además en relaciones de servidumbre voluntaria (Lagarde 2011). Esta “amplia definición antropológica de la maternidad y de la conyugalidad” (Lagarde 2011: 363) se reproduce no solamente en el ámbito de lo familiar y privado, sino que se traslapa al ámbito de lo público, laboral y profesional, que para el caso de las mujeres de esta investigación son las instituciones de educación superior.

En este sentido, las mujeres son seres para otros, pero no seres para sí mismas, por lo que el ser para otros aparece como el rol fundamental o primario, al que pueden añadir otros roles, como el laboral, aunque ello no significa poner en cuestionamiento ni en negociación su rol de madresposas.

Alisson Lee Booth (2007, citada en Gómez et al., 2016) hace alusión al concepto de “suelo o piso pegajoso”, referido a que la dificultad de las mujeres para acceder al poder y mantenerse en él se debe, entre otros, al estancamiento en dicho piso por tener ellas que asumir, incluso unilateral y exclusivamente, las responsabilidades del cuidado del hogar y de sus familias, imposibilitando o limitando sus posibilidades de formación, de reuniones laborales u otras; frenando así la capacidad de las mujeres de desarrollarse en el mercado laboral, estancándolas y atrapándolas (como un piso pegajoso) en el espacio privado/doméstico o dificultando su despegue a puestos de más alta autoridad en el caso de su desempeño laboral.

Este factor, además de limitar el desempeño de las mujeres, genera las ya conocidas dobles o triples jornadas laborales (Brito y Paoletti 2013, citadas en Gómez et al., 2016), que implica una sobrecarga física, mental e incluso emocional, ello debido a que el acceso de las mujeres al mundo laboral extradoméstico no se ha traducido necesariamente en el cambio de los roles de género sino que aparece como una condicional “las mujeres pueden trabajar fuera de casa si es que esto no supone descuidar sus labores en el hogar”, lo que termina por seguir siendo una reproducción de las desigualdades vigentes para las mujeres (Sánchez, 2018).

3. Las “Súper Mujeres”: la respuesta frente al síndrome de la “mala madre” y la culpa

Las mujeres se ven inmersas así en una vorágine de sobreexigencias que se incrementan si es que además del trabajo en el ámbito doméstico o del mundo privado, tiene trabajo extradoméstico y se desempeñan en el mundo público, espacio que, como fue mencionado anteriormente, es un espacio creado históricamente por y para los hombres. En este ámbito, las reglas no se acomodan al mundo de la familia y del hogar, sino que parecen que van en sentido opuesto. Por ello, los horarios del trabajo productivo no se relacionan con los del trabajo reproductivo. Es así como las mujeres deben hacer maniobras diversas para poder desempeñarse en ambos espacios. “Así, en numerosas ocasiones las mujeres experimentan el denominado síndrome de mala madre, debido a la continua sensación de no poder implicarse al máximo en el ámbito familiar ni en el laboral, lo que incluso origina sentimientos de ansiedad e insatisfacción” (Rodríguez et al., 2014, citada en Gómez et al., 2016).

Las mujeres entran en un conflicto no solamente con el mundo exterior a ellas (representado por sus familias y espacio laboral), sino también con ellas mismas ya que deben lidiar con la incapacidad de ser buenas en todos los aspectos: como madre, como esposa, como trabajadora. Terminan viviendo este conflicto con culpa (Lagarde 2011).

El sistema patriarcal contribuye claramente a este sentimiento de auto-culpabilidad al fomentar la creencia de que se trata de un problema personal y no de sentimientos y circunstancias colectivas, que se ven reflejados en la falta de políticas institucionales que reconozcan la sobrecarga laboral de las mujeres. Así como en el cuestionamiento a la falta de capacidad de las mujeres para poder desarrollar su rol de madresposas a la vez de mujeres trabajadoras (y directivas en el caso de nuestras entrevistadas).

Frente a esta doble demanda: ser buenas madresposas y buenas trabajadoras sin importar el costo que ello suponga para las mujeres, éstas entran en una tremenda vorágine para tratar de cumplir sus múltiples mandatos. Esta sobre exigencia denominada como el “síndrome de la súper mujer” (Heller, 2015: 63) resulta ser realmente imposible en la vida real, por la dificultad de ser “perfectas” en todos los aspectos y de lograrlo todo sin sacrificar nada. Sin embargo, las mujeres se suelen aferrar a él y se les dificulta poder delegar algunas de las funciones a terceras personas, ya sea a sus parejas, familiares o trabajadoras del hogar.

Si bien no es el enfoque de este capítulo centrarnos en la discusión que hace Nancy Fraser (2019) sobre el feminismo corporativo liberal, es preciso dejar resaltado para continuar con la discusión sobre el tema en otro momento, de esta corriente que permite incluso “(...) a algunas mujeres escalar a posiciones altas mientras subcontratan su trabajo doméstico y de cuidados a mujeres migrantes o racializadas mal pagadas”, como es el caso de algunas CEO mundialmente reconocidas. Ciertamente esto deja un tema de cuestionamiento abierto sobre los extremos y excesos que pueden llegarse a cometer en el afán de cumplir con el mandato de la “súper mujer”.

4. ¿Cómo se institucionalizan estas demandas? Las políticas de conciliación

Tal como se ha mencionado en este documento, las profesionales que participaron de esta investigación provienen de distintas universidades de Argentina, México, Perú, Costa Rica, Chile y Puerto Rico. Por lo variable de los países y de las instituciones, nos limitaremos a señalar en esta parte que en general las IES se han orientado a generar acciones y políticas relacionadas con erradicar la violencia de género contra las mujeres, relativos sobre todo al acoso y hostigamiento

sexual, mientras que las acciones orientadas a las políticas de conciliación son las menos frecuentes (Ruiz-Bravo y Sánchez, 2018), incluso para el caso de políticas nacionales.

Sin embargo, es preciso señalar que a nivel de mandatos internacionales los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (2015) hacen hincapié en el Objetivo 5 sobre la Igualdad de Género que se debe “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (Meta 5.4) y “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Meta 5.5). En este sentido, los países deben orientar acciones para promover la participación política y liderazgo de las mujeres, para lo que es necesario fomentar políticas de conciliación y corresponsabilidad institucionales; ya que como hemos visto las labores de reproducción y cuidado se presentan como barreras para el desarrollo personal y profesional de las mujeres. De igual manera, las IES deben promover acciones para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.

5. Metodología

Este capítulo se desprende de la investigación “Funcionamiento y Gestión de la iniciativa Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES) entre el 2011 y el 2016” (Sánchez, 2019).

La metodología utilizada fue la técnica cualitativa basada en entrevistas a profundidad semi-estructuradas realizada entre los años 2017 y 2018 a 17 mujeres líderes de instituciones de educación superior de América Latina y El Caribe originarias de Argentina, México, Perú, Costa Rica, Chile y Puerto Rico, todas ellas pertenecientes a la red del Programa Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES). Las entrevistas fueron posteriormente transcritas y analizadas en el programa *Atlas Ti* de análisis cualitativo.

A pesar de contar con la autorización de las participantes para ser grabadas y utilizar su información para analizarse en la investigación para la que fueron entrevistadas, se ha considerado prudente mantener el anonimato de las entrevistas. Es preciso señalar que las discusiones que se presentan en este capítulo parten también de la ponencia realizada para *World Women University Presidents Forum* realizado en Wuhan, China (Sánchez, 2018).

6. Hallazgos

“No soy una mamá que trabaja”: naturalización del trabajo de las mujeres relacionado a los roles tradicionales de género

Las mujeres en las universidades, a pesar de ocupar puestos de toma de decisiones, siguen siendo relacionadas con su rol de madresposas, incluso por encima de su valor profesional.

La mujer líder va a estar, con más probabilidades que los hombres, requerida o llamada a tener balances más complejos en términos de lo que puede hacer la conciliación de su trabajo, de su acción con el ámbito doméstico; pero al mismo tiempo si no mantiene ese balance es sujeto de ataque por no tenerlo. Entonces siendo una líder eficiente o notable, destacada en el ámbito profesional no va a faltar algún gracioso o alguna graciosa que te salga con la majadería que “ah, pero además no cuidas a tu madre enferma” o “no eres buena madre”. (YM)

Las mujeres en el trabajo extradoméstico siguen siendo vistas como “madres” en el sentido de cuidado. Todos los estereotipos de abnegación, docilidad y preocupación por el “otro” se trasladan al ámbito laboral esperando que sean quienes deban encargarse de la parte más doméstica del trabajo y su comportamiento debe dar cuenta de ello.

No es que debamos prolongar nuestro comportamiento del cuidado, o sea, la ética del cuidado al espacio de lo laboral. Entonces, como la gente espera que nosotros seamos mamás, de que nuestro desempeño, nuestra ética del cuidado se materialice también en el plano profesional cuando nosotros no lo hacemos se nos castiga, somos crueles. El mismo desempeño de los hombres en ese mismo espacio no es catalogado ni calificado de ese modo. Es decir, cuando yo digo “yo no soy una mamá que trabaja”, yo no vengo con toda la carga cultural de la maternidad a ejercer un trabajo, sino que yo soy una profesional que viene a ejercer un trabajo y mi función de madre, mi función, como una función asociada a mi naturaleza queda en el espacio de lo doméstico. Es decir, mi función en términos de trabajo, yo soy una profesional que puede desempeñar cualquier función o cualquier trabajo dentro de la institución. No necesariamente asociado a las funciones del cuidado. (AD)

Se considera que las mujeres son las encargadas de decorar los espacios, de encargarse de organizar las celebraciones, de preparar los alimentos o servir el café, y otro tipo de actividades que para el imaginario de las personas “les es natural”. De tal manera “(...) puede ser una caricatura, pero en una reunión de trabajo las mujeres somos las secretarias, no tomamos las decisiones importantes, las mujeres somos las encargadas de realizar la actividad posterior, es decir, ordenar las sillas, etc” (AD).

Esta naturalización ha conllevado a que a las mujeres se les cuestione mucho el tipo de puestos de trabajo a los que aspiran. Las mujeres son aparentemente buenas para algunas actividades, pero no para otras. Pueden realizar labores de recursos humanos o pueden estudiar para ser profesoras de educación inicial, pero no tienen capacidades para gestionar los recursos económicos de la universidad ni ser jefas de laboratorios de ingenierías o “ciencias duras” como la física, por ejemplo.

Esto puede naturalizarse de tal manera que incluso un puesto laboral se considera eminentemente masculino o femenino, según sea el caso. En la relatoría de una colega, llamó la atención cómo se asocia el puesto de secretaria (“persona encargada de atender la correspondencia y los asuntos administrativos de otra persona o de un despacho”, según la Real Academia de la Lengua Española) con mujeres; mientras que el cargo de Secretaría (General o Ejecutiva de una institución se relaciona con la “persona que se encarga de las labores administrativas de un organismo, institución o corporación y desempeña las funciones de extender actas, dar fe de los acuerdos y custodiar los documentos de esa entidad” o incluso “Máximo dirigente de algunas instituciones” según la Real Academia de la Lengua Española) con hombres. Incluso, el que una mujer sea el segundo tipo de Secretaría de una universidad, se relacionaría igual con la “asistente del Rectorado”.

Un poco lo veo del todo, sobre todo en el trabajo cuando a uno le toca hacer, por ejemplo, una función directiva, es decir, va a salir todos los días, por ejemplo, a nadie se le ocurriría a un Secretario General de la universidad llamarlo para pedirle una hora en la agenda del Rector. ¿Cómo le explicas a un colega o alguien externo que la Secretaría General no es la que le lleva la agenda al rector? Porque hay una transposición de la función de Secretaría General [con] secretaria –la que le ordena la agenda, le ordena las citas, la que le lleva el café, etc.– pero eso no se le ocurriría a nadie pensando que el Secretario General es que le sirve el café al Rector, por ejemplo. (AD)

El condicionante del trabajo extradoméstico de las mujeres: “puedes trabajar fuera del hogar si es que no descuidas las tareas del hogar”

Las estrategias que las mujeres utilizan para conciliar su vida familiar con la vida laboral es un asunto de interés público en las universidades, pudiendo incluso repercutir en el acceso a puestos de autoridad. “(...) lo primero que me preguntó [el encargado de las entrevistas] es qué iba a hacer con mi familia, qué iba hacer con mi hijo. Yo tengo un hijo nada más que en ese entonces era un niño y me dijo qué iba a hacer con mi familia y si mi esposo me iba a apoyar y cómo iba hacer para distribuir mi tiempo de trabajo con el tiempo familiar” (AP).

El ser mujeres no solamente parece delimitar en el imaginario las labores que pueden realizar en el ámbito laboral, sino que, en la realidad, el acceso de las mujeres al mundo laboral extradoméstico no ha supuesto poner en cuestionamiento el trabajo de reproducción y cuidado. Por ejemplo, es común escuchar historias de mujeres que llevan trabajo a casa para poder llegar temprano a sus hogares y atender a sus hijos e hijas, o que tengan que llevarlos consigo al trabajo: “Mi hijo iba conmigo a los registros y a las cortes y en la universidad a veces ha tenido que acompañarme en algunas cosas” (OR). Es relevante dar cuenta de cómo no solamente se lleva la carga del trabajo reproductivo y de cuidado al ámbito laboral extradoméstico, sino también ocurre de manera contraria, teniendo que llevar el trabajo de sus universidades a sus hogares dando cuenta que esta sobrecarga de labores es transversal a toda la jornada de las mujeres.

Todas estas demandas no aparecen de igual manera para los hombres “Además el tipo de cosas que se les exige a las mujeres son cosas que no se les exige a los hombres. Aspectos de su vida íntima, cómo organizar su casa si es que tienen hijos o no, si se compraron ropa o un chocolate, cosas insólitas que hemos visto”. (AN)

La labor de cuidado que las mujeres realizan se ve intensificado ya que no solamente se trata del cuidado que deben darle a los niños y niñas, sino también a adultos mayores, personas enfermas; es decir, que el rol de cuidado se transmite a diversas personas, siendo así las principales cuidadoras y las cuidadoras de toda la familia (incluso la extensa) “(...) tiene que ver, por un lado, con todo lo que son las tareas de cuidado. Si no son hijos, son adultos mayores, parientes enfermos, en fin, eso tomaba bastante del tiempo y también hacía que de pronto ciertas metas profesionales como maestrías, doctorados fueran más lentas” (AN). “(...) la conciliación entre la maternidad y el desarrollo del liderazgo personal” (AS) termina limitando los anhelos de vida de las mujeres y su realización profesional, así como sus posibilidades de acceder a puestos de toma de decisiones.

Para estas mujeres, el conciliar su vida familiar con su vida profesional es un reto interno y externo con el que deben lidiar con ellas mismas. Este reto se intensifica cuando además se percatan de las desigualdades que se presentan con respecto a los hombres, por lo que para lograr las mismas metas supone que deben de esforzarse más, ya que los hombres, tal como fue mencionado anteriormente, no tienen como responsabilidad primaria las labores de cuidado y reproducción del hogar, sino que, por el contrario, pueden separar claramente el ámbito laboral del ámbito familiar y del personal.

Creo que también esto es bien difícil porque no lo llamaría ambición como algo negativo sino el sobresalir, el desarrollarse personalmente, tener logros y poder equilibrarlo con lo personal. Cómo ser una exitosa profesionista que compita con los hombres además porque los hombres... cuando yo era coordinadora en mi primer puesto estábamos en reuniones con las coordinadoras y a las 2:00 de la tarde empezábamos las mujeres a decir “oye, ya vamos a terminar la reunión porque ya tenemos que ir por los niños a la escuela” y ellos se quedaban cómodamente sentados. Algunos sí de repente decían “me toca ir por mi hijo a la escuela” pero regularmente ellos tienen a la mujer que es la que va coordinando la escuela con los hijos entonces cómo poder competir con los hombres en un nivel competitivo no diría que como mujer sino como profesionista. Que no tengas de repente que salir corriendo, eso también me parece todo un tema de lo que tú esperas de ti misma como profesional. (AP)

Esto influye también en las posibilidades de las mujeres para acceder a puestos de toma de decisión que están condicionadas a horarios y lógicas que no son compatibles con las demandas familiares de cuidado y reproducción. Esto, aunado a la falta de políticas institucionales que fomentan la conciliación y la corresponsabilidad, generan que las mujeres no tengan las mismas oportunidades de desarrollo dentro de sus trabajos en las IES.

(...) seguimos en esta sociedad a pesar de que digamos, en mi caso, que me considero todavía una mujer joven, seguimos todavía en una generación donde las mujeres tenemos que asumir más tareas, más funciones y más jornadas de trabajo que los hombres porque seguimos teniendo bajo nuestra responsabilidad el trabajo doméstico y el cuidado y la crianza de nuestros hijos. Entonces, evidentemente hay un problema y una limitación en los tiempos que nosotras tenemos para el ejercicio del liderazgo. A veces queremos participar de algunas cosas pero sabemos que eso implica llevarnos trabajo para la casa o asistir a reuniones fuera del

trabajo formal y no podemos porque no tenemos quién nos recoja a la chiquita en el ballet o no tenemos quién llegue a la casa a cocinar ¿verdad? Es decir, las mujeres tenemos también todavía hoy otras preocupaciones y otras tareas que atender que hacen que se nos dificulte más asumir liderazgos en nuestras instituciones. (AA)

La culpa de cada día

Las IES, al igual que otros espacios laborales, no se compaginan con las labores familiares, por lo que las mujeres que están en puestos de toma de decisiones, han tenido que dejar de lado a sus familias para cumplir con la sobreexigencia de estos espacios laborales, han vivido o sentido la culpa de alguna u otra manera por no poder desarrollar su labor como cuidadoras y reproductoras al cien por ciento.

Yo creo que el equilibrio para mí es fundamental, cómo poder ser líder y encontrar el equilibrio entre la vida personal y lo profesional. Me encantó mucho lo que platicaron (...) esta idea de la culpa, de la niña bien portada, esta idea de ir a trabajar y dejar a los hijos en la guardería y luego además ocupamos puestos de que luego no tienes una hora de llegada entonces ¿quién le va a dar de comer a mi hijo?, ¿quién va a pasar por él a la escuela o a la guardería?, ¿quién lo va a llevar a la clase de karate, matemáticas, natación, de todo lo que se te ocurra? Es difícil. Las juntas en la escuela, en la junta de la escuela de mi hijo iba mi esposo. Yo creo que ese compatibilizar la vida privada, la esfera de lo privado con lo público es todo un tema. (AP)

Se trata de un desencuentro de sentimientos que conviven y que las lleva a cuestionarse, incluso, sobre la viabilidad de poder desarrollarse plenamente tanto en sus vidas familiares y profesionales. La culpa de no ser “buenas madres” es un presión social y personal fuerte que todas las profesionales conllevan, y que se intensifica con acceso a puestos de toma de decisiones que demandan mayor involucramiento laboral y, en consecuencia, menor tiempo dedicado a la familia. A pesar que algunas de ellas llegaron a manifestar los cuestionamientos y reproches hechos por sus hijos e hijas en algún momento de sus vidas, queda la esperanza que estos esfuerzos sean apreciados y admirados posteriormente por ellos y ellas. Queda la esperanza también que el camino empedrado que han atravesado las mujeres sea más sencillo para las futuras generaciones y puedan desempeñarse sin tantos cuestionamientos y maniobras para ser mujeres, profesionales, madres, esposas, hijas, o lo que ellas decidan ser.

La sobre-exigencia a las mujeres y el imaginario de la “Superdirectiva Madresposa”

La culpa que tienen las mujeres genera que se sobrecarguen de trabajo a fin de compatibilizar estos espacios inseparables de la vida laboral y familiar. Esta sobreexigencia que no es equiparable con los requisitos que se hacen a los hombres y que de alguna manera convierte a las mujeres en sobrevivientes del trabajo, que terminan por desarrollar habilidades de excelencia y *multitasking*. Aunque, algunas de ellas crean que son positivas y valoradas, como la mujer pulpo, “las mujeres que todo lo pueden”, sin darse cuenta quizás de lo que esto conlleva detrás, incluyendo costos emocionales y físicos.

Hubo un *webinario* que me acuerdo que fue un vacilón porque estábamos todas como leyendo una tarea que teníamos que leer y que habíamos trabajado, yo estaba en mi casa y veía a mi hijo mientras me tocaba a mí porque a cada uno le toca hablar y en el preciso momento que yo empecé a hablar empezó a llorar mi hijo entonces (...) voy rápido para hacerlo calmar y enseguida después me integré otra vez. (AC)

Frente a la imposibilidad de hacerlo todo, algunas buscan apoyo en otras personas para poder cumplir con todas sus labores. “Por un lado está la parte más doméstica, teníamos una mayor carga de trabajo doméstico la mayoría de las mujeres. Incluso las que tienen dinero para pagar un apoyo en casa también, generalmente, tienen que ver muchísimas cosas domésticas que buena parte de los hombres no tienen que resolver” (AN).

Para conciliar con estos dos aspectos de sus vidas, se valen de redes de apoyo, fundamentalmente en trabajadoras del hogar, familiares y también algunos maridos. “(...) somos varias que sentimos esa tensión de que tu marido se ocupa de hacer las compras porque tú estás muy ocupada dirigiendo una universidad” (IP). Las negociaciones que algunas mujeres han logrado con sus parejas no necesariamente generan culpa en todas ellas, a veces sólo compañerismo de parte de quienes ellas consideran que han sido impulsores en el trabajo que realizan o incluso de la posibilidad de lograr continuar con su formación a través de maestrías o doctorados.

7. Reflexiones finales: Superdirectivas ¿Conciliación o negociaciones inconclusas?

En la presente investigación se analizaron las vivencias de las mujeres en esta diada del ámbito público y privado que aparecen como aspectos entrelazados e

inseparables para ellas. Es interesante analizar cómo para las mujeres los ámbitos de la vida laboral, familiar y personal (ésta última casi inexistente) están íntimamente ligadas entre sí, lo que aparece como un diferencial marcado con respecto a los hombres quienes tienen mayor claridad en la separación del ámbito laboral, del familiar y del personal.

La falta de separación de estos ejes para el caso de las mujeres conlleva a que se trasladen material y simbólicamente tareas, roles y acciones ligadas al mandato tradicional de género en el ámbito laboral. De tal manera, se considera a las mujeres como madres (y se incentiva sus roles de cuidado y reproducción) dentro del espacio laboral, siendo ellas las encargadas de tener que cubrir los deseos y necesidades de “los otros”.

Si retomamos la definición con la que comenzamos este capítulo: “Conciliar. ‘Poner de acuerdo [a dos o más personas entre sí]’ y ‘hacer compatibles [cosas opuestas entre sí]’” (RAE, 2005), a pesar de ser una definición sin matices de reflexión teórica ni de género, y a pesar de los cuestionamientos por la perspectiva de género que presenta la RAE, nos interesa centrarnos en el concepto que supone poder de acuerdo a dos o más personas y de hacer compatibles cosas opuestas. Comenzando por lo final, para el caso de las mujeres, la vida laboral, la vida familiar y la vida personal aparecen como opuestas ciertamente; sin embargo, no se logran volver compatibles entre sí porque generan estrés, carga emocional, mental y física para las mujeres que se traduce en jornadas extensas de trabajo en su afán de ser cumplidas.

Por lo tanto, cuando hablamos de conciliación, parece que es una conciliación en cierto sentido frustrada que tienen las mujeres ya que los ámbitos no logran compatibilizarse. Quizás para esta conciliación sería necesario poner en cuestionamiento el quehacer que se realiza, escarbar en los mandatos que han llevado a que las mujeres deban, exclusiva o principalmente, asumir las labores de cuidado y reproducción en la familia.

El primer punto de la definición hace referencia al poner de acuerdo con dos o más personas. En el caso de estas mujeres, algunas de ellas logran descargar parte de su responsabilidad familiar en otras mujeres (trabajadoras del hogar) o en sus parejas. Sin embargo, es importante pensar en cómo se están realizando las negociaciones al interior del hogar para lograr no solamente la conciliación, sino también la corresponsabilidad. En este sentido, es fundamental que este cuestionamiento no solamente se realice por parte de las mujeres, sino que también lo hagan los hombres y lo acepten de esa manera, es decir, reconozcan las situaciones de desigualdad y se involucren en los cambios necesarios.

La conciliación que presentan estas mujeres parte de una concepción que es un mandato de las mujeres el encargarse de los roles de cuidado y reproducción, por lo que aparecería como una necesidad el generar soluciones desde ellas para poder compatibilizar las distintas esferas de sus vidas. De esta manera, se convierten en “supermujeres” o como fue mencionado en este texto, “superdirectivas”, falacia que encubre esta falta de cuestionamiento de la sobrecarga laboral de las mujeres y la falta de negociaciones con “los otros” y la falta, además, de condiciones institucionales que permitan un mejor relacionamiento de todas estas esferas.

La cuestión que queda pendiente es pensar en cómo pueden las mujeres realmente conciliar estos diversos ámbitos de sus vidas, cuáles son las herramientas con las que cuentan y aquellas que necesitan para que puedan ponerse de acuerdo con otras personas (y no sólo con ellas mismas) sobre las tareas de cuidado y reproducción.

En este sentido, al tratarse de mujeres en puestos de toma de decisiones, el reto es fomentar liderazgos transformacionales holísticos; es decir, que no solamente generen cambios e incidencias en las instituciones que encabezan, sino también en sus propias vidas. En el marco de pensar en estos “nuevos liderazgos” y el camino que estamos labrando para la próxima generación de mujeres que van a tener los puestos de autoridad y guiar el camino de las universidades, debemos pensar en los modelos de lideresas que son las mujeres y en las acciones que deben encaminarse para que no solamente tengamos más rostros femeninos en puestos de autoridad, sino para que las experiencias de estas mujeres sean en condiciones de igualdad que los hombres y que se puedan desarrollar profesionalmente exentas de la culpa de no ser perfectas si no pueden cumplir con todo lo que socialmente se espera de ellas.

Finalmente es preciso recordar que los logros de las mujeres y el avance que se visibiliza desde su acceso formal a las universidades a finales del siglo XIX, presentan aún muchas barreras por superarse, discriminaciones por erradicarse y desigualdades por vencerse, para que las mujeres cuenten realmente con condiciones y oportunidades similares a los hombres para poder desarrollarse profesionalmente en las universidades y en puestos de toma de decisiones.

Referencias

- Requena, Ana (2019). Nancy Fraser: “*El feminismo liberal ha fallado a la mayoría de mujeres*”. Entrevista realizada a Nancy Fraser para eldiario.es el 22 de marzo de 2019. En: https://www.eldiario.es/politica/Nancy-Fraser_0_880512834.html. Consultado el 26 de abril de 2019.
- Buquet, Ana; Cooper, Jennifer A.; Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia (2013). *Intrusas en la Universidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Gómez, María; Hormigos Jaime y Pérez, Rubén J. (2016). Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. *Revista Mexicana de Sociología* [online], vol. 78, n.2, pp. 203-228. En: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032016000200203. Consultado el 26 de abril de 2019.
- Heller, Lidia (2015). *Mujeres y varones en las organizaciones: ambiciones y aspiraciones*. Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones.
- Lagarde, Marcela (2011). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Distrito Federal, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Organización de Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Consultado el 24 de abril de 2019. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Real Academia Española (2005). *Diccionario Panhispánico de Dudas*. En: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=conciliar>. Revisado el 26 de abril de 2019.
- Ruiz-Bravo, Patricia y Jimena Sánchez (2018). “Políticas de igualdad de género en el mundo académico”. En: Lorena Alcázar y María Balarin (editoras). *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Lima: Grupo Sofía y GRADE. 265- 289.
- Sánchez, Jimena (2018). *Experiencias de mujeres en el liderazgo de instituciones de educación superior de América Latina*. Ponencia presentada en el 8th World Women University Presidents Forum realizado del 8 al 10 de abril de 2018 en Wuhan City-China.
- Sánchez, Jimena (2019) *EMULIES: el encuentro de las solitarias, el espacio de las sororarias. Funcionamiento y gestión de la iniciativa “Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES)” entre el 2011 al 2016*. Tesis para optar el grado de magíster en Gerencia Social (Pontificia Universidad Católica del Perú) y en Gerencia de Empresas sociales para la Innovación Social y el Desarrollo Local (Universidad EAFIT), sustentada el 6 de mayo de 2019 en Lima-Perú.

Capítulo 5

Los retos de la conciliación para las mujeres autoridades académicas ecuatorianas

*María Alexandra Clavijo Loor
Universidad UTE, Ecuador*

Introducción

La equidad de género, en términos de justicia e igualdad social, requiere de políticas, instituciones y recursos que coadyuven a la consecución de avances socio-culturales en las relaciones de género. En este contexto, las políticas de conciliación y corresponsabilidad familiar hacen parte de los esfuerzos que las sociedades pueden realizar a fin de reducir las brechas de desigualdad de género.

Entonces, ¿qué es la conciliación?, consiste en políticas de familias dirigidas a madres trabajadoras con responsabilidades de cuidado, y además políticas sobre igualdad entre los sexos que consideran transformaciones respecto al cuidado y la corresponsabilidad como lo es la tipificación de permisos de paternidad, por dar un ejemplo (Armijo, 2018). En este capítulo nos interesa analizar los sentidos de la conciliación para la educación superior en universidades ecuatorianas, específicamente en el personal académico.

Las mujeres autoridades académicas, como trabajadoras, experimentan aproximaciones a espacios de poder desde un ejercicio directo, no exactamente como un grupo homogéneo, pero sí como grupo que atraviesa experiencias relacionadas con el poder que no ocurre con otras mujeres parte del cuerpo docente y las distingue como sujeto femenino en este ámbito:

La feminidad desde el poder rompe con la idea de una feminidad con atributos de entrega, sacrificio y servicio. Se trata de una feminidad construida desde una posición legítima de autoridad, lograda a través del trabajo profesional, donde el despliegue de dicha autoridad, la exhibición del ejercicio del poder sobre los otros, constituye y distingue al sujeto femenino del resto de mujeres. Que además te coloca en una posición más horizontal respecto a los varones (Castañeda, 2017: 104).

Cabe mencionar que el Ecuador ha ratificado en 2013, y tiene en vigor actualmente, el *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1981), de tal manera que el Estado, a través de las instituciones de regulación y control del sistema de educación superior, estaría asociado al cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos por el país con la firma de este convenio por medio de su gestión hacia el personal académico. Las medidas sugeridas, según las condiciones nacionales, señaladas en el Art. 6 orientan a la creación de servicios públicos y privados de asistencia a la infancia y asistencia familiar.

A manera de proposición este asunto es parte de los pendientes en los retos de conciliación y corresponsabilidad familiar en el Ecuador, “la conciliación debería ser una labor de todos, es decir, del Estado, de la sociedad y la familia, más no una responsabilidad exclusiva de las mujeres para visibilizar el conflicto entre lo familiar y profesional, y para ser atendido por los poderes públicos.” (Hernández; Ibarra, 2019: 161).

En este capítulo constan los resultados de investigación correspondientes al proyecto titulado: “Identidades y Trayectorias Profesionales de Mujeres Autoridades Académicas”,¹ del Grupo de Investigación Diversidad, Inclusión y Convivencias (GIDIC) de la Universidad UTE² en Ecuador, ejecutado durante los años 2017 y 2018. El objetivo del proyecto fue comprender la incidencia de las diferentes áreas del conocimiento dentro del campo científico³ universitario y sus condiciones de producción discursiva en la configuración de las identidades y trayectorias profesionales específicamente cuando son mujeres quienes asumen cargos directivos en universidad. Según la legislación ecuatoriana, son autoridades académicas decanos/decanas, subdecanos/subdecanas y de similar jerarquía (LOES, 2010).

Realizamos un análisis a partir de la recolección de datos sobre las vivencias y trayectorias de mujeres autoridades académicas de diferentes áreas del conocimiento, considerando a profesoras Decanas y Subdecanas a quienes entrevistamos para poder conocer los distintos argumentos, puntos de vista y experiencias profesionales en el transcurso de su carrera profesional y experiencia como autoridades académicas.

1 Equipo de estudiantes de apoyo: Jennifer Rosales, Alejandra Villagómez y Abel Rivera.

2 La Universidad UTE fue fundada en 1971, es una universidad cofinanciada. En Ecuador existen tres tipos de categorías administrativas de las instituciones universitarias: pública, privada y cofinanciada.

3 La noción de campo científico trabajada en este estudio responde a la levantada por Pierre Bourdieu (1999), en la que sostiene que el campo es un espacio de luchas, siendo el campo científico un espacio de lucha por la legitimidad científica, por autoridad científica, ¿entre quiénes?, pues esta lucha es entre las áreas del conocimiento, en este capítulo llamadas subcampos.

Profesoras en Cargos Directivos de IES en Ecuador (2013)

Categoría administrativa	Docencia %	Cargos directivos %
Pública	22.8	11.6
Co-financiada	34.7	15.5
Autofinanciada (Privada)	32.5	22.5
Total	30.0	15.85

Fuente: Larrea, E; Granados, V. 2016: 216.

La metodología empleada fue cualitativa, operando la estrategia de análisis del discurso a través de la interpretación de significados, motivos, aspiraciones, creencias, valores y actitudes.

Los resultados se encuentran organizados en este capítulo de la siguiente manera: al inicio un análisis de las políticas de trabajo docente a nivel nacional e institucional, luego analizamos las experiencias de las mujeres autoridades académicas desde la construcción de trayectorias profesionales en la universidad ecuatoriana, destacamos momentos previos a la docencia universitaria, sus inicios en la universidad, la producción científica y el cargo directivo y, afectaciones basadas en género entre su dedicación profesional como cargo directivo y su vida familiar, a fin de comprender las lógicas del funcionamiento de la conciliación y corresponsabilidad en el caso de mujeres profesoras universitarias que acceden a cargos directivos.

1. Políticas de trabajo docente a nivel nacional e institucional

Las políticas de trabajo docente, tanto a nivel nacional como institucional, recogen algunos elementos a favor de los derechos de las mujeres profesoras para su inserción y permanencia en el trabajo de educación superior, sin embargo, en este estudio, realizado a partir del concepto de conciliación se evidencia una manera explícita en la forma de corresponsabilidad a nivel de las políticas nacionales como en la Constitución de la República, mientras que a nivel de la legislación específica sobre educación superior se observan políticas amplias de equidad e igualdad donde la conciliación solamente está implícita.

Tales instrumentos son analizados a manera detallada en el presente apartado, primero las políticas nacionales y seguidamente las políticas institucionales. Las fuentes estudiadas son: Constitución de la República del Ecuador; Ley Orgánica

de Educación Superior; Código del Trabajo; Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior; y, Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior.

En este apartado también se utilizó como apoyo para el análisis las experiencias de dos docentes universitarias, ambas titulares, una con dedicación de tiempo parcial y otra de tiempo completo, una de ellas asumió anteriormente un cargo directivo, no como autoridad académica sino de menor jerarquía. Quienes han atravesado la vivencia de la maternidad al mismo tiempo que han ejercido funciones como profesoras universitarias.

La perspectiva de las dos docentes, tomada en cuenta como fuente secundaria en este capítulo, nos llevó a un importante hallazgo respecto a sus relaciones intergenéricas e intragenéricas con las autoridades académicas en cuanto al desarrollo e implementación de políticas institucionales que promueven la conciliación y corresponsabilidad en las instituciones de educación superior.

1.1 Conciliación implícita en la política de trabajo docente a nivel nacional

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en el 2008, estipula que la educación impulsará la equidad de género (Art. 27); las mujeres embarazadas conforman los grupos de atención prioritaria con derechos de atención prioritaria y especializada (Art. 35), las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia tienen derecho a no ser discriminadas en lo educativo, social y laboral, los servicios de salud materna son gratuitos, así como se debe disponer las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el período de lactancia (Art. 43).

Respecto a los derechos constitucionales sobre maternidad, las docentes consultadas complementaron información muy importante, efectivamente los permisos de maternidad y lactancia, su salida y reintegración al trabajo fueron garantizados. Únicamente en el caso de la docente con dedicación de tiempo parcial se vio afectada en lo económico porque sus horas de contrato disminuyeron en el período académico en el que tenía programado el parto.

La paridad de género, es un derecho de participación constitucional (Art. 65), el cual es la base para la nominación o designación de autoridades académicas en las Instituciones de Educación Superior (IES); La conciliación implica también el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado (Art. 66-3b).

Respecto a las personas integrantes de la familia, la política que más se acerca a la definición de conciliación familiar y laboral en la Constitución,

manda que: “Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre están obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.” (Art. 69-1).

En este sentido, ambas docentes se pronunciaron a favor de las políticas de conciliación e inclusive la necesidad de ampliación de tiempo en caso de paternidad, dado que la crianza y cuidado de los hijos e hijas no es ayuda sino obligación de ambos, padre y madre. Una vez que la corresponsabilidad es comprendida como un trabajo de dos, todo el aprendizaje que implica ser padre y madre es un desafío, así como el manejo del estrés que eventualmente pueda presentarse.

En igual importancia para los retos de la conciliación, el Art. 70 manifiesta que el Estado debe formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, además que debe incorporar enfoque de género en planes y programas, la aplicación obligatoria será en el sector público. Igualmente, respecto a la conciliación como parte de las responsabilidades de las y los ciudadanos ecuatorianos en general está el asistir, alimentar, educar y cuidar a las hijas e hijos, siendo corresponsabilidad de madres y padres en igual proporción (Art. 83-16).

Respecto al trabajo, el mandato constitucional indica que el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, se deben adoptar medidas para eliminar desigualdades, siendo prohibida toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia que afecte a las mujeres en el trabajo (Art. 331).

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) aprobada en 2010, y reformada en 2018, respecto a la corresponsabilidad y conciliación familiar no especifica políticas en este sentido. Es necesario resaltar que promueve la igualdad, la inclusión y equidad de género ampliamente. Es así que para el profesorado universitario ecuatoriano el Art. 8 señala acceso sin discriminación de género. El sistema de educación superior ecuatoriano entre sus principios señala la igualdad de oportunidades (Art. 12; Art. 71), generalmente este articulado ha fundamentado el acceso de estudiantes de grupos históricamente excluidos, sin embargo, es aplicable también al profesorado; la paridad de género (Art. 56), política de cuotas (Art. 74) y políticas de participación (Art. 75).

En cuanto al personal académico, el cual está conformado por profesores y profesoras, investigadores e investigadoras, pudiendo combinar las funciones del ejercicio de la cátedra, la investigación y actividades de dirección (Art. 147). El personal académico será evaluado integral y periódicamente, con participación estudiantil (Art. 151; Art. 155). Así también el personal

académico debe capacitarse y especializarse con la garantía de que las IES tendrán previsto en sus presupuestos este rubro (Art. 156), además de contar con facilidades para estudios de posgrado de doctorado, según la categoría en el escalafón se otorgarán licencias (Art. 157).

La LOES sin duda alguna promueve la equidad de género e igualdad de oportunidades pero aún queda en deuda respecto al personal académico y las respectivas consideraciones sobre conciliación y corresponsabilidad familiar. Las docentes que atravesaron la experiencia de maternidad una vez que ejercían funciones como profesoras universitarias, observaron algunas posibilidades en las que el espacio universitario puede mejorar en este sentido, tomando en cuenta que en él existen mujeres docentes y que en edad reproductiva hay gran probabilidad de que experimenten estado de maternidad. Por ejemplo, disponibilidad de estacionamientos para mujeres embarazadas y espacios para extracción de leche, son aspectos puntuales que las docentes identifican como faltantes en las universidades donde laboran.

Entre las obligaciones del empleador, según el Art. 42, del Código del Trabajo, los numerales 5 y 10 hacen referencia a la conciliación y corresponsabilidad familiar. En el caso del numeral 5 se estipula el establecimiento de escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando el local de trabajo sea distante y al menos la escuela tenga veinte niños. El numeral 10 concede el tiempo necesario para trámites administrativos y judiciales para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En este cuerpo legal podría ampliarse o detallarse en el articulado referente a sueldos y salarios, a partir del Art. 80, políticas que promuevan la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual en la actualidad no se presenta como dinero exactamente, sino como sobrecarga de tareas y funciones, acumulación de cargos y concentración de responsabilidades. Pudiendo presentarse en la educación superior una distribución de funciones de mayor y menor prestigio a partir de criterios basados en género.

En el Código del Trabajo ecuatoriano la licencia con remuneración por maternidad y paternidad es desfavorable a la corresponsabilidad y conciliación familiar, no obstante, desde una lectura histórica es un avance que el Código de Trabajo haya incorporado licencia por paternidad ya que hace diez años atrás no había esta figura, es reciente. El Art. 152 menciona que toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo, en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días más, en cambio el padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez

días cuando el parto haya sido normal, en caso de nacimientos múltiples o cesárea se prolongará por cinco días más.

En caso de nacimiento prematuro o cuidados especiales la licencia de paternidad con remuneración será por ocho días más, en caso de discapacidad, enfermedad degenerativa o terminal, se extenderá el permiso por veinticinco días, y en caso del fallecimiento de la madre en el parto o durante el periodo de lactancia, el padre hará uso de la licencia que le correspondería a la madre si no hubiera fallecido.

Tanto la madre como el padre pueden acogerse a una licencia voluntaria sin remuneración, hasta por nueve meses dentro de los primeros doce meses de vida del hijo o hija para los cuidados que sean necesarios. En caso de madres y padres adoptivos, se concederá licencia con remuneración por quince días contabilizados a partir de la fecha en que es entregado legalmente el hijo o hija.

El Art. 153 del Código de Trabajo protege a las mujeres trabajadoras embarazadas, siendo prohibida la terminación del contrato laboral, teniendo derecho a recibir su remuneración completa hasta el período de lactancia. En este punto, las docentes mencionaron que siempre fue respetado este derecho. Sin embargo, en uno de los casos hubo la sensación de que no fue separada de la universidad en esa época únicamente por el hecho de estar embarazada lo cual le causó angustia.

Otro asunto que se presentó como preocupante fue el proceso de notificación de maternidad a la universidad donde trabajan, no estaba disponible públicamente este procedimiento por lo cual la docente decidió enviar una carta a la Dirección de Talento Humano, al Departamento de Asistencia Social, al Decano de la Facultad y al Director de Carrera. Por tanto, un protocolo claro y disponible al público interno sería una política institucional que apoye la experiencia del estado de maternidad de las mujeres que son parte del personal académico de las IES.

Una política de igual importancia a favor de la conciliación está estipulada en el Art. 155, sobre guardería infantil y lactancia, siendo que las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores deberá establecer un servicio de guardería infantil para hijas e hijos de éstos, con atención gratuita, alimentación, local e implementos para este servicio.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior (2017) no se refiere explícitamente a políticas de conciliación y corresponsabilidad en el ejercicio de la profesión docente universitaria. En tanto, define los tipos del personal académico (Art. 5) como titulares y no titulares; las actividades a las que se dedica el personal académico (Art. 6), son: docencia, investigación y dirección o gestión académica; el tiempo de dedicación puede ser según este reglamento (Art. 11), tiempo

completo, medio tiempo y tiempo parcial; los requisitos para el ingreso (Art. 30, Art. 31, Art.32) dependen de la categoría del escalafón de carrera (Art. 56), siendo tres categorías: auxiliar, agregado y principal.

El ingreso a la carrera de docencia universitaria, por tanto, el estar escalafonado/a en una categoría requiere haber sido seleccionado/a en concurso público de méritos y oposición (Art. 44); las licencias y comisiones de servicio pueden ser concedidas por realización de estudios de posdoctorado, capacitaciones profesionales, doctorado, docencia e investigación en otras instituciones hasta por dos años, y procesos de evaluación y acreditación hasta por 6 meses (Art. 95).

Los artículos destacados del reglamento referente a carrera y escalafón reflejan una política general que desconoce o desestima los roles de género históricamente reproducidos en la sociedad ecuatoriana. Ya que el hecho de que el profesorado universitario sea el nivel con menos mujeres de todos los niveles de educación, la evidente concentración cuantitativa de profesoras mujeres en determinadas áreas del conocimiento y escasa presencia en otras, y claro, la presencia cuantitativa desproporcional de mujeres en cargos de dirección como autoridades académicas, sea por sus propios convencimientos culturales o porque la política “no dicha” es que la paridad significa techo.

Por otro lado, en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las Instituciones de Educación Superior (CES, 2018) el marco nacional de la política pública en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres pone a consideración de las IES retos y desafíos a fin de que éstas los acojan de acuerdo a sus especificidades. Uno de estos se relaciona directamente con este estudio:

Promover la permanencia en el sistema de educación superior y el acceso de las mujeres a puestos de decisión (rektorados, decanatos y docencia), articulando las políticas de educación con otras relacionadas con el cuidado y reproducción de la vida, que incorporan nociones como la corresponsabilidad y la conciliación del tiempo entre hombres y mujeres además del reconocimiento de la carga global de trabajo de las mujeres a través de medidas como las acciones afirmativas. (p. 4-5)

Con lo mencionado, el mandato constitucional estipula la corresponsabilidad y menciona de todas las formas en todas las esferas de la vida social de las y los ecuatorianos la política de equidad de género. Sin embargo, la legislación que organiza el trabajo del profesorado y en este sentido, de las mujeres autoridades académicas, no se preocupa por esclarecer una política de conciliación

y corresponsabilidad familiar que propenda a nivelar las condiciones del juego meritocrático en las IES.

Es un desafío para las universidades el diseño e implementación de estas políticas, pues tener la tarea de, por un lado, fijar metas respecto a las funciones que cumple el personal académico y, por otro, tener en cuenta que parte del personal académico que es conformado por mujeres, en caso de maternidad pueden atravesar por estragos, sueño y cansancio por el hecho de la gestación, debe merecer un debate sobre las formas de compensación. Y claro, como conciliación el promover paternidades corresponsables por parte de los hombres que son parte del personal académico.

Ahora que, desde la perspectiva de las docentes que contribuyeron con sus experiencias de maternidad, el lugar de autoridad (empleador siendo el caso), es fundamental para la implementación de políticas de conciliación y corresponsabilidad familiar a fin de que el personal académico, hombres y mujeres, participen en la elaboración de estas políticas en las dimensiones del cuidado y lo económico y estén conscientes de la importancia de estas. Así también, el papel que la autoridad académica puede desempeñar con empatía y como apoyo, no para incumplir las funciones, sino para mejorar los tratos con mayor consideración, compensación de tiempo y, destacado por las docentes, evitar comentarios sexistas como por ejemplo el “cerrar la fábrica”, haciendo alusión a que luego del embarazo en curso no existan más embarazos en el futuro.

1.2 La conciliación en las políticas institucionales

A nivel institucional las universidades cuentan con estatutos y reglamentos internos. En este sentido, en interpretación discursiva de mujeres profesoras universitarias de las universidades registradas con matriz Quito en el Consejo de Educación Superior, CES (Clavijo, 2018), de diferentes áreas del conocimiento, sobre políticas de conciliación en las cuales trabajan se destacan al menos tres cuestiones: paridad en cargos directivos, logros de investigación, flexibilidad de horarios y bonificaciones especiales.

Respecto a la paridad en cargos directivos, existe una política implícita en la que la fórmula más recurrente es cuando la primera autoridad es un hombre y la segunda autoridad una mujer. Los presupuestos basados en género, desde una lectura feminista, responden a espacios, tratos, uso del lenguaje, representación y, obviamente, responsabilidades que por no ser corresponsabilidades hacen que las mujeres dispongan de menos tiempo para dedicarse a espacios de autoridad, en algunos casos se evidencia auto exclusión.

Los logros de investigación, como la producción académica, se muestra como el resultado de una trayectoria profesional profundamente desigual, tomando en cuenta las trayectorias personales basadas en el género. Es imposible equiparar las publicaciones de hombres y mujeres, sin observar el trabajo que demanda la maternidad y paternidad con hijas e hijos pequeños. La propia maternidad, por su naturaleza, aleja temporalmente a la mujer que la atraviese. El punto es que las funciones de cuidado y atención a los hijos e hijas significan tiempo, mientras uno de los géneros por obligación cultural deba dedicar más tiempo a estas actividades estará en mayor desventaja frente al que lleva menos carga. Aquí radica la centralidad de la conciliación y corresponsabilidad familiar para las mujeres profesoras universitarias. Aun sin maternidad, mismo siendo la maternidad el punto más relevante, la conciliación aplica a las actividades reproductivas para el cuidado de la vida humana y su relación con la reproducción de la fuerza de trabajo, ampliamente hablando.

Sobre la flexibilidad en los horarios de trabajo, el aspecto más importante se refiere al cumplimiento de metas, compensación de horas y resultados en el trabajo, una vez que se entiende que en la vida algunas profesoras la prioridad es su familia, hijas e hijos pequeños, si la institución no lo valora o no le da importancia simplemente es un lugar donde no quieres trabajar. Claramente, además observamos nuevas feminidades que extienden el tiempo de maternidad, en algunos casos con el congelamiento de óvulos, recurren a la adopción, o definitivamente desestiman tal posibilidad.

En cuanto a las bonificaciones especiales, claramente fue resaltada la política de una universidad prestigiosa que otorga bonificaciones por maternidad para utilización de centros de educación y atención temprana, a fin de que las actividades de cuidado no afecten su productividad. A esta política se le dio el siguiente sentido: ¡en esta universidad existen condiciones para ser mujer! Claro que se enfatizó que el asunto de la maternidad es una decisión muy personal, sin embargo, las IES a partir de estudios específicos de su profesorado pueden desarrollar políticas que promuevan corresponsabilidad familiar en su cuerpo docente.

Como pudimos evidenciar, a nivel de políticas nacionales la corresponsabilidad se encuentra tipificada como parte de la concepción de equidad de género que transversaliza el mandato constitucional, lo que representa un gran avance para el Estado ecuatoriano. No obstante, a nivel de la normativa que regula el sistema de educación superior, así como las políticas institucionales, la equidad de género es una declaración muy general o que se inclina a un asunto de mujeres, dejando de lado la verdadera noción de corresponsabilidad.

En el caso específico de las mujeres que forman parte del personal académico, que eventualmente asumen cargos de dirección como autoridades académicas, no como un asunto exclusivo de mujeres ya que la ausencia de políticas que promuevan la corresponsabilidad familiar y, particularmente, la conciliación entre el trabajo docente y los quehaceres domésticos, hace que el trabajo universitario se sustenta en un pilar de desigualdad basado en género.

Ciertamente existen avances. Hace un siglo las universidades ecuatorianas no tenían mujeres en el profesorado, hoy en día la presencia de las mujeres oscila entre el 30 y 40% en datos generales. Tanto a nivel nacional como institucional existe una latente preocupación por la equidad de género, no siempre bien comprendida. Entonces, los desafíos del sistema de educación superior para atender a través de políticas públicas desde una perspectiva de género la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, que se materialicen en políticas institucionales que además promuevan transformaciones en maternajes y paternajes a favor de la igualdad social; y que, claramente se erradiquen las desigualdades solapadas en las presiones socio culturales que hacen que las trayectorias profesionales sean profundamente desiguales.

2. Metodología

Respecto a la metodología, el alcance es descriptivo mientras el abordaje es cualitativo (Minayo, 2013), de tipo estudio de caso en universidades cofinanciadas y privadas de Quito. Las informantes principales al momento de ser entrevistadas para el proyecto, ejercían cargos de autoridades académicas como decanas y subdecanas. En este proceso se observó una fuerte inestabilidad en el cargo por lo cual la fase de obtención de información se extendió más tiempo del previsto. Además, se recabó información, como fuentes no privilegiadas, de dos docentes universitarias que atravesaron experiencias de maternidad al mismo tiempo que ejercían funciones en la universidad, una de ellas de tiempo completo y otra de tiempo parcial.

El objetivo general de este estudio es conocer los aspectos que inciden en las condiciones de producción de las identidades y trayectorias profesionales de las mujeres autoridades académicas mediante la interpretación de las formaciones discursivas; los objetivos específicos se basaron en: identificar políticas de conciliación y analizar diferencias e implicaciones de identidad profesional en relación a experiencias de conciliación y corresponsabilidad familiar.

La pregunta amplia de investigación (AGEE, 2009) envuelve las interacciones sociales que coadyuvan y coexisten en la profesionalidad, las relaciones

de trabajo en cargos de dirección y las relaciones de género en el escenario del campo científico: ¿de qué maneras incide el cargo de autoridad académica en la configuración de la trayectoria profesional de las mujeres profesoras universitarias de diferentes áreas del conocimiento a partir del concepto de conciliación?

Para la fase exploratoria se realizó un evento de “Mujeres y Academia” el 8 de marzo del 2017 por motivo del Día Internacional de la Mujer, a fin de ser analizadas las intervenciones de las autoridades expositoras como un momento inicial del proyecto y comprender los sentidos de los discursos, lo cual sirva de apoyo para la definición del trabajo de campo. En la fase de trabajo de campo se realizaron entrevistas a profundidad a seis mujeres autoridades académicas de diferentes áreas del conocimiento, tres decanas y tres subdecanas.

Y, en la fase de análisis e interpretación del material empírico se transcribieron las entrevistas e interpretaron los discursos con apoyo de la estrategia de Análisis del Discurso. La redacción de la interpretación discursiva en diálogo con la exterioridad teórica referente a las identidades y trayectorias profesionales es considerada estrategia para la elaboración del estudio.

Adicionalmente, para este capítulo se realizó un análisis documental sobre la política nacional e institucional en lo que respecta a conciliación y corresponsabilidad familiar. Para la política nacional, se analizaron los principales instrumentos legales que organizan el trabajo del profesorado universitario, de igual manera se recortaron enunciados de estos materiales y se categorizó su sentido de política.

El protocolo realizado para la recogida de información a manera de consideraciones éticas del proyecto contempló un registro de datos de la entrevistada y una carta de consentimiento libre e informado de su participación en la presente investigación, consiguientemente, las entrevistas fueron grabadas, transcritas y analizadas.

De acuerdo con las consideraciones éticas del proyecto las mujeres autoridades académicas aparecen con nombres ficticios, siendo omitida toda información real, los nombres ficticios seleccionados son: Yolanda (Turismo), Marieta (Administración), Augusta (Arquitectura), Hermelinda (Ingeniería), Zoila (Comunicación) y Matilde (Medicina). Los nombres escogidos corresponden a mujeres que contribuyeron al desarrollo de las profesiones antes señaladas, referentes en el Ecuador. Es importante mencionar que una sola de las mujeres que participaron en el proyecto se identificó como negra, desde su auto reconocimiento étnico cultural, todas las demás se identificaron como mestizas.

Datos de identificación de las mujeres autoridades académicas

Informante	Edad	Años en universidad	Categoría / Escalafón	Tiempo como autoridad (meses)	Estado civil	Maternidad (Cantidad de hijas / hijos)	Edad de hijas/ hijos
Yolanda	37	13	No titular	6	Casada	2	10-14
Marieta	45	16	Agregada	24	Divorciada	2	15-17
Augusta	45	7	Auxiliar	12	Casada	2	8-12
Hermelinda	40	14	Agregada	24	Casada	2	10-3
Zoila	40	10	Auxiliar	12	Casada	0	0
Matilde	52	14	Principal	12	Soltera	1	11

Elaborado por: Alexandra Clavijo, 2019.

3. Resultados de las experiencias de las mujeres autoridades académicas en universidades ecuatorianas

En este apartado se analizan los principales resultados categorizados en experiencias profesionales previas a la docencia universitaria, inicios en la docencia, producción académica científica y diferencias basadas en género de las mujeres profesoras universitarias.

3.1 Ejercicio profesional previo a la docencia universitaria

Las trayectorias profesionales comprendidas dentro de las trayectorias de vida son analizadas en este trabajo desde los inicios de la socialización profesional (Dubar, 2009). Por tanto, en el caso de la docencia universitaria se presupone actuación profesional en el área de la formación inicial como experiencia previa al ejercicio de la docencia universitaria. De tal manera que observamos que las experiencias previas se basaron en iniciativas colaborativas ya que las condiciones no estaban siempre a su favor, por lo contrario, “las condiciones de trabajo eran cero óptimas, éramos estudiantes, tras varios intentos de obtener dinero, con compañeros llegamos a comprar un bus (...) y formamos una agencia para hacer giras” (Yolanda, 2017).

Así también, por el hecho de adquirir experiencia es necesario aprovechar las oportunidades que se presenten, aun siendo condiciones no tan favorables: “los médicos teníamos la idea de donde consigamos trabajo era bueno (...) la residencia médica te ayudaba a sustentar pero no te daba como para volver a estudiar, son residencias existenciales (...) después apliqué al posgrado en forma autónoma a través de préstamos del IECE” (Matilde, 2017). Tanto la política pública de crédito educativo como los esfuerzos personales de las profesoras han permitido la cualificación de sus perfiles profesionales desde sus inicios.

Un caso muy relevante es el que aun dedicándose a la docencia universitaria a tiempo completo le es posible continuar ejerciendo la profesión de formación inicial, en este caso la arquitectura:

Empecé como dibujante en una empresa de arquitectura (...) cuando me gradué fui jefe de planificación (...) manejábamos doce proyectos al mismo tiempo (...) mi esposo es arquitecto (...) de lejos, las tardes, los fines de semana me permite visitar las obras, podemos dirigir, revisar planos y seguir en el ejercicio profesional. (Augusta, 2017)

Es claro que los tiempos permitidos fuera del tiempo completo que demanda la docencia universitaria y todavía más como autoridad académica, en el caso de Augusta es posible la presencia de su esposo que además de ser compañero es su colega profesional.

Por otro lado, en los momentos previos dentro del subcampo de la comunicación ya son percibidos rasgos machistas en las relaciones laborales: “el machismo (...) cuando buscabas anuncios de prensa (...) chicas guapas para relaciones públicas y lo que buscaban era promotoras, esa era una parte conflictiva (...) era un ambiente como de machismo (...) siempre te piden a las mujeres del café” (Zoila, 2017), siendo enfatizado un lugar para las mujeres, inconfortable para profesionales que están formadas para funciones que implican conocimientos más no reproducción de estereotipos culturales.

Tanto la posición de ayudante de cátedra como de practicante de investigación facilitan el ingreso a la docencia universitaria desde cualquier subcampo. En el caso de la investigación, la función más prestigiosa de las que componen la docencia universitaria Hermelinda no sólo expone su experiencia previa al ingreso a la docencia sino también las condiciones de trabajo con las que inició, situación que es prácticamente la misma de todas las docentes que iniciaron sus trayectorias en la década de 2000, “empecé con investigación (...) estaba por graduarme (...) concursé para ser asistente de investigación y empecé a trabajar,

ahí sí era con facturación, no con los beneficios de ley ni siendo de planta de la universidad” (Hermelinda, 2017). Hoy en día es docente titular de tiempo completo.

Efectivamente, en el campo científico universitario es destacable que estudiantes en condición de ayudantes de cátedra encuentran una posibilidad de permanencia laboral en la universidad en la que se formaron: “apenas terminé mi formación me pidieron que fuera profesora en la misma universidad” (Marieta, 2017). El caso de Marieta significa una vida entera en el mismo espacio donde se formó, inició y sigue trabajando.

3.2 Inicios de la profesión docente en la universidad: sueldos, juventud y preparación

El ingreso de las mujeres profesoras universitarias que participaron en el proyecto desde diferentes áreas del conocimiento indica insuficiente reconocimiento salarial al trabajo docente, pero al mismo tiempo muestra vocación y gusto por la labor frente al aula:

Me gustaba tanto enseñar que no me importaba que el pago era pésimo (...) me enamoré de la docencia (...) ¡Claro que fue difícil!, las primeras clases prepararme como docente, pararme frente al aula, tratar de hacerlo bien, cuestionarme (...) el costo por hora que te reconocían era realmente ínfimo para el trabajo que realizas en docencia. (Yolanda, 2017)

Así también, la juventud de las profesoras al inicio es un aspecto que lo mencionan como desafío para el ejercicio de sus funciones, por tanto, el motivo de realización en la propia docencia es vocación: “era muy joven y tuve que enfrentarme a colegas mayores (...) se necesita constancia y perseverancia, entrega, realmente tener eso que le guste a una, vocación por ser docente” (Marieta, 2017).

Resulta desafiante, en el nivel superior, impartir clases a estudiantes que se acercan mucho a la edad de quien enseña, es así que la preparación es fundamental, “inseguridad al principio (...) empecé a dar clases teniendo 27 años y mis primeros estudiantes tenían alrededor de 20” (Hermelinda, 2017).

En los inicios el asunto de la edad y, por tanto, la presentación personal es una carga cultural asociada al prestigio, la legitimidad del cargo, la experiencia y preparación. No en todas las sociedades es un asunto tan presente, sin embargo, podemos afirmar que aún en la sociedad ecuatoriana es parte del espectro de estereotipos, que funcionan por género también como

la masculinización, feminización, desatención al cuidado personal, la elegancia y tras estos hechos los usos del tiempo

Según la encuesta nacional del uso del tiempo (INEC, 2012), las mujeres tienen mayor carga de trabajo no remunerado con una diferencia de 22:40 horas semanales frente a los hombres. Es claro que frente a la presentación personal estereotipada asociada al trabajo en educación superior, las experiencias de nuestras informantes demuestran que existiría una doble presión, por un lado, la presión institucional sobre la presentación física del personal académico y, por otro, la presión social de las cargas de trabajo no remunerado que les quita tiempo más a las mujeres para el auto cuidado. Este asunto va a depender de la institución y del subcampo. Ciertamente, esta problematización que surge de las docentes responde a imaginarios socio culturales locales.

Otros aspectos destacados en los inicios son las condiciones de trabajo, que respecto al tiempo corresponden a la década de 2000, inestabilidad, rotación en diferentes instituciones al mismo tiempo y con esto la falta de lugares de trabajo en tales instituciones, “la movilidad porque en ese tiempo trabajaba en tres universidades, y no tenías un espacio para sentarte (...) era la parte incómoda” (Zoila, 2017).

La titulación es otro elemento relevante en los inicios de la carrera docente en universidad. Luego de la LOES en 2010 la exigencia del sistema de educación superior comprendía en que para el acceso a la docencia universitaria como personal académico debía comprender en al menos el título de maestría, por tanto, el título de doctorado equivalente a PhD tiene mayor valor académico para el inicio, “ingresé por mi trayectoria y por mi PhD.” (Matilde, 2017).

El ingreso al personal académico significa que profesionales provenientes de diferentes áreas del conocimiento inician una profesión en la que convergen todas, es la docencia universitaria, con rutinas, conocimientos y prácticas, un *habitus* científico que se comienza a constituir: “el conocimiento de todo esto es otro mundo” (Matilde, 2017).

3.3 Producción académica científica: entre la docencia y el cargo directivo

En todos los casos, las mujeres autoridades académicas de las diferentes áreas del conocimiento que participaron en el proyecto respondieron con un rotundo “no” al interpellarlas sobre su dedicación a la función investigación, una vez que asumen un cargo directivo en la universidad.

La gestión entendida como funciones de un cargo directivo en la universidad implica actividades de trabajo administrativo en el cumplimiento de metas de la universidad o de la unidad académica:

Mi trabajo era aumentar el índice de eficiencia terminal, con esto asumí como responsabilidad la materia de metodología de investigación (...) realmente se vio un cambio (...) claro reestructurando toda la materia de metodología de la investigación, mediante proyectos, teniendo claras las líneas de investigación y obviamente generando rúbricas de evaluación para los trabajos, generando cronogramas. (Yolanda, 2017)

La docencia en asignaturas relacionadas a investigación no quiere decir exactamente producción académica, publicación de artículos, libros, capítulos de libro o ponencias. Inclusive la profesora que inició sus actividades en la universidad con estatus de investigadora, reconoció que al asumir un cargo directivo su dedicación a las funciones de investigación se vio afectada: “¡NO!, de hecho los tiempos que se pueden asignar para hacer investigación se han reducido notablemente” (Hermelinda, 2017).

Siendo la investigación la función más prestigiosa de la docencia universitaria, para que las profesoras mantengan el estatus y prestigio de investigadoras deben hacer sacrificios personales respecto al tiempo: “No te ayudan, porque en realidad tienes otros perfiles, entonces para hacer investigación si necesitas tiempo (...) entonces lo que haces es sacrificar tu vida personal (...) muchas veces yo me pongo a trabajar en domingo pero para mí” (Zoila, 2017). Además, que en el caso en el que las profesoras realizan estudios de doctorado, las exigencias de publicación en los programas hacen que ellas busquen espacios y tiempos en los que puedan conseguir estos logros: “Ha sido una época muy fuerte para mí porque he estado en la finalización del doctorado, lo que significa que debía tener sí o sí producción académica de investigación científica (...) creo que complementa (...) el tema es organizar los tiempos” (Augusta, 2017).

El asunto fundamental es que el ejercicio de funciones de gestión, como cargo directivo, demanda tiempo en atención a los asuntos académicos, institucionales, para el desarrollo de todos los componentes de una unidad académica, o carrera: “hace años fui coordinadora de carrera y decidí después de años dejar eso para dedicarme a la investigación (...) nuevamente me incorporé a la parte de gestión y administración de la facultad, entonces creo que estas actividades demandan mucho tiempo” (Marieta, 2017). Con esto no se quiere decir que es imposible para todas las profesoras el lidiar con asuntos de gestión y a su vez

dedicarse a la investigación, lo que se está observando es que la dedicación a la investigación es menor cuando se asume un cargo directivo.

Además, la dedicación a un cargo directivo como autoridad académica implica otras experiencias importantes en la profesoralidad de la docencia universitaria, que claramente son identificadas por las profesoras que aprenden a asumirla como una experiencia positiva, con menos investigación, pero con otros objetivos: “No, porque estoy alejada de ese mundo (...) esto es otro mundo (...) ahora estoy trabajando en la formación de médicos” (Matilde, 2017).

3.4 Afectaciones basadas en género; entre la dedicación profesional y la vida personal de las mujeres que asumen cargos directivos en la universidad

Respecto a las afectaciones basadas en género analizadas en los discursos de las mujeres autoridades académicas, la maternidad, la pareja, la vida social y los usos del tiempo son los asuntos de mayor destaque.

La función social de madre-esposa aún implica cargos de consciencia que afectan la actuación profesional, lo cual denota la necesidad de políticas de conciliación que permitan el desarrollo de la corresponsabilidad familiar sin que la mayor parte de la carga del cuidado recaiga en un solo género, “como mujer sobre todo cuando ya somos mamás vivimos con un eterno cargo de consciencia por el tiempo que le dedicamos al trabajo (...) ese enfrentamiento de ser mujer, madre, profesional que nos mantiene todo el tiempo con ese cargo de consciencia” (Yolanda, 2017).

La pareja, por lo evidenciado en los discursos de las mujeres autoridades académicas, es fundamental para el crecimiento profesional, “(...) mi esposo es una persona extraordinaria, me siento apoyada todo el tiempo” (Yolanda, 2017). Aun cuando es resaltado el apoyo, pero sigue presente el cargo de consciencia, o cuando explícitamente es reconocida la corresponsabilidad como obligaciones iguales respecto al cuidado de la casa y los hijos e hijas: “tengo que hacer un reconocimiento absoluto a mi esposo porque la forma de ser de él es un apoyo incondicional, reconoce sus responsabilidades y sus roles de igual forma que los míos, hemos podido generar un espacio de compromiso y corresponsabilidad (...)” (Augusta, 2017).

El hecho más importante es que la pareja comprenda que la carga de trabajo de una mujer autoridad académica demanda una dedicación mayor, desde una de las experiencias de las profesoras se observó el sentido de que la pareja que también comparte el ambiente académico conoce y entiende verdaderamente el

trabajo: “es un tema de compartir mucho tus experiencias con tu esposo y que entienda que el trabajo que tú haces es fuerte” (Zoila, 2017).

Del otro lado, se observó el escenario en donde la pareja se ve en competencia con la mujer autoridad académica, y superado por ella, una vez que la profesora llega a ser autoridad académica: “Indudablemente la pareja es fundamental en esto (...) yo sí tuve por algunos años un poco de resistencia por parte de mi ex esposo (...) esta persona miraba en mí ciertas cosas que él no pudo lograr (...) para mí fue una lucha” (Marieta, 2017).

En el caso de carreras profesionales como el periodismo o la medicina, se requiere mayor tiempo de dedicación, en horarios rotativos y que además afectan la atención de su vida personal, “mejor dicho, desde que nos metimos a estudiar la carrera sabes que probablemente te ves ausente en varias programaciones de tu familia (...) estoy de turno días feriados, Navidad, o sea, no pueden contar contigo” (Matilde, 2017).

Con todo, la dedicación a la profesión docente, en el cumplimiento de todas sus funciones, inclusive la investigación que es tan demandante y con que se constituye el prestigio profesoral, implica una dedicación inusual cuando es asumido un cargo directivo: “cualquier cosa que desde el año anterior ha salido, ha sido en horario fuera del trabajo, o de las funciones, sábado o domingo” (Hermelinda, 2017).

En fin, las mujeres autoridades académicas experimentan transformaciones en su configuración identitaria, a partir de sus propias motivaciones de ejercicio y crecimiento profesional. Claramente, encontramos ciertas culpas y remordimientos que responden a una concepción de maternaje donde las funciones de cuidado y crianza se concentran en las mujeres. Así también, los logros profesionales obtenidos en el ejercicio de sus funciones como docentes y autoridades hacen que ellas decidan permanecer y que se motiven a continuar trabajando como académicas, con los ritmos y exigencias del caso.

4. Conclusión

Como una de las conclusiones más destacadas respecto a la conciliación de relaciones familiares y sociales de las mujeres autoridades académicas observamos que esta se encuentra afectada por la intensidad del trabajo, siendo demasiado absorbente. Así como, la maternidad y la pareja son sus principales preocupaciones. Ejercer la maternidad biológica o no, solas o acompañadas, siempre es un asunto latente, mientras que la relación con la pareja es fundamental, encontramos que sobresalen dos tipos de masculinidad en las parejas, una es quien

se compara como competencia en el crecimiento profesional y otra es quien apoya, acompaña y se entiende como corresponsable, este último tipo es excepcional. Si las políticas de conciliación para mujeres profesoras universitarias, tanto a nivel nacional como a nivel institucional, son todavía un pendiente por definir, las políticas específicas para mujeres autoridades académicas aún requieren mayor atención para ser incorporadas a los marcos normativos.

Luego de haber estudiado las políticas nacionales e institucionales sobre conciliación y corresponsabilidad familiar, observamos un desfase o falta de aterrizaje de lo nacional en lo institucional, haciendo referencia a la Constitución y el Código del Trabajo, porque la normativa nacional del sistema de educación superior no es explícita. Siendo que el papel del Estado es fundamental, este desfase hace que la conciliación a nivel institucional sea una buena iniciativa, en el mejor de los casos en universidades prestigiosas. Uno de los principales retos de la conciliación y corresponsabilidad para las mujeres autoridades académicas es justamente interpretar la realidad de sus instituciones y llevar este tema a la discusión para el delineamiento de políticas específicas acorde a su realidad.

Por otro lado, y también fundamental es el papel de las mujeres autoridades académicas, ya que, desde una comprensión dialéctica de función en el cargo directivo, por un lado asumen retos de conciliación frente a las políticas nacionales e institucionales dadas con sus avances y limitaciones y el peso de la cultura cargada de prejuicios basados en género. Pero también por otro lado, está el desafío de ejercer, desde una conciencia de género, un cargo directivo que favorezca con políticas de conciliación a otras mujeres que son parte del personal académico y promueva corresponsabilidad familiar tanto en mujeres como hombres que integran el profesorado universitario.

Referencias

- Armijo, Lorena (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4, 28 de mayo del 2018, <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>.
- Agee, Jane (2009). Developing qualitative research questions: a reflective process. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 22: 4, 431-447.

- Bourdieu, Pierre (1999). *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Castañeda, Liliana (2017). ¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Volumen 28, Número 55* enero-junio 2019. 88-108.
- Consejo de Educación Superior, CES (2017). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior*. Disponible en: <http://gaceta.ces.gob.ec/inicio.html>
- Consejo de Educación Superior, CES (2018). *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en instituciones de educación superior*. Disponible en: <http://gaceta.ces.gob.ec/inicio.html> (http://www.uartes.edu.ec/descargables/protocolo_acoso/protocolo.pdf).
- Clavijo, María (2018). *O verdadeiro baluarte da universidade é o professorado! Mulheres professoras universitárias no Equador: Discursividade professoral, identidades profissionais e trajetórias docentes no campo científico*. Tesis de Doctorado, Porto Alegre: UFRGS.
- Dubar, Claude (2009). *A Crise das Identidades: a interpretação de uma mutação*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Ecuador (2005). *Código del Trabajo (Codificado, 2018)*. Disponible en: Lexisfinder, acceso en 01/febrero/2019.
- Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Disponible en: <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/2018-08-01-constitucion-reformada.pdf>
- Ecuador (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Disponible en: <http://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas?leyes-aprobadas=All&title=Ley+org%C3%A1nica+de+educaci%C3%B3n+superior&fecha>
- Hernández, María; Ibarra, Luz (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. núm. 86 · año 40 · enero-junio de 2019 · pp. 159-184*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC (2012). *Encuesta nacional del uso del tiempo*. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/uso-del-tiempo-2/>
- Larrea, Elizabeth; Granados, Víctor (2016). *El sistema de educación superior para la sociedad del buen vivir basada en el conocimiento: el caso ecuatoriano*. Guayaquil: Dirección de publicaciones de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Minayo, María (2013). O desafio da pesquisa social, In: *Pesquisa social, teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (1981). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO.

Capítulo 6

Logros y retos de las mujeres en la academia ecuatoriana: conciliación familiar y laboral de los perfiles directivos femeninos de una universidad pública

*Doris Cevallos Zambrano
Jhonny Villaфуerte Holguín
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí,
Ecuador*

Introducción

A pesar de los avances en la política pública para garantizar la igualdad de participación de la mujer en el sector público de Ecuador, en la práctica se percibe que los roles familiares y sociales siguen limitando la realización personal y profesional de las mujeres en la academia. Se trata de brechas motivadas desde el pensamiento androcentrista y de la necesidad de generar procesos que logren conciliar el entorno familiar y el laboral.

Como parte del proceso necesario para la construcción de sociedades más equitativas, esta investigación señala aquellas barreras que han dificultado el desarrollo profesional de un grupo de mujeres que ocupan actualmente cargos directivos en una institución de educación superior pública domiciliada en la provincia de Manabí, Ecuador. Se trata de una provincia en la que se evidencia con frecuencia comportamiento machista tradicional, que pretende minimizar el trabajo de la mujer. Dicho antivalor cultural motiva a los autores del presente trabajo a analizar la evolución y estado de la aplicación de la política de igualdad de género de Ecuador. Se toma el caso de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), la que es una de las instituciones de educación superior de mayor población y diversidad de alumnado y profesorado.

Según Moran (2003), la misión de la educación se simplifica en el fortalecimiento de las condiciones de aquellos ciudadanos que están altamente comprometidos con la conformación de la “civilización planetaria”. Para ello, se procura la formación profesional basada en la ciencia y en el humanismo, la acción investigadora, la transferencia de conocimientos, la innovación, la promoción, y

la difusión del conocimiento (CES.RPC-SE-13-No.051-2013); a partir de la afirmación que el conocimiento nos libera (Freire en Ocampo, 2008).

En este trabajo se reconoce que la educación superior de Ecuador se vincula a la interculturalidad, como principio de convivencia. Una nación con población diversa promueve la vida en armonía entre las 15 naciones indígenas que habitan en su territorio; respetando el principio de igualdad y la interseccionalidad para fortalecer el trabajo analizando aquellas categorías que han sido utilizadas para promover la desigualdad (Zapata, 2014), tales como ocurre con el –género–. Según Walsh (2009), se debe entender a la interculturalidad como el acercamiento, contacto e intercambio entre miembros de culturas diferentes.

La educación promueve la creatividad como manifestación de una sociedad inclusiva e incluyente que reconoce la necesidad de mejorar su política, prácticas y cultura educativa (Villafuerte, Bravo y Corral, 2015). Se ratifica que los procesos educativos, apoyados en el desarrollo tecnológico informático y comunicacional, logran superar las fronteras físicas (Cabero, 2015). Así, la tecnología potencia el acceso de las mujeres a hitos que tradicionalmente habían sido reservados para el hombre; ya sea en espacios simples de la cotidianidad y convivencia comunitaria; pero que también alcanzan los espacios de la institucionalidad pública en Ecuador.

Desde el hogar hasta el aula y el despacho universitario las mujeres trabajan y muchas veces, hacen el doble esfuerzo que los hombres pues, se procura hacer visible y reconocido su accionar (Rezavala, 2016). La docencia y la gestión académica universitaria han sido tradicionalmente ejecutadas por los hombres a lo largo de la historia de la humanidad. En el caso de Ecuador, se conoce que durante los años de la colonia (1492-1824) se encargaba a los hombres cultos el trabajo de la academia; y dicho actuar se ha mantenido hasta tiempos modernos; razón por la que, los hombres han sido visibilizados como los únicos en generar avances en el campo de las ciencias exactas y profesiones de tipo técnico. Así como las profesiones de tipo social y familiar tales como la secretaria, la docencia, y la enfermería han sido llevadas por mujeres. Sin embargo, a pesar de que los roles laborales y familiares han cambiado en la sociedad actual, y sobre todo el haber demostrado que mujeres y hombres tienen iguales capacidades y medios para desarrollarlos; las mujeres que viven en Ecuador siguen enfrentando prejuicios negativos que de alguna manera pretenden limitar su realización laboral o profesional.

Los procesos de desarrollo humano y local pueden verse afectados cuando en las comunidades persisten aquellas acciones retrógradas, que minimizan el

aporte de las mujeres. Situación que se contrapone a las afirmaciones de Moon (2014: 14) respecto a que “los países necesitan trabajadores cualificados y educados. Los desafíos de la erradicación de la pobreza [...] y el logro de un desarrollo verdaderamente sostenible en los próximos decenios, nos conminan a actuar juntos”. Moon insiste en la posibilidad de transformar la vida de las personas, las economías de los países y del mundo en general por medio de la colaboración, liderazgo e inversiones acertadas. Por su parte, Martínez de Soria y Carrica (2014) sostienen que, desde la política, la economía y el derecho es posible interpelar a todos los ciudadanos para que sean estos conscientes de su aporte al proceso de desarrollo de sus comunidades; y esto corresponde a todos; sin diferenciar entre mujeres, hombres y personas con otras preferencias sexuales.

Entre los años 2016-2017 se ejecutó el proceso de rediseño de los programas de formación profesional para lograr una mejor articulación entre la academia y los proyectos nacionales de desarrollo de Ecuador (Varela, 2014). A este punto, docentes como Villafuerte (2014: 6) sostiene que en Ecuador se debe fortalecer aquellas “iniciativas productivas y culturales que parten de la motivación intrínseca de las personas, y que aportan al entrenamiento técnico de futuros profesionales”. Por su parte, Herdoíza (2015) sostiene que la educación superior es la protagonista clave para ejecutar las acciones correctivas que potencien el acceso democrático a los bienes y servicios públicos por medio del desarrollo de competencias profesionales (Villafuerte y Benítez, 2018) garantizando la inclusión efectiva, la permanencia y el egreso de profesionales que pertenecen a estratos sociales vulnerables, quienes tienen derecho a acceder a una formación profesional de calidad (Blanco, 2013), que afronte también los retos desde la educación básica hasta la superior (Villafuerte, Pérez, Boyes, Mena, Pinoargote, Riera, Solledispa y Delgado, 2018); y que garantice la generación y fortalecimiento de las capacidades y experiencias necesarias para aportar al desarrollo social (Villafuerte, Benítez y Franco, 2018).

El presente estudio sigue los lineamientos propuestos por Herdoíza (2015) para analizar la situación de la mujer en la sociedad ecuatoriana, desde la articulación de los enfoques de derechos ciudadanos, desarrollo social, y los derechos humanos; en búsqueda de conciliar los roles familiares y laborales de la mujer del siglo XXI. Además, se propone el análisis de la educación superior como ruta para la construcción de la sociedad biocéntrica anhelada en Ecuador; ya que esta nación se adhiere al discurso global que procura el desarrollo humano y la conservación de la diversidad biológica global (Naciones Unidas, 2015). Las preguntas para responder en este capítulo son:

1. ¿Cuáles son las características del perfil personal y profesional de las mujeres de la academia de Ecuador?
2. ¿Cuáles son los cargos directivos ocupados por mujeres en la academia ecuatoriana, en contraste con los colegas hombres?
3. ¿Cuáles son las barreras personales y familiares que deben ser conciliadas para potenciar el accionar de la mujer en la academia de Ecuador?
4. ¿Cuáles son las relaciones existentes entre la responsabilidad femenina y los factores: capacidad para superar situaciones difíciles, mediación en conflictos y planificación y organización?

Este trabajo tiene un doble objetivo: el primero es determinar el estado de cumplimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las instituciones de educación superior de Manabí; y el segundo es reflexionar respecto a las acciones de conciliación entre los roles familiares y profesionales para potenciar el trabajo femenino en la academia ecuatoriana.

1. Cambios en la normatividad constitucional de Ecuador para facilitar la igualdad entre mujeres y hombres

A manera de antecedente se indica que, el General Eloy Alfaro Delgado quien era el presidente de Ecuador a inicios del siglo XX, dio indicios de lo hoy sería la política pública de inclusión de género.

Una de las resoluciones relevantes de Alfaro para lograr que la mujer tuviera acceso a la educación fue la declaración de obligatoriedad de la educación de las niñas que habitaban en el territorio nacional. Así, mediante un decreto presidencial, del 1 de julio de 1895, Aurelia Palmieri se convirtió en la primera mujer autorizada a estudiar en la Facultad de Medicina en la Universidad de Guayaquil, donde ingresó con calificaciones de nivel sobresaliente (Pacheco y Pacheco, 2015).

En el año 1921, Matilde Hidalgo se gradúa de la carrera de Medicina, después de haber intentado ingresar a la Universidad Central del Ecuador, donde el rector, basado en la “condición femenina” de Matilde, negó la matrícula. Ella inicio estudios en la Universidad de Cuenca, pero posteriormente, logra ingresar a la Universidad Central del Ecuador, localizada en la ciudad capital: Quito.

En cuanto a los cambios realizados en la constitución de Ecuador para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. El término –igualdad social– plantea acceso en igualdad de condiciones para toda la población de Ecuador. Este enfoque señala la importancia de analizar y responder a los efectos complejos de la interacción entre las múltiples discriminaciones (Zapata, 2014).

Troya, citado en Ramírez (2016) menciona que la Constitución de 1998: “... incluye hitos como el reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo productivo, la despenalización de la homosexualidad y el reconocimiento de ciertos derechos sexuales y reproductivos” (199). De manera similar, en la Constitución de Ecuador del año 2008, se norma:

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. (Art. 70)

La construcción de sociedades más inclusivas, justas, solidarias y prósperas requiere se articule el indicador –participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones en la sociedad– (Páez, 2012); ya que aquella mirada obsoleta de la academia que se centra en la medición de lo cognitivo ya no responde al propósito de generar sociedades más inclusivas e incluyentes (Ramírez, 2010), donde la igualdad en el acceso a las oportunidades para mujeres y hombres no ha sido alcanzada. En palabras de Luzardo, Villafuerte, Bravo y Corral (2017: 31), “las barreras físicas y sociales de acceso a las oportunidades de formación y empleo han persistido [...]. Es por lo tanto necesario, fortalecer la cultura y las prácticas educativas como ruta que avanza hacia la construcción de sociedades más equitativas”.

En la última década Ecuador ha vivido una serie de transformaciones importantes en distintos campos de acción, la educación superior no ha estado alejada de dichas transformaciones, la inclusión, aseguramiento, calidad, pluriculturalidad, entre otros, han sido las motivaciones principales en la búsqueda incansable de un sistema educativo superior incluyente, de calidad y pertinente. En este contexto, la educación superior ha sido considerada como un motor fundamental para el desarrollo de los pueblos, dado que permite a los seres humanos aumentar sus valores y cualidades, ayudándolos a formar su personalidad y convertirlos en personas capaces de satisfacer sus necesidades personales, servir a sus familias, a la sociedad y al Estado. “La universidad es lugar donde existe la búsqueda incondicional por la verdad, donde existe el amor por la verdad y eso es lo que nos conduce a la investigación. Como las verdades no son absolutas, nuestra búsqueda es permanente” Flores en Ramírez, et al. (2016: 25).

La Constitución del Ecuador, en su Art. 85, introduce los principios de solidaridad y equidad. Estos se definen como:

Mecanismos redistributivos en favor de los grupos sociales rezagados en el ejercicio de sus derechos, o como medios para alcanzar la igualdad en los resultados. La solidaridad y la equidad en Estados con limitados recursos económicos, como el nuestro, permiten redistribuir la riqueza mediante la imposición de deberes u obligaciones al Estado o a los y las ciudadanas, en favor de personas o grupos humanos en condición de exclusión y desigualdad. (SENPLADES, 2013a: 14)

La igualdad se plantea, entonces, como una situación deseable a alcanzar, y su construcción se viabiliza mediante la adopción de medidas de equidad. Estas constituyen un conjunto de prácticas tendientes a abordar y superar las expresiones de formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucran la apertura de oportunidades en respuesta a las condiciones de desigualdad estructuralmente generadas.

Otros proyectos nacionales tales como el cambio de la Matriz Productiva (2009-2013; y 2014-2017); el cambio de Matriz Energética (2017-2021); entre otros, plantean a la academia, el reto de instalar y fortalecer competencias para la innovación, tecnificación y desarrollo sustentable en personas que pongan en marcha los emprendimientos productivos y comerciales con potencial éxito (Villafuerte, Benítez, Franco, 2018); por lo tanto, se requiere analizar la igualdad entre mujeres y hombres respecto al ejercicio del derecho al trabajo, al libre ejercicio profesional y la necesidad de la asociación como mecanismo que suma los medios productivos y los talentos humanos.

A pesar de los avances en la política pública de Ecuador, en la sociedad persisten brechas de desigualdad profundizadas por la exclusión de personas debido a la opción sexual, diferencias generacionales, situación étnico cultural, de pertenencia a pueblos o nacionalidades, y condición de discapacidad. Durante décadas, las desigualdades han afectado el acceso, la permanencia, el egreso y la titulación de alumnado que pertenece a poblaciones tradicionalmente discriminadas. La tendencia en el siglo XXI es el surgimiento de barreras que limitan el acceso a servicios tecnológicos, situación que puede causar tensiones internas, afectar negativamente el trabajo escolar y autónomo del alumnado (Villafuerte, Bravo, Luzardo y Romero, 2017). Dichas formas de exclusión influyen negativamente en el ejercicio y la condición de la docencia, la gestión educativa, los contenidos y prácticas docentes de las instituciones de educación superior (Corral, Bravo y Villafuerte, 2015).

2. Las condiciones de las instituciones de educación superior de Ecuador ante la igualdad entre mujeres y hombres

La misión de las instituciones de educación superior (IES) es principalmente, la formación de profesionales capaces de responder eficazmente a los requerimientos de la sociedad circundante. Las IES se suman a los esfuerzos constitucionales que garantizan el ejercicio de los derechos de la ciudadanía de la población (Herdoíza, 2015). Así, se promueve el fortalecimiento de valores comunitarios y se trabaja por la eliminación de antivalores culturales tales como el sexismo, que atenta contra la igualdad entre mujeres y hombres.

A fin de contrarrestar las formas de exclusión que parecería persisten en diversos niveles y ámbitos de la educación superior, se implementa un riguroso proceso metodológico seguido para la construcción de los ejes de igualdad y ambiente; implicó generar una interrelación coherente entre normativa, políticas, principios rectores, estándares y lineamientos para la transversalización de los ejes de igualdad y ambiente. Sin embargo, es necesario trabajar por medio de la educación en las nuevas generaciones desde la educación básica y secundaria donde se debe promover la cultura de la igualdad y la diversidad.

Según Ramírez (2010), uno de los retos más trascendentales de la universidad del siglo XXI de Ecuador; es dar los giros estratégicos que potencien el transitar de una sociedad antropocéntrica hacia una sociedad biocéntrica, caracterizada por el cuidado de la vida digna, saludable y plena. Sin embargo, las acciones para fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres no son ratificadas en los proyectos nacionales, olvidando que el relevo generacional requiere tanto de líderes como de lideresas que apunten al desarrollo humano en los sectores urbanos y rurales (Villafructe, Franco y Luzardo, 2017).

El marco normativo de la educación superior parte de la Constitución de la República de Ecuador de 1998, y de la Ley de Educación Superior del año 2000; las que se articulan a la posición de UNESCO, respecto a que la educación superior es un bien de mercado impulsado por fines privados (IESALC/UNESCO, 2007). Así, en Ecuador operaron un alto número de universidades públicas y privadas que fueron sometidas a exámenes de calidad educativa por el Consejo de Educación Superior CONSEP hasta el año 2009. Tras la promulgación de la actual Constitución de Ecuador en el 2008, la educación superior pasó a ser reconocida como bien público social; identificada como factor relevante de cambio socioeconómico y cultural de Ecuador; que debía ser gratuita y accesible para todo ciudadano, libre de cualquier tipo de discriminación étnica, discapacidad, socioeconómica, entre otras.

Se dio paso a la creación de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología SENESCYT siendo su objetivo según el Art. 182, ejercer la rectoría de la política pública de la educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior (República de Ecuador, 2010).

Mediante el Art. 166 de la LOES (2010) y sustentado en el Art. 353 de la Constitución de Ecuador, se delega las funciones de planificación, regulación y coordinación interna del Sistema de Educación Superior y la relación de sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana al Concejo de Educación Superior (CES); y mediante el Art. 171 de la LOES (2010) se delega a la CEAACES para que asuma la regulación y rectoría de la política pública para el aseguramiento de la calidad de la educación superior del Ecuador, en coordinación con CEA; cuyas autoridades son electas mediante concurso de méritos y estos organismos están obligados seguir las normativas respecto a la paridad de género, la alternancia y la igualdad de oportunidades tanto para mujeres y hombres.

En el año 2011, tras la aplicación del modelo de evaluación de la calidad de la educación superior aplicado por CEAACES (Villavicencio, 2013), se dispuso el cierre de 14 Instituciones de Educación Superior (IES) de tipo privadas y se dispuso planes de contingencia para la atención de más de 49 000 estudiantes que asistían a dichas IES (Villavicencio, 2012). Se estableció un sistema de categorías desde A (máxima calidad) hasta E (mínima aceptada); permitiendo a las IES avanzar en su posición a mediano plazo hasta alcanzar la acreditación respectiva.

La actual política pública para la educación superior de Ecuador que considera la Constitución de la República (2008) se plantea la reorganización de la sociedad ecuatoriana desde el respeto hacia todas las formas de vida y diversidad biológica; sin diferenciar su opción sexual. Se añade el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) que promueve la superación de las brechas sociales que han persistido históricamente afectando el desarrollo integral de la población de este país; donde se considera que el mejoramiento de la educación superior promueve la equidad e inclusión como ruta para superar las problemáticas vinculadas con la pobreza, la falta de acceso a servicios de salud y educación de calidad, justicia y seguridad, y empleo (Villafuerte y Benítez, 2018). A este punto, el Proyecto Nacional para el Cambio de Matriz Productiva (2009-2013, 2014-2017) ha requerido el aporte de la academia en la formación de profesionales con competencias que se alinean con las prioridades y potencialidades productivas presentes en las diferentes zonas del territorio nacional (Villafuerte e Intriago, 2016).

La recuperación de las cosmovisiones de los pueblos indígenas en relación interdependiente; y en armonía con la naturaleza es otro frente de avance en la política pública que se vincula con la política de igualdad entre hombres y mujeres de Ecuador. Así lo expone en el Art. 10 de la carta magna: “Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales”.

Según Ballas citado en Ramírez, (2013), se crea el Consejo de Educación Superior (CES) para regular, planificar y coordinar el Sistema de Educación Superior de este país (SES) en la Ley Orgánica de Educación Superior LOES (República del Ecuador, 2010). La meta es enfrentar los problemas de las Instituciones de Educación Superior (IES) tales como la privatización de la educación, desfinanciamiento de la universidad pública, falta de regulación de las instituciones educativas con fines de lucro.

Un hecho a considerar es que, en Ecuador existe la Asociación Femenina Universitaria (AFU); se trata de un gremio que congrega a mujeres estudiantes en cada universidad; esta agrupación tuvo sus inicios en agosto de 1944, convirtiéndose en la primera agrupación de estudiantes mujeres en Ecuador, creada y dirigida por Carmela Murrieta en la Universidad de Guayaquil (Pacheco y Pacheco, 2015).

La universidad tiene la tarea fundamental e impostergable de aportar al cambio de paradigma. Este inicia con el reconocimiento institucional de la discriminación (visible o no) y del paradigma eurocéntrico, elitista y patriarcal dominante, así como de las prácticas que atentan contra la conservación ambiental.

La ruta para seguir señala: (1) La necesidad de transversalizar los ejes de igualdad de los pueblos y nacionalidades, de las personas con discapacidad, de las relaciones de género, y de una real interculturalidad y respeto al ambiente; (2) Reformar la política institucional, su marco legal y la cultura organizacional; y (3) Sustentar la voluntad política de género desde las instancias de decisión y en un compromiso colectivo de todos los actores de la educación superior (República del Ecuador, 2014).

Se exponen a continuación elementos que se constituyen en avances relevantes en la política pública de educación superior de Ecuador:

1. Las acciones afirmativas son el instrumento que ha servido para introducir y operativizar ajustes en algunos casos e imponer en otros, aquellos aspectos necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Se ratifica el acceso a la educación superior como bien público, acceso libre de todo tipo de exclusión por razones étnicas, credo, situación socioeconómica, opción sexual, enfermedades catastróficas, discapacidad, entre otras.

3. Garantía para la participación en los concursos de méritos y oposición tanto a nivel de docentes como de cargos administrativos en todo el sistema de educación superior de Ecuador. Incluye la garantía de equidad y alternancia en la Asamblea del Sistema de Educación Superior.
4. La paridad de género como indicador de calidad de la docencia (CEAACES, 2013).

Los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior en Ecuador actualmente siguen siendo articuladas mediante la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2011). Ellas son: la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología SENESCYT (2010), el Consejo de Educación Superior, CES (2011), y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CEAACES (2011) que pasó a convertirse en el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CACES a partir del año 2018.

La universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, potencia un modelo educativo con visión socio humanista, promoviendo mayor participación de toda la comunidad universitaria. Es decir que el modelo permite la participación sin menoscabos por razón de género, a la comunidad universitaria, vinculando grupos humanos diversos en toda su amplitud.

3. Metodología

Este trabajo acude al estudio de caso para identificar los logros y retos de las mujeres que ocupan cargos directivos en una universidad pública domiciliada en Ecuador; institución de educación superior reconocida en el contexto ecuatoriano como una de las más numerosas del país y, por lo tanto, referente de los avances y brechas en el tema igualdad entre mujeres y hombres en la academia ecuatoriana.

Las informantes son 20 mujeres profesionales que ocupan cargos directivos en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM).

Instrumentos

1. Ficha de datos generales: mediante una encuesta electrónica facilitada por *Google sheets*, se aplica una ficha encuesta elaborada por el equipo investigador *ad. hoc.*, el que contiene datos relacionados a las informantes respecto a estado civil, número de hijos, nivel de formación de las informantes y de sus hijos, cargos que ocupan, etc.

2. Entrevista semiestructurada: se aplica el cuestionario titulado Acceso de las Mujeres a los Cargos Directivos de Gaete (2018). El instrumento fue contextualizado al lenguaje local y validado por el equipo investigador mediante una prueba piloto. El cuestionario consta de tres categorías y diez preguntas en total.

El análisis de categorías: la voz de las implicadas es realizado mediante el software *Atlas. ti V7*. Los datos son expuestos en matrices categoriales y es presentada una nube de recomendaciones para superar las barreras profesionales, elaborada a partir de las voces de las implicadas.

3. Encuesta: el instrumento aplicado se titula Características Relacionadas con el Ejercicio de la Gestión de Sánchez y López (2008). El instrumento consta de 17 *ítems* respecto a valores personales y las operaciones realizadas por los directivos. El instrumento fue validado por sus autores utilizando un nivel de confianza de 99.99 un error de 0.06 y un alfa de 0.001. Con lo que se da cumplimiento a los estándares generalmente aceptados para este tipo de estudios. El instrumento es aplicado haciendo uso a *Google forms* en línea. Las informantes deben asignar los valores entre 1 y 100 puntos, según la importancia que consideran tiene cada categoría: ¿cuán importante es para su gestión?, y ¿qué nivel ha alcanzado usted?

El análisis estadístico: se acude al planteamiento de la hipótesis tradicional: $H_0 = \text{No existe relación significativa entre responsabilidad y los factores Cap. para superar situaciones difíciles, mediación en conflictos, y planificación y organización.}$

Para la comprobación de la hipótesis se aplica el Chi-cuadrado de Pearson; siendo el $p \text{ valor} = 0.05$.

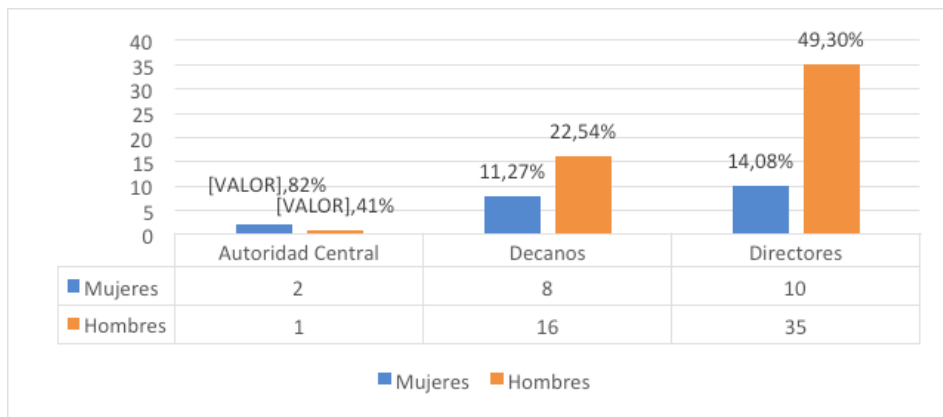
Normas éticas:

Todas las informantes han participado mediante invitación realizada por el equipo investigador. Los datos obtenidos serán resguardados por el equipo investigador durante 7 años. El uso de los datos y análisis será para fines educativos y nunca para fines comerciales.

4. Resultados

En respuesta a la pregunta 1: ¿Cuáles son los cargos directivos ocupados por mujeres en la academia ecuatoriana, en contraste a los colegas hombres? Se expone a continuación el Gráfico 1.

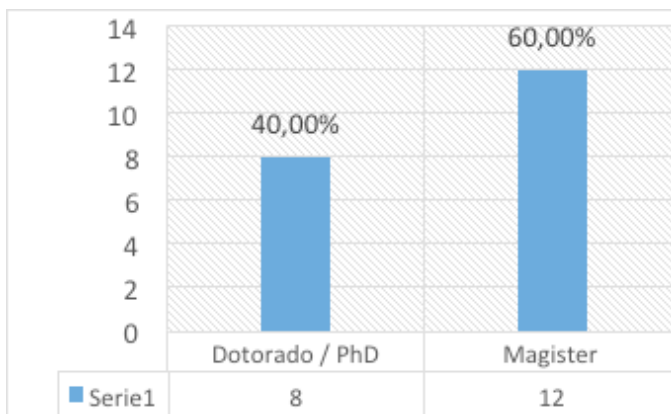
Gráfico 1. Cargos de dirección ocupados por hombres y mujeres en ULEAM



Fuente: encuesta a personal de ULEAM (2019).

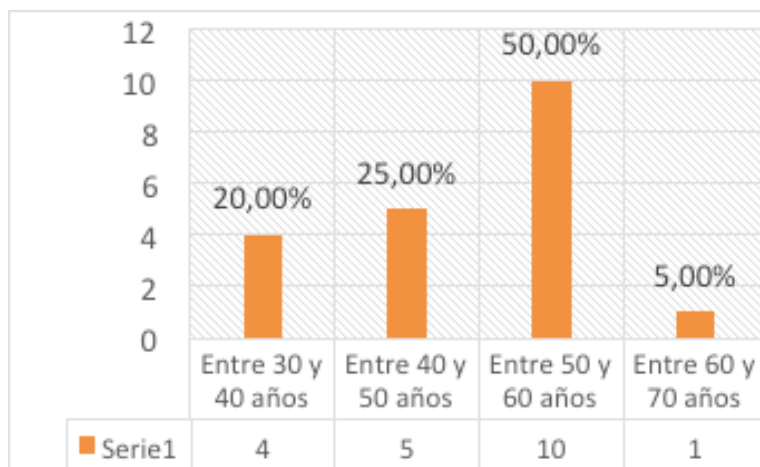
En respuesta a la pregunta 2: ¿Cuáles son las características del perfil personal y profesional de las mujeres de la academia de Ecuador? Ver los Gráficos 2, 3 y 4 y Tabla 1.

Gráfico 2. Grado académico de las informantes



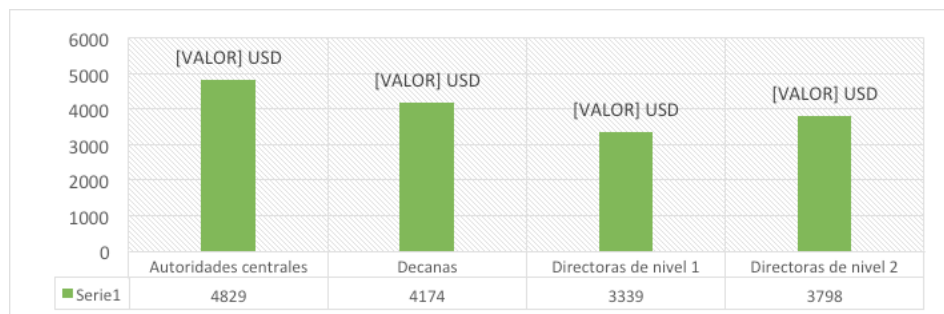
Fuente: elaboración propia. Nota: encuesta aplicada a personal de ULEAM (2019).

Gráfico 3. Edades de las informantes.



Fuente: elaboración propia. Nota: encuesta aplicada a personal de ULEAM (2019).

Gráfico 4. Remuneración en dólares



Fuente: Elaboración propia (2019). Nota: encuesta aplicada en el marco de esta investigación.

Tabla 1

Información general de las participantes

Estado civil		Alguien les ayuda a cuidar a sus hijos		Reciben ayuda para realizar tareas domésticas	
Soltera	4	Sí	10	Sí	12
Casada	9	No	10	No	8
Viuda	1				
Divorciada	4				
Unión libre	2				
Número de Hijos/as		Edad de los hijos/as en años		Madres con hijos en condición de discapacidad	
0	3	De 0 a 5	2	0	16
1	2	De 5 a 10	6	1	4
2	9	De 10 a 15	0	2	
3	6	De 15 a 20	7	3	
4	0	De 20 a más	15	4	

N= 20

Fuente: Elaboración propia (2019). Nota: Encuesta aplicada a las participantes en el marco de este proyecto.

En respuesta a la pregunta 3: ¿Cuáles son las barreras personales y familiares que deben ser conciliadas para potenciar el accionar de la mujer en la academia de Ecuador?

Para responder se aplica el siguiente árbol de categorías:

Variable: Barreras personales. Se refiere a aquellos aspectos vinculados con la vida personal o familiar de las mujeres, que afectan o condicionan sus propias opciones de acceder a los cargos.

Las categorías aplicadas son:

1. Sacrificio personal hecho por avanzar en la carrera profesional.
2. Dificultades familiares encontradas durante el desempeño de un cargo directivo en la universidad.

Las subcategorías aplicadas son:

Situación económica; Estado afectivo; Relativo a la maternidad; Relaciones personales; Salud física o mental; Desplazamiento físico; Elementos genera-

cionales, y Tiempo disponible.

Tabla 2

Barreras personales

Categorías	Voces de las implicadas	Subcategorías
1. Sacrificio personal hecho por avanzar en la carrera profesional	<i>E.1.010</i> : “Viajar para estudiar fuera del país.”	Económico
	<i>E.1.014</i> : “Descuidar tiempo de la familia, Abandonar mi familia.”	Afectivo
	<i>E.1.016</i> : “Reducir tiempo con mis seres queridos.”	Afectivo
	<i>E.1.016</i> : “Separarme de la familia.”	Afectivo
	<i>E.1.019</i> : “Postergar la llegada de mis hijos.”	Maternidad
	<i>E.1.020</i> : “Trabajar y estudiar los fines de semana.”	Relaciones personales
	<i>E.1.021</i> : “Reducir el tiempo con amigos.”	Relaciones personales
	<i>E.1.023</i> : “No asistir a muchos de los eventos de mis hijos.”	Afectivo
	<i>E.1.026</i> : “Renunciar a un trabajo cuando nació su hijo con discapacidad.”	Maternidad
	<i>E.1.029</i> : “Dejar con terceras personas a mis hijas, es decir, con personal doméstico.”	Maternidad
	<i>E.1.030</i> : “Dejar a mi hijo que tenía discapacidad para poder estudiar en la universidad.”	Maternidad
	<i>E.1.032</i> : “No ver a los hijos; no participar en la parte interpersonales fuera del trabajo.”	Maternidad
	<i>E.1.035</i> : “Sacrificar horas de sueño; sacrificio personal.”	Salud
<i>E.1.036</i> : “Trabajar toda su vida, comenzó a trabajar ayudando a su mamá de manera informal desde la primaria, para superarse.”	Tiempo disponible	

2. Dificultades familiares encontradas durante el desempeño de un cargo directivo en la universidad.	<i>E.2.03'. "Alejarme de mi ciudad natal."</i>	Desplazamiento
	<i>E.2.05'. "Vacíos afectivos."</i>	Afectivo
	<i>E.2.08'. "Trabajar por la noche."</i>	Salud
	<i>E.2.09'. "Comunicación con mi hija menor pues, casi no la veo."</i>	Afectivo
	<i>E.2.12'. "Restar tiempo de cuidado de mi madre."</i>	Generacional
	<i>E.2.14'. "Inestabilidad del matrimonio y después el divorcio."</i>	Marital
	<i>E.2.15'. "Sacrificar el tiempo de calidad con los hijos."</i>	Maternidad
	<i>E.2.16'. "El tiempo de dedicación para mi familia."</i>	Afectivo
	<i>E.2.21'. "El cambio de personalidad de mis niñas."</i>	Salud
	<i>E.2.22'. "Bajo rendimiento escolar de mis hijos."</i>	Académico
	<i>E.2.25'. "Desmotivación personal."</i>	Salud
	<i>E.2.26'. "Diagnóstico de enfermedades."</i>	Salud
	<i>E.2.31'. "Poca relación con mi entorno familiar."</i>	Afectivo
	<i>E.2.32'. "No poder estar con la familia todo momento."</i>	Maternal
<i>E.2.37'. "Menor tiempo con mi mamá en vista que mi padre lleva el mismo ritmo de vida que yo."</i>	Generacional	
<i>E.2.38'. "Poco tiempo y dedicación a la familia; cuidar de los padres."</i>	Generacional	

Fuente: Entrevistas a mujeres (2019).

Figura 1. Consejos para superar las dificultades profesionales:

Organización, delegación y enseñar a mis hijos a ser independientes

Replantear las prioridades y proyectar la vida profesional y humana más estable

Dar tiempo de calidad a mi familia durante los fines de semana

Buscar una persona que me ayude con las tareas de casa

La ventaja es que carga siempre a su lado a su hijo menor, quien tiene discapacidad

El hijo mayor ya tiene su propio hogar y como no tiene esposo tiene más tiempo para su hacer, atender sus prioridades

Contratando personal con nivel de educación medio que la acompañen en estas tareas

Planificar el tiempo para compartir con los hijos y con el esposo y los padres; tiempo de calidad en familia

Trasladar a los hijos a la ciudad donde trabajo

Se adecuaron al ritmo de mamá y me organicé mejor, readecuación de tiempo

Ajustándose más al horario de trabajo

Fuente: Construcción propia (2019). Nota: elaborado a partir de las entrevistas aplicadas a los participantes.

En respuesta a la pregunta 4: ¿Cuáles son las relaciones existentes entre la responsabilidad femenina y los factores: capacidad para superar situaciones difíciles, mediación en conflictos, y planificación y organización? En la Tabla 3 se muestran los resultados de los valores personales considerados importantes y los niveles alcanzados por las mujeres participantes.

Tabla 3

Valores personales utilizados en la gestión de cargo directivo en la universidad

Ítems (Valores personales)	<i>¿Cuán importante es para su gestión?</i>	<i>¿Qué nivel ha alcanzado usted?</i>
1. Responsabilidad	100	91.90
2. Don de gente	90	85.70
3. Diplomacia	100	85.90
4. Autoridad	100	91.00
5. Sensibilidad	90	79.70
6. Inteligencia	100	86.75
7. Capacidad de liderazgo	100	88.25
8. Capacidad de motivación	90	88.65
9. Habilidad para tomar decisiones	100	93.55
10. Comunicación y empatía	90	91.10
11. Cap. para superar situaciones difíciles	100	93.30
12. Mediación en conflictos	100	88.15
13. Planificación y organización	100	90.90
14. Habilidad para obtener recursos	80	58.50
15. Resistencia a las frustraciones	80	88.00
16. Sentido ético	100	98.40

Fuente: Elaboración propia (2019).

Nota: Datos obtenidos en la encuesta aplicada. Puntaje máximo de cada ítem es 100 puntos.

Análisis estadístico: Para la comprobación de la hipótesis se aplica el Chi-cuadrado de Pearson; siendo el p valor = 0.05.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Capacidad de superar situaciones difíciles * Responsabilidad	26.363a	20	.154
Mediación en conflictos * Responsabilidad	35.767 b	20	.016
Planificación y organización * Responsabilidad	25.896 b	24	.358
N de casos válidos	20		

a. 30 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

b. 35 casillas (100.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .05.

Se concluye que, al ser el resultado Chi-cuadrado de Pearson $\Rightarrow 0.05$; se acepta la hipótesis nula entre responsabilidad y los factores –capacidad para superar situaciones difíciles–, y –planificación y organización–; excepto para el factor –mediación en conflictos– en donde se cumple la hipótesis alterna al ser el valor $0.016 < 0.05$.

5. Discusión

El Estado ecuatoriano es signatario de los principales convenios y tratados del Sistema de Naciones Unidas relacionados con la situación de la mujer; entre ellos, la Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres (1952), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, CEDAW (1979) y, más recientemente, la integración a la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Sin embargo, el pensamiento machista se camufla y adquiere nuevas formas de expresión entre los ciudadanos.

Los roles de género siguen marcando diferencias entre mujeres y hombres, tanto en la cotidianidad del hogar, barrio o comunidad como en los espacios profesionales, artísticos y académicos. A este punto, los autores expresan su acuerdo con las posiciones de (Zapata et al., 2014) cuando sostiene que el estudio de la equidad de género es una temática que debe ser incluida en las discusiones nacionales y medido como demostración de desarrollo social. Asimismo, expresamos nuestro acuerdo con la afirmación de Walsh (2009), cuando sostiene que la interculturalidad es un factor que marca la identidad de los pueblos; asunto que es necesario considerar en una nación como Ecuador en la que conviven 15 diferentes culturas.

En cuanto al papel de la academia en la construcción de sociedades de avanzada expresamos nuestro acuerdo con las afirmaciones de Flores en Ramírez (2016) cuando sostiene que la misión incondicional de la universidad es la búsqueda de la verdad. Ante dicho escenario, los autores recalcan que resulta ser de valientes, el ejercer los derechos de ciudadanía cuando las personas desean asumir roles diferentes a los impuestos por el llamado orden social. Tales son las fuerzas que han motivado a los autores de este trabajo de acudir a métodos de la investigación cualitativa y cuantitativa y aplicar herramientas validadas científicamente para analizar los perfiles profesionales y personales de un grupo de mujeres que ejercen puestos directivos en la academia ecuatoriana.

Se reconoce que el Estado y la sociedad civil han realizado esfuerzos para la conceptualización, investigación y diseño de políticas en sendos documentos, simposios y trabajos colectivos. La discusión académica y social sobre la desigualdad de género se mantiene vigente, está representada por diversas tendencias y sigue planteando la necesidad de transformación a las personas, sociedad e instituciones. Entendemos que en Ecuador se ha producido un proceso político y reivindicativo desde la movilización social. A este punto, se ratifica el llamado a las universidades para que asuman la misión de formar profesionales conocedores de la política pública, pero sensibles a la problemática de carencia de equidad de género en esta nación.

Para lograr esa meta los maestros y maestras deben fortalecer sus competencias para acompañar el surgimiento del espíritu y la práctica del desarrollo equitativo; y generar acciones educativas que se concreten en la selección de material didáctico que responda al contexto; o en su defecto al diseño, confección y validación de material didáctico que permita el trabajo de la igual de género en el aula del siglo XXI.

Sin embargo, la revisión de la literatura sobre equidad de género permite señalar que, la academia no ha logrado librarse del impacto de las corrientes del machismo. Tal efecto patriarcal supera la frontera del hogar y se adueña de los espacios de participación pública donde, a pesar de que existe un marco jurídico que promueve la participación igualitaria y la equidad de acceso a las oportunidades, se imponen los roles tradicionales para hombres y mujeres.

a. Respecto a los cargos directivos ocupados por mujeres en la academia ecuatoriana:

En el caso analizado se evidencia que los cargos directivos –académicos– tienen mayor influencia femenina, en contraste con los cargos directivos –administrativos– que son asumidos con mayor frecuencia por el grupo masculino. Además, la alta dirección corresponde al género masculino, lo que sigue la tendencia a nivel país, donde el 80% de los rectores son hombres y apenas el 20% son mujeres. Mientras que, en la docencia la brecha disminuye con el 60% en ejercicio docente del género masculino, a diferencia del 40% perteneciente al femenino.

b. En cuando al perfil personal de las mujeres de la academia de Ecuador:

Se indica que el promedio de edad de las mujeres en cargos directivos equivale a un 50% en edades entre los 50 a 60 años, siendo mujeres que no requieren el dividir su dedicación con el rol del cuidado de hijos pequeños que ameriten especial atención; permitiéndoles mayor dedicación a las labores académicas encomendadas y propias de la función asumida.

Resalta de manera importante una población femenina minoritaria del 20% en edades comprendidas entre 30 y 40 años, lo que permite inferir que es una gran oportunidad para fortalecer las mentorías académicas que permitan preparar nuevas generaciones directivas. En concordancia con las líneas anteriores la edad ha sido determinante al momento de la dedicación que las mujeres puedan tributar al trabajo directivo, tiene gran incidencia sus condiciones del entorno familiar como su situación de estado civil, número de hijos y sus edades. Así, la mayoría de las participantes, tienen hijos que ya no requieren de cuidado especial, situación que flexibiliza los requerimientos de la maternidad.

Respecto al estado civil del total de 20 directoras participantes, nueve son casadas y dos mantienen una unión libre, frente a 9 mujeres que ocupan cargos directivos de estado civil: solteras, viudas y divorciadas. Por múltiples razones las mujeres en cargos directivos tendrán mayor dedicación a sus funciones sin incidir sobre las funciones como esposa y madre.

c. En cuanto a las barreras personales y familiares de las mujeres directivo:

Respecto a las barreras personales que atraviesan las mujeres del caso de estudio se evidencia dentro de los sacrificios personales que han tenido que hacer para avanzar en la carrera. Se mencionan que les ha afectado el viajar fuera de la ciudad, la reducción de tiempo en familia, perder los eventos sociales de los hijos, renunciar al trabajo por cuidar a hijos con discapacidad, muchas mujeres expresan que reducen el tiempo de vida social con amigos, familiares, entre otros; y la resta del tiempo de sueño para avanzar en sus trabajos. Resaltan también, dificultades de índole familiar como los vacíos afectivos, el tiempo de calidad con los hijos, el bajo rendimiento escolar de los hijos, enfermedades frecuentes, han existido casos de cambio de personalidad de los hijos, incluso enfermedades de los éstos.

d. En cuanto a las relaciones entre la responsabilidad y los factores de capacidad para superar situaciones difíciles, mediación en conflictos, y planificación y organización:

se indica que no existen relaciones significativas entre la responsabilidad de las directivas y los factores –capacidad para superar situaciones difíciles–, y –planificación y organización–. Sin embargo, sí existen relaciones significativas entre la responsabilidad de las directivas y el factor–mediación en conflictos–.

6. Conclusión

El doble objetivo ha sido cumplido en este trabajo. La revisión de la literatura disponible sobre igualdad entre hombres y mujeres en Ecuador; contrastada con los resultados de los análisis categorial y estadístico realizados, nos permite concluir que, el estado de cumplimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las instituciones de educación superior de Manabí ha avanzado en comparación a la situación encontrada antes de la constitución de Ecuador 2008. Expresamos que:

1. En Ecuador se han dado importantes logros la política pública, que promete el disfrute de una sociedad equitativa entre personas de diversos géneros.
2. La participación de la mujer en puestos directivos es un logro que debe ser mejorado para reducir la brecha existente, generando mayor investigación que hable al respecto y permitiendo el monitoreo de los avances.
3. Desde el estudio de la cultura de la equidad de género se resalta que uno de los retos es el cambio de las actitudes machistas conscientes e inconscientes de

la población; lo que genera barreras de acceso equitativo a las oportunidades laborales entre mujeres y hombres, especialmente a nivel directivo.

4. El efecto patriarcal y el machismo, supera la frontera del hogar y se adueña de los espacios de participación pública donde, la equidad de acceso a las oportunidades sigue siendo un reto social.

5. Aún se percibe en los cargos de toma de decisiones, principalmente, que el género masculino, sigue teniendo una mayor influencia en ellos, quedando los mandos medios con mayor participación femenina.

En cuanto a las acciones de conciliación entre los roles familiares y profesionales para potenciar el trabajo femenino en la academia ecuatoriana, se concluye que, a pesar de que la academia no ha logrado librarse de la influencia patriarcal y del sexismo; se trabaja decididamente en la construcción de sociedades más equitativas, solidarias y progresistas mediante la educación liberadora.

Se invita a la comunidad científica de América Latina a ejecutar nuevos estudios respecto a los logros y retos de la mujer en la academia, pero, con el involucramiento masculino para generar debate académico y la propuesta de acciones en conjunto.

Referencias

Añón, M. José (2001). *Igualdad, diferencia y desigualdades*. México, D.F.: Fontamara Ecuador Prehispánico (2011). <http://ecuadorprehispanico.blogspot.com/2011/05/ecuador-antiguo.html>

Blanco, R. (2013). *Escuelas inclusivas*. Ministerio de Educación del Ecuador. OREALC/UNESCO. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/escuelas-inclusivas/>

Cabero, J. (2015). Reflexiones educativas sobre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 1(1), 19-27. Recuperado de <http://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/27>

- Corral, K., Bravo, S., y Villafuerte, J. (2015). Situación de la educación inclusiva en el cantón Manta. En: M.L. Montánchez, S. Ortega, y Z. Moncayo (ed.) *Educación inclusiva: realidad y desafíos*. Ecuador: PUCESE Ed. En: <http://www.uv.es/gem/gemeduco>
- Freire, P. (1985). Pedagogía del oprimido. En: Ocampo, J. (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 10(1). 57-72. En: <https://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf>
- Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, (24), 67-90. En: DOI: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i24.2431>.
- Gargadella, R. (1997). *Crisis de la representación política*. México, D.F.: Fontamara.
- Grijalva, Agustín (1988). Elecciones y representación política. Quito: Corporación Editora Nacional y Universidad Andina Simón Bolívar, pp. 95-98.
- Herdoíza, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior. Fundamentación y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente*. Quito: Senescyt/Unesco.
- Jaramillo, M (2004). *Los emprendimientos juveniles en América Latina: ¿una respuesta ante las dificultades de empleo?*, p.120. La ed. Buenos Aires: Red Etis.
- Jiménez de Vega, M. (1990). El voto femenino. En: L. Mora (coord.). *Elecciones y Democracia en el Ecuador: análisis de procesos electorales*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Luzardo, C., Villafuerte, J. Bravo, S., y Corral, K. (2017). Compromiso o indiferencia: dicotomía ante la presencia de estudiantes con hipoacusia en una comunidad universitaria. En: Autores varios. *Educación desde la complejidad para la escuela del siglo XXI*, (pp. 31-39). Ecuador: Edit. Mar abierto. En: <http://www.munayi.ulead.edu.ec/wp-content/uploads/2018/11/Educacion-desde-la-complejidad-para-la-escuela-del-siglo-xxi-listo.pdf>
- Martínez de Soria. B., y Carrica, S. (2014). Mujer, desarrollo y educación para el desarrollo. *EDETANIA*, 46 (1). 181-199. Recuperado en: <file:///C:/Users/Jhonny/Downloads/Dialnet-MujerDesarrolloYEducacionParaElDesarrollo-5010918.pdf>
- Moon, B. (2014). Citado en: “*El desarrollo sostenible comienza por la educación*”. Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Francia.
- Mora, L. (1989). (Coord.). *Serie elecciones y democracia en el Ecuador: los partidos políticos, documentos básicos, Núm. 2*. Quito: Corporación Editora Nacional.

- Morin, E. (2003). *Educación en la era planetaria*. Barcelona: Ed. Gedisa.
- Morlás, C. (2010). *Ecuador ¿País de Emprendedores?* Una publicación conjunta de la Cámara de Comercio de Guayaquil y la Universidad Ecotec encontrado en http://www.universidadecotec.edu.ec/files/1513/5655/8467/Libro_Final1.pdf
- Naciones Unidas (2015). *Agenda 30. La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. En: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Pacheco, L., y Pacheco. R. (2015). Evolución de la educación superior en el Ecuador. *La Revolución Educativa de la Universidad Ecuatoriana. Pacarina del Sur*, 6 (23). En: www.pacarinadelsur.com/index.php
- Páez, A. (2012). La participación ciudadana desde la perspectiva del género: Ecuador. *Revista Derecho Electoral*, 14. 259-281. En: http://www.tse.go.cr/revista/art/13/paez_moreno.pdf
- Pateman, C. (2009). *Críticas Feministas a la Dicotomía Público/Privado*. En: R. Ávila, J.
- Ramírez, R. (2010) (Coord.). *Transformar la universidad para transformar la sociedad*, Quito: SEMPLADES. Fuente: Pacarina del Sur - <http://pacarinadelsur.com/home/amautas-y-horizontes/1128-evolucion-de-la-educacion-superior-en-el-ecuador-la-revolucion-educativa-de-la-universidad-ecuatoriana>
- Ramírez, R. (2013). *Tercera ola de transformación de la educación superior en Ecuador. Hacia la constitucionalización de la sociedad del buen vivir*, Quito: SENESCYT. Fuente: Pacarina del Sur - <http://pacarinadelsur.com/home/amautas-y-horizontes/1128-evolucion-de-la-educacion-superior-en-el-ecuador-la-revolucion-educativa-de-la-universidad-ecuatoriana>
- Ramírez, R. (2016). “El motor del cambio en el Ecuador son las ideas, la creatividad y la innovación”. En: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/rene-ramirez-el-motor-del-cambio-en-el-ecuador-son-las-ideas-la-creatividad-y-la-innovacion/>
- República del Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado en: http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- República del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador* (LOES). En: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf

- República del Ecuador (2014). *Política Institucional de igualdad de género 2016-2019*. Defensoría del pueblo de Ecuador.
- Rezavala, N. (2016). El dominio letrado que persiste en la academia. *Revista de Lenguas Modernas*, 24, 475-483. En: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/rm/article/view/24693/25270>
- Rosero, Rocío y Maldonado, Viviana (coords.) (2010). *Re/construyendo: Historia de mujeres ecuatorianas*. Quito, Ecuador: TRAMA, p. 16. <http://openbiblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/54739.pdf>
- Rodríguez, L. (1990). *El derecho al voto y la participación política de las mujeres*. Quito: TSE.
- Salgado y L. Valladares (s/f). *El Género en el derecho: ensayos críticos*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Sánchez, M., y López, J. (2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de Instituciones Universitarias. *Revista Española de Pedagogía*, 240, 345-364.
- Valdés, T., y Gomariz, E. (coords.) (1992). *Mujeres latinoamericanas en cifras: Ecuador*. Madrid: Instituto de la Mujer y FLACSO.
- Varela, C. (2014). *Educación para el emprendimiento*. Recuperado en: <http://www.udd.cl/medios-y-prensa/educacion-para-el-emprendimiento>, pp1.
- Vega, S. (1992). Participación política de la mujer. En: ACDI-SEPLAES. *Entre los límites y las rupturas: las mujeres ecuatorianas en la década del 80*. Quito, Ecuador: Editorial Mendieta.
- Villafuerte, J. (2014). Educación para el emprendimiento. *Memoria Semana de emprendimiento Swift 2014*. Disponible en: [file:///C:/Users/Jhonny/Downloads/memoriafinfin%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Jhonny/Downloads/memoriafinfin%20(1).pdf)
- Villafuerte, J., Bravo, S., y Corral, K. (2015). Análisis comparativo del índice de inclusión educativa en las escuelas de educación básica de la ciudad de Manta. *Revista Tsafiqui*, (7), 45-58. doi:10.29019/tsafiqui.v0i7.273
- Villafuerte, J., e Intriago, E. (2016). *Productive Matrix Change in Ecuador and the Petroleum Crisis. Case Study: Entrepreneurs and Productive Associations*. *Journal of Business*, 1 (2). En: <https://www.journalofbusiness.us/index.php/site/article/view/18>
- Villafuerte, J. Bravo, S., Luzardo, L., y Romero, A. (2017). Implicaciones y Tensiones en Procesos de Inclusión Educativa, adolescentes con discapacidad física narran sus experiencias. *Revista Cumbres*, 3 (2). 1-15. En: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12535>

- Villafuerte, J., Franco, O., y Luzardo, C. (2017). Competencia y competitividad en la gestión de organizaciones agrícolas en Ecuador: el caso de los productores de Manabí y Esmeraldas. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 1(1), 57-74. Recuperado de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/305/259>
- Villafuerte, J., Perez, L., Boyes, E., Mena, L. Pinoargote, J., Riera, A., Soledispa, E., y Delgado, D. (2018). Challenges of the basic education system in Ecuador; the voices of the future teachers. *Arts and Humanities Open Access Journal*, 2(4), 217-224. <https://medcraveonline.com/AHOAJ/AHOAJ-02-00061.pdf>
- Villafuerte, J., y Benítez, R. (2018). Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento. *Revista Educación*, 42(2), 1-20. En: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27559>
- Villafuerte, J., Benítez, R., y Franco, O. (2018). Formación vocacional y los retos de la educación del siglo XXI. Caso de estudio: los profesionales en ciencias administrativas de Ecuador. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(1), 273-284.
- Villavicencio, A. (2012). *Evaluación y acreditación en tiempos de cambio; la política pública universitaria en cuestionamiento*, Quito: IAEN.
- Villavicencio, A. (2013). *Mandato Constituyente No. 14. Modelo de evaluación de desempeño institucional de las instituciones de educación superior*, Quito: CEAASES Fuente: Pacarina del Sur.
- Walsh, C. (2009). Interculturalidad crítica y pedagogía de-colonial: in-sugir, re-existir y revivir. En Patricia Medina Melgarejo (ed.) *Educación intercultural en América Latina: Memorias, horizontes históricos y disyuntivas políticas*, UPN, CONACYT, P y V.
- Zapata-Ros, M. (2014). Gestión del aprendizaje en Educación Superior y web social. En: *RED, Revista de Educación a Distancia*, 42(1), 2-17. Recuperado de <http://www.um.es/ead/red/42/zapata.pdf>

Parte IV

Académicas y Científicas

Capítulo 7

Entre la conciliación y la academia. Los retos, desafíos y vicisitudes de mujeres docentes en universidades peruanas

*Patricia Ruiz-Bravo
Jimena Sánchez Barrenechea
Aranxa Pizarro
Pontificia Universidad Católica de Perú*

Introducción

Las mujeres de universidades peruanas deben de enfrentar en su cotidiano retos y desafíos para poder desarrollarse profesionalmente, mientras producen conocimiento avanzado en las universidades y centros de investigación de educación superior pues, en la actualidad, la vida laboral todavía no logra ser armonizada con la vida personal y familiar. Esta situación se mantiene por la vigencia de la división sexual del trabajo, aun cuando el número de mujeres en las universidades ha aumentado. Para enfrentar esta situación, las mujeres han desarrollado diversas estrategias para compatibilizar ambos ámbitos. El presente capítulo muestra cómo académicas provenientes de una universidad privada y cinco universidades públicas, enfrentan dificultades y barreras de género a lo largo de su trayectoria docente.

La primera de las investigaciones utilizadas para el desarrollo de este capítulo se tituló *Trayectorias laborales* y se basó en el estudio de las carreras académicas de docentes varones y mujeres en una universidad privada situada en Lima, capital del Perú.¹ El objetivo del estudio fue conocer si es que las docentes e investigadoras mujeres se ven obstaculizadas por barreras de género y si éstas afectan el avance de su carrera académica. El estudio fue realizado en el 2015.

La segunda investigación que utilizaremos se llamó *4EqualScience: mujeres en la ciencia en 5 universidades de la Red Peruana de Universidades*. La investigación fue realizada en el año 2017 en el marco de un financiamiento de investigación otorgado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) del Gobierno Peruano para analizar la

¹ Una versión previa del estudio fue realizada por P. Ruiz-Bravo, M. S. Fernández y M. Alegre.

situación de las mujeres científicas en las carreras de ciencias, ciencias de la salud e ingeniería.²

Ahora bien, en lo que sigue, nos enfocaremos únicamente en los resultados cualitativos obtenidos en el ámbito de la conciliación trabajo-familia. Para ello, hemos organizado los resultados en tres grupos: (1) *legitimación de la sobrecarga laboral* (2) *dobles, triples y múltiples jornadas laborales*, (3) *mujeres pulpo*. Al finalizar, mostraremos que las labores reproductivas tienen un impacto directo en las labores de investigación y docencia de las mujeres científicas, aun cuando muchas veces este impacto no sea cuestionado.

1. Sobrecargadas laborales, dobles jornadas y mujeres pulpo

De acuerdo con la literatura actual, la conciliación entre el ámbito laboral remunerado y las responsabilidades domésticas y de cuidado constituyen una de las barreras más difíciles de sobrepasar para las docentes mujeres en la actualidad. En países como el Perú, donde los estereotipos de género y los roles tradicionales se mantienen en la mayoría de los espacios, la maternidad y el cuidado siguen siendo variables de discriminación profundamente enraizadas en la realidad peruana. Esta situación se pone en evidencia en la diferencia sustancial que encontramos entre la cantidad de hombres y mujeres en la docencia. De acuerdo con Alcázar y Balarín:

Si bien las mujeres representan el 51.9% del estudiantado de posgrado de acuerdo con los datos del II Censo Nacional Universitario (INEI 2010) y tienen tasas de graduación universitaria superiores a las de sus pares hombres (Castro y Yamada, 2011), esta “superioridad” numérica no se ha traducido en una presencia mayoritaria en la docencia y el liderazgo universitario. Según los datos del CENAUN 2010 analizados por León (2014), 31.9% del total de docentes del Perú son mujeres, mientras que 68.1% son hombres. (Alcázar y Balarín, 2018: 230)

La búsqueda de la conciliación entre el ámbito laboral remunerado y las responsabilidades domésticas y de cuidado se nutre de varios factores, no obstante, para el desarrollo del presente capítulo, nos enfocaremos en tres: (1) la *legitimación de la sobrecarga laboral* (2) la *división sexual del trabajo y las dobles jornadas laborales*, (3) las *mujeres pulpo*.

² La investigación estuvo conformada por Patricia Ruiz-Bravo, Magally Alegre, María Soledad Fernández, Verónica Montoya, Lourdes García, Aranza Pizarro y Julián Mezarina. Pueden obtener el informe completo en: http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/4equalscience_16_10_2017.pdf

La legitimación de la sobrecarga laboral surge cuando las docentes asumen que, por ser mujeres, tienen que cumplir necesariamente con las responsabilidades domésticas y de cuidado, además de sus actividades laborales extra-domésticas. Mientras que los hombres separan la carga académica y laboral de su carga doméstica y familiar, las mujeres asumen la carga doméstica y de cuidado como permanente en el desarrollo de su vida profesional y personal. Esta situación se justifica, supuestamente, en las diferencias que se asumen como pertenecientes al género; es decir, a la construcción sociocultural del ser mujer y del ser hombre; para entenderlo, Buquet lo explica de la siguiente manera:

Hay una dimensión de la vida humana que parece ajena al ámbito académico y es la de las responsabilidades familiares. Cualquiera podría pensar que el cuidado de los hijos e hijas –y de otras personas, como adultos mayores, o de quienes están en situación de enfermedad o discapacidad–, así como la realización de tareas domésticas y las actividades relacionadas con la administración y el funcionamiento del hogar, no competen de manera directa –y ni siquiera indirecta– a las problemáticas que enfrentan las mujeres dentro de las universidades. Sin embargo, el impacto que tienen estas responsabilidades en el desempeño académico cobra dimensiones insospechadas y sus raíces están ancladas en una de las principales características de la organización social: la división sexual del trabajo que parte al mundo en dos espacios irreconciliables: el ámbito laboral y el ámbito doméstico. (Buquet, 2013: 80-81)

Esta asunción se explica por la vigencia de la división sexual del trabajo que se da por hecha entre varones y mujeres. Ello da cuenta además de las motivaciones por las que las mujeres no cuestionan, en algunos casos, este sistema y lo toman como normal. La teoría feminista ha caracterizado la división sexual del trabajo como la atribución de labores a hombres y mujeres basados en diferencias naturales tales como el aparato reproductivo. Estas diferencias han privilegiado a los hombres, mientras que se han constituido como desigualdades en el caso de las mujeres.

El problema es que, al asumirse como naturales, suelen aceptarse y reproducirse socialmente sin ser cuestionadas. Esta situación ha implicado la distinción entre el espacio público y el espacio privado como dos esferas sociales irreconciliables, siendo la primera asociada a los hombres y la segunda a las mujeres (Ruiz-Bravo, et al., 2017). Sin embargo, el espacio público ha ido incorporando la presencia de mujeres, permitiéndoles participar del trabajo remunerado. Esta situación ha dado paso a la *doble jornada laboral*. La doble jornada laboral como

el resultado de la inserción de las mujeres al espacio laboral remunerado económicamente sin la disminución de la carga de cuidado y de trabajo doméstico no remunerado. Han surgido, como resultado:

(...) nuevas formas de desigualdad entre las mujeres y los hombres. Por un lado, las mujeres deben desarrollar su trabajo –remunerado– adicionalmente a “sus responsabilidades domésticas y familiares”, por lo que tendrán menos tiempo y estarán más desgastadas para desempeñarse dentro de ese ámbito. (Buquet, 2013: 82)

Ahora bien, como vemos, la doble jornada laboral pone en evidencia las desigualdades en la distribución de tiempo entre hombres y mujeres, además de las posibles consecuencias que este desbalance significa para ellas y para su bienestar general. En muchos casos, dejándose a ellas mismas y a sus necesidades en último lugar. Asimismo, en la actualidad, las exigencias del mercado laboral han generado no sólo dobles jornadas laborales, sino, también, triples e incluso múltiples jornadas laborales cuando se les incluye además del trabajo doméstico, el cuidado de otras personas, u otros. A esta situación se le suman las nuevas exigencias de la trayectoria académica y las demandas de los *rankings* internacionales.

Las múltiples jornadas laborales dan paso a las *mujeres pulpo*. Denominamos *mujeres pulpo* a aquellas mujeres que intentan conciliar, paralelamente, sus roles como madres, docentes, investigadoras, esposas, hijas, cuidadoras de personas mayores y enfermos, entre otros. Este proceso implica el desarrollo de múltiples actividades en simultáneo pues las diferentes esferas de sus vidas demandan un manejo del tiempo similar.

Las mujeres pulpo pueden dividirse en dos grupos. Por un lado, están las que se sienten orgullosas de sus capacidades y de todo lo que pueden lograr por sí mismas y ven el reto de la conciliación, no sólo como un mandato que ellas deben asumir por sí mismas, sino también como una oportunidad de superación. En estos casos, el reto de la conciliación opera como un ideal que las motiva, aun cuando en la práctica no sea realmente posible. Por otro lado, están aquellas mujeres que reconocen el impacto negativo de la sobrecarga laboral y el mito de conciliación entre la vida laboral y familiar, pero que, por falta de apoyo, siguen desempeñándose como mujeres pulpo intentando lograrlo, obteniendo menores opciones, postergaciones personales y laborales, y priorizaciones, en muchos casos, del espacio doméstico y de cuidado, e invisibilizando el ámbito personal. Como lo hemos expuesto, la conciliación entre el ámbito laboral remunerado y

las responsabilidades domésticas y de cuidado siguen constituyendo una de las mayores barreras que generan un impacto negativo en la trayectoria laboral de las docentes en la actualidad. La legitimación de la sobrecarga laboral, la división sexual del trabajo y la doble –triple, múltiple– jornada laboral, y las mujeres pulpo son el resultado y, a la vez, los factores que retroalimentan la dificultad que encuentran las mujeres para conciliar la esfera doméstica y de cuidado con la esfera académica.

2. Acciones para posibilitar la conciliación

En el Perú, las políticas nacionales se han enfocado principalmente en erradicar la violencia de género contra las mujeres y en fomentar su participación política. En el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG), que motivó la política nacional entre el 2012 y el 2017, los temas relativos a la conciliación entre el trabajo remunerado y la familia se relacionaron con la mejora de la oferta de servicios de cuidado de menores y con las licencias de maternidad y paternidad.

Este plan, desprendido de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) Ley N° 28983, reconoce que las mujeres y los hombres deben tener igualdad de oportunidades y que el enfoque de género debe ser transversal a toda la política nacional. En las acciones concretas del Plan, las mujeres son reconocidas como las principales cuidadoras de las personas en el hogar y las encargadas principales de la realización de las labores domésticas. No obstante, aun cuando se presentan algunas medidas para apoyarlas en dichas labores, no se mencionan acciones concretas donde se refleje la relevancia de los hombres en las labores domésticas y de cuidado; es decir, acciones que fomenten la corresponsabilidad y apoyen a las mujeres en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Asimismo, este Plan hace referencia a la conciliación de la vida familiar y laboral, invisibilizando así el ámbito personal del desarrollo de las mujeres.

En el mes de abril de 2019 se aprobó la Política Nacional de Igualdad de género por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, en la que se menciona de manera directa “(...) la falta de implementación de medidas de conciliación entre la vida laboral y, familiar y personal” (Defensoría del Pueblo 2014 citada en *El Peruano*, 2019:14). Sin embargo, en la definición de la política sobre la conciliación, ésta se reconoce como la conciliación entre la vida laboral y familiar, omitiendo el ámbito de lo personal, definiéndose de la siguiente manera:

Expresa el deseo y el derecho de todas las personas a vivir integralmente: de poder trabajar y obtener un ingreso –produciendo los bienes y servicios que permiten el sustento de las economías–, y al mismo tiempo poder hacerse cargo de

las responsabilidades familiares y de cuidado respondiendo a la demanda del desarrollo humano de la generación actual y aquel de las generaciones futuras. (Anderson 2011 citada en *El Peruano*, 2019: 43)

Queda pendiente aún la presentación del Plan Nacional en el que se indiquen las medidas que van a realizarse, para ver si estas medidas son reflejo no solamente de la conciliación sino también de la corresponsabilidad en las labores de cuidado y trabajo doméstico.

A nivel institucional, la Pontificia Universidad Católica del Perú es la única institución de educación superior que cuenta con *Políticas de Igualdad de Género para la Docencia*. Estas políticas tienen como objetivo “(...) desarrollar en la comunidad universitaria una cultura y una práctica que promuevan la igualdad entre varones y mujeres en las distintas áreas estratégicas de la universidad, con especial énfasis en la formación, la investigación y la gestión” (PUCP, 2015, 1).

Entre las medidas que se promueven, existe un acápite sobre la *Conciliación entre el rol de cuidado y el trabajo académico* en el que se presentan medidas para que las profesoras que tengan hijos/as menores de cinco años pueden tener preferencia para la elección de horarios diurnos para el dictado de clases; la ampliación del servicio de una cuna y guardería para mujeres docentes y alumnas con hijos/as menores de tres años; lactarios para las docentes y las alumnas, cambiador de bebés en baños en algunas facultades y uno en el baño de hombres de un pabellón; y descarga académica para profesoras a tiempo completo, con hijos/as de hasta 12 años o con cuidado de un ascendiente y que se encuentren realizando sus estudios de magíster o doctorado; entre otras.

3. Metodología

Las investigaciones citadas en este artículo optaron, en ambos casos, por el uso de una metodología mixta compuesta por técnicas cuantitativas, así como técnicas cualitativas. El propósito de desarrollar esta metodología fue el de obtener información suficiente para poder analizar las hipótesis propuestas al inicio de cada una de las investigaciones y ahondar en las impresiones y experiencias personales de algunos y algunas docentes para seguir formulando nuevas preguntas de investigación que el proyecto, inicialmente, no había contemplado.

Trayectorias laborales en una universidad privada

El análisis cuantitativo se basó en una encuesta estandarizada aplicada en línea a docentes nombrados durante el 2015, que tuvieron a su cargo por lo menos un

curso en los últimos 5 años. Del universo total de encuestados, el 63% fueron varones (282) y el 37% fueron mujeres (169). Es importante señalar que el porcentaje de mujeres encuestadas es superior al porcentaje total de mujeres docentes de la universidad, el cual llega al 31%. A diferencia de la investigación realizada en las universidades públicas, la encuesta fue aplicada a docentes de todas de las disciplinas sin discriminar por área del conocimiento. Por otro lado, la investigación se complementó con una sección cualitativa compuesta por 15 entrevistas a docentes varones y mujeres de distintas unidades de la universidad.

Las hipótesis de la investigación fueron las siguientes: (1) el trabajo de cuidado culturalmente asignado a las mujeres tiene un impacto directo en las brechas de género entre docentes, generando desventajas en el caso de las mujeres; (2) las docentes tienen una mayor tendencia a no construir un currículum con criterios competitivos, focalizándose más bien en sus propias trayectorias y no en la comparación con sus pares; (3) la actitud que la pareja tiene respecto a la carrera profesional de un/una docente ejerce una importante influencia sobre ésta, por ejemplo, cuando la pareja no se muestra favorable frente las oportunidades laborales, las docentes suelen dejarlas pasar; (4) el que la carrera esté dominada por un género supone un impacto desfavorable fuerte en el otro, causando mayores situaciones de discriminación y desigualdad académica.

4EqualScience: mujeres en la ciencia en cinco universidades de la Red Peruana de Universidades

El análisis cuantitativo se basó en la aplicación de una encuesta en línea a 713 docentes pertenecientes a las carreras de ciencias, ciencias de la salud e ingeniería. Del universo total de docentes entrevistados, 515 (72%) fueron hombres y 198 (28%) fueron mujeres. Si dividimos el universo total en las tres carreras seleccionadas, en ciencias 125 fueron hombres y 100 fueron mujeres; en ciencias de la salud respondieron 72 hombres y 42 mujeres; y en ingeniería la encuesta fue respondida por 318 hombres y 56 mujeres. El análisis cualitativo, se basó en la realización de 31 entrevistas a profundidad, dos grupos focales y tres talleres, en las carreras anteriormente señaladas. En estos casos, sólo se trabajó con docentes e investigadoras mujeres pues su objetivo era profundizar en áreas que no fueron contempladas en la encuesta con el fin de formular nuevas preguntas de investigación que continúen con los esfuerzos desarrollados a lo largo del proyecto.

Las hipótesis del estudio fueron las siguientes: (1) a pesar de un mayor acceso de mujeres a las carreras científicas, se mantienen mecanismos de discriminación que previenen el avance de su trayectoria docente, (2) las labores de cuidado y domésticas tienen un efecto directo en el desarrollo laboral de las científicas, lo cual incluye la docencia y la investigación, (3) la autovaloración del CV y de los logros obtenidos varía según el género, siendo menor en el caso de las mujeres. Estas impactan, no solo la autopercepción de las docentes, sino en el reconocimiento externo de sus pares.

4. Resultados

Como ya lo mencionamos, este capítulo se centra en la investigación cualitativa realizada a mujeres peruanas, profesionales y dedicadas a la vida académica en una universidad privada y en cinco universidades públicas. Ahora bien, si bien provienen todas ellas de un mismo país, los contextos en los que se desarrollan son diferentes. Estas diferencias incluyen, primero, el lugar de procedencia, ya que un grupo son y/o viven en Lima, capital del país donde históricamente se han centralizado los recursos económicos y el desarrollo de las diversas instituciones incluyendo con ello la Academia, y otro en cinco universidades en distintos departamentos del país.

Por otro lado, las de Lima trabajan en una universidad privada, la cual tiene una larga trayectoria de trabajo con temas de género, teniendo además de una Maestría en la materia, un grupo de investigación y actividades, campañas y otros que buscan, de larga data, sensibilizar a la comunidad universitaria. Esto podría llevar a que las mujeres de la universidad privada tiendan a ser más cuestionadoras sobre su situación de género y vivencias desiguales, al menos en mayor medida que las participantes de universidades públicas.

Legitimación de la sobrecarga laboral

De acuerdo con la data, los estereotipos de género y la autopercepción relacionada a los roles tradicionales se siguen manteniendo en las entrevistadas de todas las universidades, quienes consideran que son las mujeres las principales- sino únicas -encargadas del desarrollo de las tareas de cuidado y trabajo doméstico. Veamos la siguiente cita:

“Y, ¿por qué? ¿Por qué los hombres no ayudan en las labores de la casa, ¿no? Ni con los hijos. Ahora, en las parejas más jóvenes si se siente ya que colaboran, ayudan. Está cambiando un poco esa mentalidad, ¿no? Pero yo felizmente algunos años soporté después ya no”. (Bióloga)

Sin embargo, las mujeres entrevistadas siguen realizando dichas funciones, aunque ello suponga una sobrecarga laboral que las agota y les impide avanzar a la par que los hombres. Incluso en los casos en los que las mujeres logran identificar diferencias y la sobrecarga laboral, no se refieren a la injusta división sexual del trabajo. Veamos la data obtenida:

“El tiempo de la mujer está muy diversificado. No solo es la carrera, es el hogar, entonces al final, muchas veces mi consulta privada la he tenido que suspender por cosas de mi familia. Porque tú atiendes no sólo la carrera, atiendes cosas familiares”. (Médica)

“Mira, yo creo que es cuestión de organizarse. Pero de todas maneras tienes que tener un tiempo porque tú tampoco no puedes ser una excelente profesional, una destacada investigadora y que tu familia sea un desastre, ¿no?”. (Bióloga)

Entrevistadora: “¿Actualmente te sientes satisfecha con el balance entre tu vida profesional y familiar?” Entrevistada: “No”. (Abogada)

División sexual del trabajo y dobles jornadas laborales

En la misma línea, se sigue pensando que son las mujeres las encargadas de cumplir *ellas mismas* estas diversas labores, entre las que la parte familiar es fundamental. Por ello, si bien logran reconocer las dificultades de conciliar la vida familiar con la profesional en las mujeres y las ventajas que ello puede tener para la carrera de los varones, no se cuestionan el que sea una obligación de las mujeres ser buenas hijas, buenas madres, buenas esposas. Por ejemplo:

“Entonces yo creo que las mujeres no dejamos las responsabilidades domésticas porque tenemos en paralelo el ser buenas profesionales, pero también obviamente nos cuesta el ignorar el rol de madre que asumimos. Y si no eres madre igual probablemente el rol de hija que asumiste con padres que son mayores. Y si eres hija y madre tienes los dos roles y además que quieres ser no solamente buena profesional –si estás casada– además, quieres ser buena esposa, ¿no? Y mucha

gente además quiere verse bien. Entonces lógicamente el día sólo tiene 24 horas y vas acumulando los días y tienes que ir recortando algún lugar. Entonces yo creo que ese podría ser un factor que explicaría por qué los hombres producen más que las mujeres. No digo que sea el único factor, pero eso podría explicar, ¿no? El hombre puede decir yo me encierro en mi escritorio y se encerró”. (Educatora)

Adicionalmente, las docentes entrevistadas identificaron a la maternidad como un factor que influye de manera muy importante en la dificultad de esta conciliación, más aún al ser esta situación reconocida como una problemática *natural* para las mujeres:

“Y no sucede así, porque por ejemplo los periodos de maternidad y todo eso te quitan tu espacio, te quitan tiempo. Como padre no necesitas tanto tiempo que, como madre, ¿no?”. (Médica)

La maternidad aparece como un hito en la vida de las mujeres profesionales entrevistadas, un hito que marca la postergación de sus vidas profesionales, siendo de manera más profunda este *ser para otros*: “Me casé, igual terminé toda la maestría, comencé a hacer la tesis, pero al rato ya era el plan de tener hijos pues no. Entonces entre que hacía la tesis y trabajaba, la tesis la avanzaba poco y cuando ya nació mi hija congelé pues el tema de la tesis porque no podía” (Abogada). Pues bien, el desarrollo profesional termina condicionado a la maternidad, lo cual entre los diversos roles que las mujeres deben asumir, se convierte para ellas en la principal labor. Veamos la siguiente cita:

“Claro, yo por ejemplo antes hubiera querido hacer diplomaturas y cosas, y eso sí a lo largo de mi carrera yo he tenido muy claro por muchos años, por decirte, no viajaba porque tenía a mis hijas pequeñas. Y no viajaba porque la dinámica familiar que desarrollamos nosotros ha sido siempre una dinámica interdependiente en un buen sentido. O sea, disfrutamos de estar juntos, somos conscientes que la lucha por la vida nos lleva a tener un ritmo de trabajo muy fuerte, por lo tanto, los momentos que podemos estar juntos lo disfrutamos mucho y así ha sido siempre. Entonces, yo tenía claro que no quería hacer una maestría en el extranjero. Tuve muchas oportunidades. Inclusive en una oportunidad postulé para hacer un diplomado en Alemania, y al momento, ya habiendo sido seleccionada dije no porque implicaba irme, dejar a mis hijas y como te digo sí, efectivamente,

siempre hemos tenido una actitud dialogante en la familia, y dialogan mucho tanto conmigo como con el papá, pero mis hijas eran adolescentes y yo no las podía dejar. Bueno, fue mi opción, ¿no?”. (Educatora)

Tal como se ve en la cita anterior, para algunas mujeres postergar sus profesiones por la maternidad y dejar de lado oportunidades profesionales por encargarse del cuidado de otras personas aparece como una *opción* que toman las mujeres, una decisión tomada aparentemente con total libertad, autonomía y conciencia. Sin embargo, a pesar de estos discursos, la invitación a una reflexión más profunda lleva consigo a que las mujeres identifiquen los costos de esta postergación en sus vidas, aun cuando reconocen que, en la teoría, el balance de la vida familiar y la vida profesional es el ideal. Veamos la data obtenida:

“Entonces todo eso hizo que yo postergue un montón de cosas. De hecho, yo arrastro un estancamiento producto de la época de mi maternidad (...) yo creo que me hubiera gustado concretamente sacar la maestría en el momento que la debí sacar y eso hubiera supuesto de repente tener soportes que no tuve en su momento por este tema que te cuento de la maternidad. Y quizás no era como muy consciente del peso que la maternidad iba a tener en mí. De repente hubiera postergado un poco más el tema de tener hijos, a sacar cosas. Pero no pensé. Uno escucha, ¿no? Sí, esto es así, pero hasta que no lo vives no eres consciente de cuánto puede alterar tus proyectos, ¿no? Yo creo que lo que yo cambiaría son los tiempos de las cosas, modificar algunos tiempos de las cosas. Haber postergado un poco más la maternidad y haber sacado las cosas antes como han hecho algunas colegas, ¿no? Que han sacado sus títulos, sus grados académicos antes y han pensado en la maternidad ya después de los 40 años. A mí siempre me preocupaba postergar mucho el tema de la maternidad por los embarazos complicados, o poder afectar la salud de mi hijo o hija por tener un embarazo tardío. Esas cosas me atormentaban mucho la verdad. Entonces, sí, creo que hubiera modificado sobre todo los tiempos”. (Abogada)

“(…) debe haber un balance, pero claro, como en todas las cosas el equilibrio es bien difícil. Al comienzo yo creo que la pita la tiré mucho para el lado familiar y postergó un poco la cosa profesional que tampoco es saludable, para la salud mental propia, ¿no? Sí se convirtió en medio frustración para mí, pero porque yo misma decidí muy extrema la cosa, ¿no? Debió haber... lo que pasa que depende pues que tan relajada seas, ¿no? Yo era medio ansiosa, tuve mis hijos más vieja. Y todo lo que te enteras y la inseguridad. (...) Y recuperarlo volverte a enganchar

es muy difícil, muy difícil porque además las situaciones y las oportunidades van cambiando. Entonces cuando te quieres enganchar tal vez ya no es igual a cuando te desligaste porque no es una cosa continua, ¿no? No es que tú digas ¡ah, ya!, yo tomo la posta de lo que dejé. Mentira, ya las cosas cambiaron, no es tan fácil. Bueno, las cosas también suceden y todo tiene su pro y su contra, su balance y seguramente si hubieras hecho las cosas diferente dirías ¡ah! también no lo hice. Aprendes sobre el caballo, ¿no?”. (Arquitecta)

Lejos de lo que se podría pensar, las mujeres entrevistadas viven esta imposibilidad de compatibilizar la vida familiar de la profesional con culpa y frustración. Es decir, quieren ser madres, reconocen que son ellas las principales encargadas del cuidado de la familia por lo que toman distintas medidas para llevarlo a cabo, pero al final de cuentas se sienten frustradas por no poder desarrollar todos estos ámbitos como esperarían. Por ejemplo:

“Pero sí fue bien dura la época de la lactancia estando trabajando. Yo diría que fue la peor época, además porque a veces yo sí sentía en esta cosa de la competencia que todo el mundo subía la escalera y que yo estaba abajo. ¿Por qué? Porque obviamente no escribía, la tesis la había congelado. O sea, sólo venía, daba clases y me iba. Era como frustración, por un lado, pero también a su vez la necesidad de estar con mi hija porque emocionalmente eso me llamaba”. (Abogada)

Reconocen entonces que las mujeres tienen una labor más complicada que los hombres, les cuesta más esfuerzo desarrollarse profesionalmente que a ellos justamente por estas sobrecargas: “Que definitivamente a mí me ha costado doble esfuerzo frente a un varón. Porque es enfrentar y lidiar con la casa y lidiar con tu carrera” (Médica). La dificultad para conciliar la vida familiar de la profesional se ve incrementada por las condiciones de las instituciones de educación superior que no la favorecen.

“Un hombre y una mujer tienen un hijo, pero el niño siempre se pega a su mamá entonces te limita un montón. Si eres inestable, si te contratan por horas, tú no escoges tus horarios. O trabajas en dos sitios, es un dinero que tú tienes que ahorrar porque además cuando eres docente a Tiempo Parcial por Asignaturas te pagan los 4 meses que uno trabaja. (...) Siento que me dedico más al trabajo y que necesito dedicarme a otras cosas, pero me tengo que dedicar al trabajo porque no tengo un trabajo seguro, ¿no? Porque soy profesora por horas en todos lados. Y ahora soy más ineficiente porque me siento muy cansada. Como soy

muy pasional con lo que hago, no dicto nomás, sino que me entrego. Y en los últimos tres años he dictado muchas horas, comenzaba tempranito a las 7 de la mañana, regresaba, (...), iba a las asesorías que ni siquiera son pagadas (...).
(Física)

Mujeres pulpo y estrategias para conciliar los múltiples ámbitos y labores

Para poder lidiar con todo este trabajo, las mujeres suelen desarrollar diversas estrategias. Algunas encontraron por sí mismas la manera de lograr hacer todas las actividades, como lo muestra la cita, “Que tenía que compatibilizar, terminaba de estudiar y me iba corriendo a mi casa a ver a mi familia, a mis hijas, y a estudiar, ¿no?” (Cirujana). Otras, son *mujeres pulpo* pues realizan más de una función en simultáneo: “Yo quería tener más hijos, pero te explico, estaba yo así: con el pie movía la cuna del que ya tenía dos años, lo tenía al otro amamantándolo porque estaba recién nacido, y en la mano tenía el libro tratando de estudiar” (Matemática). Otras se apoyan en sus familiares para que las ayuden en la realización y gestión de las actividades de cuidado y trabajo doméstico: “Mi mamá me ha ayudado un montón, ¿no? Mis hermanas también, pero emocionalmente me sentía, así como desbalanceada porque yo sí sentía que mi soporte emocional era mi esposo que muchas veces no estaba por temas de trabajo”. (Abogada)

Como vemos, las parejas en la mayoría de los casos no se involucran de manera directa en las labores de cuidado y trabajo doméstico como lo hacen las mujeres. En casos, esta falta de involucramiento se relaciona a que las mismas mujeres consideran que son ellas las encargadas de lidiar con dichas labores, desarrollándose como mujeres pulpo para lograr *todo*. Otras veces, porque los hombres están ausentes de diversas maneras.

“Pero he tenido su apoyo cuando yo ya tenía mis cosas resueltas. Pero al inicio que es la etapa difícil no, era como yo tengo que resolver sola. Yo creo al inicio, la primera mitad de mi periodo profesional como mamá no he tenido su apoyo. No porque no me lo quisiera dar sino tal vez porque yo no lo supe pedir, no sé. No por voluntad, sino yo creo que por irresponsabilidad en el sentido de asumir que tu vida cambia cuando tienes a cargo... o sea, como dependen de ti otras personas, tu vida tienes que replantearla porque no es que la vida no cambió, la vida cambió. Y eso, claro ya desde el punto personal, ¿no? Eso nos sucedió a nosotros, yo cambié mi vida y él no. Entonces claro, al final la primera mitad que es la más fuerte porque es la que cambia, es un cambio demasiado drástico del día a la noche tienes una, dos, tres, no sé cuántas personitas en tu casa. Entonces

esa etapa es mucho más fuerte y más importante para el desarrollo de uno como mamá profesional que cuando ya los chicos crecieron y son autónomos. Claro, ahí me apoyaste, pero ya la cosa estaba resuelta, o sea el bache ya fue. Yo creo que podría decir que no fue fácil". (Arquitecta)

Finalmente, es preciso enfatizar en la forma cómo las mujeres encuentran estrategias diversas para poder conciliar la vida laboral extra-doméstica con su vida familiar y, aunque a veces no logren cumplir con estas labores a cabalidad y ello conlleve a frustración, esto no significa que dejen de intentar ser buenas madres, esposas, hijas y profesionales.

5. Conclusiones

La lucha en el Perú por lograr que las condiciones laborales sean adecuadas y se compatibilicen con el desarrollo de otros ámbitos de la vida social, familiar y personal, es aún una tarea pendiente. Las políticas nacionales se han centrado de manera más directa en erradicar problemáticas como la violencia contra las mujeres, y se ha descuidado las acciones relativas a la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Esto podría relacionarse quizás en que existiría una condición previa para pensar en estos cambios, que supone el cambio de mentalidad de las personas con respecto a los roles tradicionales de género y de considerar que las labores de cuidado y el trabajo doméstico no deben ser de exclusividad de las mujeres. Los estudios sobre el tiempo de trabajo de varones y mujeres apuntan en esa dirección al mostrar que la cantidad de horas de trabajo de las mujeres supera en más de un tercio a la de los varones, como mínimo.

La reproducción de esta forma de pensar se ve plasmada en las diversas universidades del país, y sus consecuencias son vividas por las mujeres de distintas carreras, edades, procedencias. Este capítulo presentó a través de dos investigaciones cómo las mujeres lidian con estas dificultades, sus estrategias y los retos pendientes a superarse. Entre estas barreras, es preciso resaltar que en general se sigue pensando que es una responsabilidad personal y privada el balance entre la vida profesional o laboral y la vida familiar. En este sentido, queda de lado y de manera invisible el ámbito de la vida personal de las mujeres. Se reproduce así la construcción sociocultural de las mujeres como *seres para otros*, pero queda lejano el sentido de ser las mujeres *seres para sí mismas*. El tiempo, entonces, se ve limitado a las actividades que las mujeres deben realizar para producir recursos económicos y para reproducir condiciones necesarias para el desarrollo de sus familias, pero no destinan tiempo para ellas mismas. Este es un punto que nos alerta

sobre la manera como se sigue considerando a las mujeres y al reconocimiento de que las políticas deben atender también el desarrollo del ámbito personal a fin de que las mujeres puedan tener oportunidades plenas y una vida en igualdad de condiciones que sus pares varones.

Otro de los temas que ha surgido en ambas investigaciones y que nos interesa resaltar, son las dificultades que se presentan para poder conciliar la vida laboral (o académica en el caso de las entrevistadas) con la vida familiar. Aunque no todas expresan este punto de manera directa como una dificultad, en sus discursos se identifican las diversas barreras que ellas viven de manera explícita o implícita. En particular, es preciso señalar la injusticia que supone esta realidad para aquellas mujeres que deben terminar *optando* (no por propia voluntad sino por necesidad) para elegir una u otra cosa, es decir, la elección entre la maternidad o el trabajo académico o los estudios, y busquen desarrollar todos estos ámbitos de manera secuencial (uno primero, luego lo otro) porque no es posible en la mayoría de los casos desarrollarse de manera plena de manera simultánea, ya sea porque no cuentan con otros apoyos o porque las instituciones donde laboran y las normas nacionales no generan condiciones favorables para ello.

Todo esto lleva a que las mujeres transiten sus vivencias profesionales-familiares con culpa y frustración, ya que, por un lado, está el mandato social de ser buenas madres, hijas, esposas y ahora también profesionales, pero a la vez no encuentran la manera total de poder llevar a cabo todas estas funciones, al menos que sea en detrimento de su avance profesional o del desarrollo de sus profesiones como ellas quisieran. Entonces, se presentan estos discursos de sentirse culpables por postergar la maternidad o por haber dejado los estudios. De alguna manera, pareciera que experimentan la incapacidad de poder tenerlo todo en la medida en la que el mando social establece que prioricen las responsabilidades familiares y domésticas. Se siguen viendo a ellas mismas como las que deben ser las encargadas de lograr esta conciliación, pero no cuestionan las condiciones sociales que las colocan en esta situación.

Finalmente, es preciso recordar la relevancia de incorporar a los hombres en estos cambios, de sensibilizar a la comunidad para valorar el trabajo de cuidado y doméstico, de demandar a las instituciones y al Estado las medidas necesarias para que las mujeres, todas las mujeres, puedan desarrollarse de manera integral en todas las esferas de sus vidas en condiciones justas.

Referencias

- Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A.; y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México D.F.: Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.
- El Peruano (4 de abril de 2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. En: <http://elperuano.pe/NormasElperuano/2019/04/04/1757065-1/1757065-1.htm>. Revisado el 24 de abril de 2019.
- León, J., (2014). “Presencia de las mujeres en la Academia: el caso de las Ciencias Sociales en el Perú” en Vargas, S. (compiladora), *Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*, pp. 170- 191. Lima: Instituto de Estudios Peruanos (IEP) y Grupo Sofía.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género*. En: https://www.mimp.gob.pe/files/planes/pla-nig_2012_2017.pdf. Revisado el 24 de abril de 2019.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2015). *Políticas de Igualdad de Género para la Docencia*. Lima: PUCP. Disponible en <<https://goo.gl/BJBomR>>.
- PUCP, Pontificia Universidad Católica del Perú (2016). “Reglamento para la Prevención e Intervención en los Casos de Hostigamiento Sexual aplicable a Estudiantes y Docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú”. Lima: PUCP. Disponible en <goo.gl/pT4CGp>.
- Ruiz-Bravo, P.; Alegre, M.; Fernández, M.S.; Rodríguez, A.; Montoya, V.; García, L.; Pizarro, A.; Mezarina, J. (2017). *4EQUALSCIENCE: mujeres en la ciencia en cinco universidades de la Red Peruana de Universidades*. LIMA: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Ruiz-Bravo, P. M. y Sánchez, J. (2018). “Políticas de igualdad de género en el mundo académico” en *Desigualdad en la academia. Mujeres en las ciencias sociales peruanas*. (pp. 125-138). LIMA: Grupo Sofía.

Capítulo 8

Experiencias de conciliación vida laboral-vida privada de mujeres académicas SNI de la Universidad de Guadalajara ¹

Karla Alejandra Contreras Tinoco
Universidad de Guadalajara

Introducción

En México el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado desde hace 45 años ha presentado un crecimiento sostenido (Contreras, 2017). En el 2016, el 43% de las mujeres mexicanas tenían un trabajo retribuido (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2016 en INEGI, 2017). Sin embargo, esta creciente y masiva presencia de mujeres en contextos laborales remunerados no ha estado acompañada de reconfiguraciones del modelo dominante de trabajo. De acuerdo con Pérez y Gálvez (2009), el trabajo continúa estructurado desde modelos capitalistas y neoliberales que promueven competitividad, eficacia, individualización y que presuponen sujetos “ideales” que tienen disponibilidad plena, alta motivación al trabajo y cuya vida privada no interfiere en su desempeño. Se podría decir que son modelos masculinizados de trabajo (Contreras, 2017), ya que son incompatibles con los roles y estereotipos construidos y reproducidos culturalmente en torno al “ser mujer”, por ejemplo, la capacidad de cuidado de otros (infantes, pareja, padres, etc.) y la maternidad (Lagarde, 1990).

Las mujeres han tenido que adaptarse y encontrar estrategias para adecuarse a esos contextos laborales masculinizados muchas veces sin cuestionar la estructuración de los mercados laborales ni la distribución de las tareas en el ámbito público, lo que les genera dobles esfuerzos, tensiones al interior de la pareja o la necesidad de hacer malabares.

Pese a lo anterior, la posibilidad de ingresar al campo laboral trastocó los deseos, intereses y aspiraciones vinculadas con el proyecto de vida de las mujeres; principalmente de las mujeres de clase media, con niveles superiores

¹ Los datos que aquí presento forman parte de una investigación más amplia titulada: “Mujeres, poder y prestigio. Análisis de la configuración de las identidades femeninas de mujeres que ocupan puestos de liderazgo o dedicadas a la investigación científica”, financiada con recursos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y dirigida por la Dra. Liliana Ibeth Castañeda-Rentería, agradezco profundamente su generosidad por proporcionarme su corpus documental para la elaboración de este capítulo de libro.

de educación y ciudadanas (Alberdi et al., 2000) para quienes el trabajo se convirtió en un referente identitario importante y no sólo en una actividad extra a lo doméstico y el cuidado de hijos (Castañeda, 2019).

Algunas de estas mujeres que concedieron un lugar relevante en su proyecto de vida al trabajo, el éxito y la profesión comenzaron a mostrar transiciones en el lugar que ocupa la maternidad en sus vidas. Así, la maternidad se constituyó en un proyecto opcional y elegible para muchas mujeres (Alberdi, et al., 2000; Zicavo, 2013). Incluso, algunas optaron por la no-maternidad (Castañeda, 2016), otras por posponer la maternidad hasta alcanzar algunas metas profesionales, laborales y/o económicas (Hay, 1998; Manni, 2010; Pasamar y Valle, 2011; Solé y Parella, 2004). Mientras que otras decidieron trabajar y paralelamente tener hijos, criarlos y encargarse del cuidado de un hogar, no sin estrés, culpas y cansancios (Contreras, 2017; 2019).

Además, diversos estudios (Papí, 2005; Friedman y Greenhaus, 2000 citado en Papí, 2005) señalan que algunas mujeres han buscado, negociado y luchado por tener una crianza de infantes compartida y corresponsable con la pareja. Incluso en esas investigaciones se habla de la corresponsabilidad como una de las condiciones más importantes para que una mujer logre crecer laboralmente y experimentar satisfacción, bienestar y armonizar su vida laboral y familiar.

Aparte, es sabido que muchas mujeres trabajadoras echan mano de su red de apoyo para el cuidado de sus hijos y para afrontar las situaciones críticas y complejas que conlleva la conciliación vida laboral y vida privada. En ese sentido, conviene señalar que la literatura ha mostrado que la familia es la principal red de apoyo social (CEPAL/Naciones Unidas, 2003; Ávila y Toscano, 2009). Sin embargo, en la propia familia, la red de apoyo está diferenciada según el sexo, así que las madres, hermanas y tías son las principales figuras que apoyan en el cuidado de enfermos, infantes o ante determinadas problemáticas (Castro y Arellano, 2014; Cacante y Arias, 2009; Contreras y Hernández, 2019). Asimismo, es sabido que algunas mujeres que no cuentan con una red de apoyo en la ciudad optan por recurrir a nanas o trabajadoras domésticas por horas, lo cual impacta en el ingreso económico de la familia.

En suma, la conciliación es un tema –y tarea– estatal, colectivo y público, el cual surgió debido a la evidente incompatibilidad entre las esferas familiares y laborales (Aguilar-Barceló y López-Pérez, 2016). Cabe señalar que en este trabajo entiendo como conciliación un conjunto de estrategias, recursos, medios y políticas que apuntan a posibilitar la integración entre la vida familiar y la vida laboral de los sujetos (Aguilar-Barceló y López-Pérez, 2016). En ese sentido, con esta investigación busqué identificar qué recursos, obstáculos, costos, estrategias

y ganancias han experimentado mujeres investigadoras miembros del Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad de Guadalajara para conciliar su vida laboral y su vida privada.

El documento está estructurado de la siguiente manera: a esta introducción le sigue una aproximación a las políticas públicas nacionales y educativas vinculadas con la conciliación de mujeres investigadoras profesionistas. Posteriormente, describo los marcos metodológicos que orientaron la investigación y el trabajo de producción y análisis de información. En el apartado 4 presento los recursos, obstáculos y costos que las participantes de este estudio identifican que han tenido para conciliar su vida profesional y privada. Finalmente, elaboro algunas reflexiones finales.

1. Análisis de las Políticas de Género del Sistema Nacional de Investigadores y de la Universidad de Guadalajara

La Universidad de Guadalajara funciona mediante un modelo de red que congrega 15 Centros Universitarios, todos localizados en el estado de Jalisco, México; seis de sus Centros están ubicados en la zona metropolitana de la ciudad de Guadalajara, Jalisco y están especializados en un campo temático; nueve son Centros Universitarios Regionales (CUR), ya que se localizan en municipios al interior del estado de Jalisco, éstos son interdisciplinarios; un Sistema de Universidad Virtual y un Sistema de Educación Media Superior (Castañeda, Parga, Musalem y González, 2019; Universidad de Guadalajara –Folleto Institucional–, 2018).

En 2016 en la Universidad de Guadalajara (UdeG) laboraban un total de 19 092 docentes, de los cuales solamente el 27.7% eran profesores de tiempo completo (PTC), el resto eran profesores de asignatura. Del porcentaje de PTC apenas el 42% eran mujeres, es decir, únicamente 2221 (Castañeda-Rentería, et al., 2019). Cabe señalar que los PTC pueden tener plazas de docencia o investigación y están categorizados en letras de que van de la “A” a la “C”. Las plazas de investigadores tienen menor número de horas asociadas con docencia de pregrado y posgrado. Las plazas de categoría “C” implican salarios más altos y menos horas de docencia. Solamente los profesores PTC pueden concursar y participar en convocatorias del Programa de Estímulos al Desempeño Docente (PROESDE). En el caso del Programa SNI, cualquier investigador que cuente con el grado de Doctor puede participar en la convocatoria de ingreso y permanencia, sin embargo, para recibir el estímulo económico es necesario tener adscripción institucional como PTC en alguna Institución de Educación Superior; cabe señalar

que ambos programas ofrecen apoyos económicos necesarios para solventar y compensar los bajos salarios de los académicos en México.

El PROESDE es un Programa de la Secretaría de Educación Pública (SEP), el cual se creó con el objetivo de facilitar que el personal docente de tiempo completo de Universidades Públicas pueda fortalecer su desempeño como profesionales. Los PTC están pendientes cada año para concursar por los estímulos monetarios al desempeño docente, cuando se publica la convocatoria los profesores integran un expediente en el que dan cuenta de sus actividades de tutoría, gestión académica, formación docente, trabajo en aula, investigación, traducciones, etc. Luego de la evaluación los profesores pueden obtener entre 0 y 9 UMAS² mensuales. En “el Acuerdo número 07/02/19 Reglas de Operación del Programa para el Desempeño Docente” se dice que es un programa en el que “La participación de mujeres y hombres en la solicitud y elegibilidad de los apoyos que proporciona el presente Programa, será en igualdad de oportunidades, por lo que, la condición de mujer u hombre no será motivo de restricción para la participación y elegibilidad en la obtención de los apoyos”. Pese a que se habla de igualdad de oportunidades no se encuentra en la convocatoria ninguna política específica vinculada con la conciliación vida laboral y vida privada de los hombres y mujeres participantes, lo que se traduce en que no se contemplan tiempos de maternidad, paternidad, trabajo de cuidado de enfermos, trabajo doméstico, etcétera dentro de las evaluaciones, tal como se ha mostrado en el capítulo tres de este libro elaborado por Castañeda, Parga, González y Musalem.

Por su parte, el SNI fue creado en 1984 por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT); es un organismo formado para compensar los bajos salarios universitarios y reconocer simbólicamente y económicamente (con entre tres y 14 UMAS mensuales) las tareas de investigación, producción de conocimiento y formación de nuevos investigadores que desarrollan los profesores PTC adscritos a Universidades Públicas y Privadas de México.

Los investigadores que desean formar parte del SNI cada tres años tienen que elaborar y presentar para evaluación su expediente curricular en el cual muestran su productividad académica de los últimos tres años (docencia, dirección de tesis, actividades de extensión universitaria, publicación de artículos, capítulos de libro y libros de autoría individual). Las evaluaciones se realizan por área de conocimiento (Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra; Biología y Química; Ciencias Médicas y de la Salud; Humanidades y Ciencias de la Conducta;

² La Unidad de Medida y Actualización (UMA) es una unidad económica en pesos mediante la que se determina cuánto se pagará por servicios y obligaciones federales, la cual está basada en un cálculo matemático que pondera la proporción inflación y salario mínimo. En el 2019 el valor mensual de una UMA equivale a 2568.50 pesos mexicanos (aproximadamente 134 dólares).

Ciencias Sociales; Biotecnología y Ciencias Agropecuarias; Ingenierías), los investigadores pueden resultar como: 1) Candidato a Investigador; 2) SNI Nivel 1; 3) SNI nivel 2; 4) SNI nivel 3; 5) SNI emérito; 6) Sin reconocimiento SNI.

Actualmente, el SNI está conformado por 28 630 miembros, de los cuales 10 863 son mujeres (37%) (Género y Ciencia en CONACYT, 2019). En las áreas de conocimiento de Humanidades, Sociales, Salud y Biología las mujeres alcanzan porcentajes de entre 36 y 50%, en las áreas de Ingenierías y Ciencias Exactas solamente representan el 22% (Castañeda, Parga y Mussalem, 2018). La única política de distinción por género que tiene el SNI consiste en la extensión de un año en la evaluación de reingreso vigente al SNI a mujeres que hayan tenido un parto durante el periodo de productividad a evaluar (Género y Ciencia en CONACYT, 2019).

Adicionalmente, CONACYT cuenta con cuatro programas relacionados con la equidad de género: 1) Apoyo a Madres Jefas de Familia; 2) Incorporación a Mujeres Indígenas para el Fortalecimiento Regional; 3) Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias Conacyt; 4) Apoyos posdoctorales para mujeres Indígenas CONACYT-IDCR (CONACYT, 2019). Tal como se puede observar, estos apoyos son para mujeres-madres (principalmente estudiantes universitarias) y mujeres-indígenas. Llama la atención la ausencia de apoyos para maestrantes, doctorantes e investigadoras, así como la ausencia de políticas de conciliación para hombres y mujeres sin hijos. Incluso se sabe que hace aproximadamente nueve años existía la posibilidad de extender un año la beca doctoral por embarazo, una posibilidad que actualmente no existe. La duración máxima de un doctorado es de cuatro años, sin alternativa de extensión.

En la UdeG la cantidad de investigadoras e investigadores SNI ha ido en aumento, en 2014 ingresaron 735 (López, 16 de septiembre de 2013), en 2015 ya había en el SNI 851, en el 2016 ingresaron 927 (López, 21 de enero de 2016), ya para enero de 2019 pertenecían al Sistema 1225 (Serrano, 31 de octubre de 2018). En cuanto a la presencia de investigadoras mujeres de la UdeG en el SNI, en 2015 de los 851 investigadores que pertenecían había 305 mujeres (35.8%) (López, 24 de septiembre de 2015).

Las brechas por género que se pueden encontrar en el SNI –tanto a nivel nacional como en la UdeG– también se han encontrado en otros ámbitos de la realidad laboral de las mujeres mexicanas, quizá por eso el *World Economic Forum 2013*, (citado en Investigación de la Mujer en Alta Dirección, 2013) señala que el país ocupa el lugar 83 de 135 países en materia de desigualdad laboral por género. Algunas de las causas de esto es que no se considera que las mujeres destinan más tiempo de su vida actividades de cuidado de otros (familiares

enfermos, hijos, padres, etc.) y que por construcciones culturales muchas de ellas siguen desarrollando dobles o triples jornadas. Las consecuencias de esta desigualdad laboral son salarios menores que los hombres, dificultades para el acceso y ascenso a los puestos directivos, creativos y/o gerenciales. La brecha en el crecimiento laboral de hombres y mujeres es aún más notoria en la edad reproductiva (OCDE, 2013) una de las posibles razones es que muchas mujeres todavía desempeñan de manera intensiva la maternidad y el trabajo doméstico.

Aparte, México está situado como el país 53 de 179 en lo que a bienestar para madres se refiere, colocándose por debajo de países como Argentina, Cuba, Costa Rica y Chile (Alfaro, 10 de mayo de 2016, *Expansión*). Algunas de las razones son que: en el país no se respetan las 14 semanas de incapacidad por embarazo (solamente se otorgan 12 semanas) (Organización Internacional del Trabajo 2016 citado en Alfaro, 10 de mayo de 2016, *Expansión*). Tampoco hay políticas laborales vinculadas con permisos de alimentación o fueros laborales. En cuanto a los derechos paternales, sí hay cinco días después del parto para que los padres se ausenten del trabajo, sin embargo, el descanso postnatal (prolongado) es privilegio principalmente de las madres, los cuales podrían ser usados por el padre ante ausencia o muerte de la madre (GIRE, 2018).

En la UdeG cinco de sus 15 Centros Universitarios tienen o están en proceso de construcción de estancias infantiles; sin embargo, en la mayoría –excepto CUCEA–³ éstas solamente pueden ser usados por los y las estudiantes que tienen hijos, no por los y las profesoras y profesores con hijos. Esto se debe a que las y los profesores cuentan con derechos de seguridad social por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y se presupone que pueden hacer uso de las guarderías de este organismo, mientras que los estudiantes no. Sin embargo, las guarderías del IMSS operan en condiciones de sobresaturación, lo cual genera que muchas profesoras y profesores tengan que pagar por el servicio particular de guarderías.

2. Metodología

Este estudio fue cualitativo, tuvo un diseño biográfico-narrativo, se le concedió un especial énfasis a las experiencias, significados y emociones que las participantes le otorgaban a los eventos. La recolección de información se efectuó mediante entrevistas semi-estructuradas que en algunas ocasiones tuvieron más bien un carácter de auto-relato biográfico.

³ Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas.

El muestreo fue bola de nieve. Participaron 21 mujeres académicas adscritas a cualquiera de los 15 Centros Universitarios que conforman la red de la Universidad de Guadalajara y que contaran con reconocimiento SNI vigente. Las participantes tienen entre 29 y 68 años. En la Tabla 1 se presentan las edades de las participantes. Las entrevistas fueron transcritas en su totalidad y se analizaron a través de un modelo hermenéutico-interpretativo. Para este documento se utilizaron pseudónimos.

Tabla 1. Edades de las participantes

Participante	Edad	Participante	Edad
Paloma	35	Nadia	40
Diana	43	Grecia	50
Anabel	40	Natalia	51
Teresa	36	Jasel	37
Cindy	38	René	52
Anónima	35	Lulú	68
Hilda	40	Estrella	36
Luna	38	Valentina	52
Martha Elba	61	Jimena	46
Maravilla	40	Samanta	53
Macarena	29		

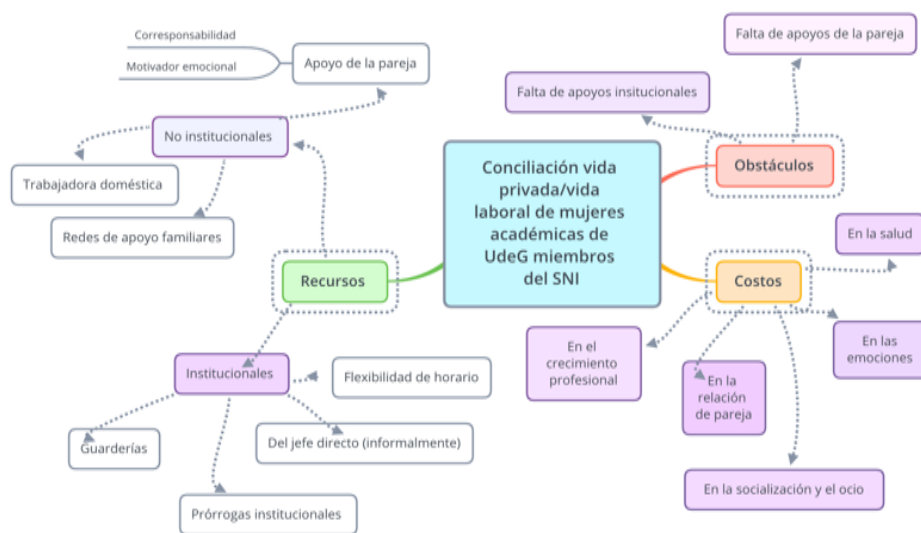
Fuente: Elaboración propia.

3. Hallazgos

En este apartado presento los resultados, los cuales he organizado en tres grandes categorías. La primera se refiere a los recursos tanto institucionales como informales que las participantes del estudio identifican que les posibilitaron y ayudaron a la conciliación vida laboral y vida privada. En la segunda categoría hablo de los obstáculos que estas mujeres tuvieron que sortear tanto en el ámbito privado (principalmente por falta de apoyo de la pareja) como en el ámbito público (debido a la falta de normatividades institucionales pensadas para sujetos que tienen que transitar entre lo público y lo privado). Finalmente, en la tercera categoría, hablo de los costos emocionales, en la salud, en la calidad de la relación de pareja, en el crecimiento profesional y en el ocio que han tenido

para las participantes de este estudio el ritmo de actividades que implica la labor investigativa y la conciliación vida privada (cuidado de hijos, trabajo doméstico, etc.) Tal como se presenta en la Figura 1.

Figura 1: Matriz emergente de la conciliación vida laboral/vida privada de mujeres académicas SNI



Fuente: elaboración propia a partir de los resultados.

3.1 Recursos que facilitan la conciliación vida laboral-vida privada

3.1.1 Apoyos institucionales

Del jefe directo (mediante gestiones informales)

Los acuerdos informales que algunas de las participantes hacen con sus jefes directos les han permitido no dejar el trabajo ante situaciones como maternidad, enfermedades severas y embarazo; consisten en que los jefes les permitan a las profesoras trabajar desde casa por un tiempo determinado o en gestionar que alguna otra persona supla y “ayude” a las profesoras en las actividades (por ejemplo, otro profesor o algún compañero de laboratorio). Conviene señalar que esto no está normado como un derecho laboral, depende de la buena voluntad del jefe y de la cercanía o relación entre el jefe y la profesora.

(su jefe) en ese momento me dijo: (...) “¿Cuánto tiempo necesitas para que te organices, tengas una niñera, que tu hijo ya esté un poco más grandecito, para que regreses a trabajar bien?”. Y yo: “pues, no sé, unos dos o tres meses”. “Tómate tres meses, trabajas en tu casa y en tres meses regresas ya a tu horario”. Entonces, tres meses yo trabajaba en casa (...) a los tres meses, ya cuando le digo a mi marido: “pues, es que ya ves. No quieren que renuncie porque soy muy buena” (entre risas). (Valentina)

Un eje problemático que se puede observar en este tipo de acuerdos es que al no estar normados no abonan a transformar las estructuras que sostienen y organizan las formas de trabajo, lo que se ve traducido en falta de evaluación y revisión de la lógica en que están construidas las convocatorias de SNI y PROESDE.

Flexibilidad de horario

Las y los profesores de tiempo completo de la mayoría de los Centros Universitarios que conforman la UdeG no tienen que estar 8 horas diarias en la Institución, solamente es necesario que asistan a las reuniones que se les convoque y que registren el ingreso de sus horas de docencia, las tareas de investigación las pueden realizar en sus cubículos o en sus casas. Justamente, estas condiciones de libertad horaria son ponderadas por las mujeres SNI como recursos institucionales, ya que esto les permite llevar a sus hijos a la guardería o escuela, así como asistir a las reuniones de padres de familia y festivales sin verse en dificultades.

tú sabes que no checamos tarjeta, al menos el CUCSH⁴ (no), en otros centros sí, entonces, yo me organizaba perfectamente, pude tener a los niños sin tener que meterlos a la guardería desde bebés, pude meterlos hasta maternal (...) yo me levantaba temprano para llevar al niño y regresaba a mi casa a las nueve y ya trabajaba hasta la 1:40 que habría que ir por él y entonces esa era una rutina como muy cómoda. (Samanta)

En este centro el trabajo es flexible siempre y cuando cumplamos con lo que tengamos que hacer, entonces, de repente tengo una junta en la escuela y pues sí puedo estar presente. (Nadia)

Al respecto de la flexibilidad horaria, hay estudios (Pérez y Gálvez, 2009) que han mostrado que las personas que tienen oficios o profesiones que requieren trabajar desde casa o sin horarios determinados pueden experimentar culpa por

⁴ Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (CUCSH).

sentir que no invierten suficiente tiempo en el trabajo o que tienen una situación privilegiada, lo que les lleva a sobre esforzarse, invertir más horas en el trabajo de que las que invertiría un trabajador promedio y no establecer una línea diferencial clara entre el tiempo para sí y el tiempo para el trabajo. Entonces, estas condiciones de flexibilidad horaria además de que son necesarias para la realización de las actividades y procesos propios de la investigación, favorecen que las mujeres puedan estar en eventos y actividades de su vida privada y no afectan la productividad, al contrario, la mejoran.

Prórrogas CONACYT para estudiantes de doctorado (programa que ya no existe)

El CONACYT hace años ofrecía la posibilidad de que una persona pudiera pedir prórroga de estudios. Esta consistía en que se podía extender seis meses o un año el apoyo económico para un estudiante que tuviera circunstancias particulares, por ejemplo, un embarazo, una enfermedad mayor o algún accidente. Este apoyo actualmente ya no existe. Para algunas participantes fue fundamental para que no desistieran de su carrera académica cuando se enteraron que estaban embarazadas, y atribuyen a este tipo de apoyos institucionales su actual participación en el Sistema Nacional de Investigadores. Así lo relata Jasel:

En el 2009 ya se me acababa el tiempo con beca, metí una prórroga y en ese tiempo CONACYT todavía estaba como (...) en épocas muy buenas (risas) y me dio un año más de beca. (Jasel)

Guarderías

Uno de los recursos con los que han contado las participantes son las guarderías e instancias infantiles. Incluso muchas de las mujeres SNI dicen que sus tiempos “reales” de trabajo son cuando los hijos se encuentran en las guarderías.

(risas) el otro (hijo) estaba en la guardería, para que yo pudiera escribir mientras el niño estaba en la guardería y el chiquito se dormía cada tres horas, entonces, no había tanto problema. Mi esposo pagaba la guardería sin ningún problema para que yo tuviera tiempo de escribir, era: “no hagas nada”, “no hagas nada ponte a escribir” “dedicale el tiempo, dedícale el tiempo, no hagas nada”. (Jasel)

En torno a lo anterior, es conveniente recordar que las estancias infantiles con las que cuentan algunos Centros Universitarios de UdeG no son privilegios para las docentes y que las guarderías del IMSS trabajan en condiciones de saturación, lo que implica que estas profesoras tengan que pagar por el servicio.

También es oportuno destacar que algunas de las investigadoras no se muestran críticas ni se cuestionan el que ellas sean las encargadas del cuidado de los hijos, más bien optan por desarrollar ambas labores (cuidado de hijos e investigación) mediante una organización individual de los tiempos.

3.1.2 Redes de apoyo (familiares, madre, suegra, etc.)

Las participantes de manera generalizada recurren a su red de apoyo para cuidar a sus hijos o para ser cuidadas ante las enfermedades mayores (cáncer) que les ha tocado atravesar. La familia, entonces, realiza las tareas de cuidado, brinda acompañamiento y soporte emocional. La figura a la que más recurren estas mujeres es su propia madre, quien funge como una red de apoyo permanente. Luego, como red de apoyo ocasional, están la suegra, el padre, las hermanas y las compañeras de trabajo. Estas figuras “auxilian” a las participantes en cosas muy puntuales, por ejemplo, una salida a cenar con la pareja por aniversario. Esporádicamente, se ha recibido el auxilio de figuras como las vecinas. La presencia de éstas últimas responde a situaciones excepcionales y de gran envergadura, tales como la recuperación que le implicó riesgo vital a una de las participantes.

Con mi hijo el más grande no contratamos quién nos ayudara. La familia, mi mamá, su mamá de él, nos apoyaban, de alguna manera nos coordinábamos. (Valentina)

Afortunadamente yo en esa época todavía contaba con mi madre, que pues, siempre, las mamás son un pilar muy grande para uno y de alguna manera una de mis hermanas, este, le decía; “oye, sabes qué, tengo que ir a la Ciudad de México” y como que les dejaba a mis niños y eran chiquitos. (Cristal)

Otro elemento interesante, es que a veces las madres y los padres de las participantes conocen lo que significa (monetaria, personal y emocionalmente) para sus hijas pertenecer al SNI, y, también saben lo demandante y difícil que es esta labor. Así que, en un par de casos, los padres les han ayudado a sus hijas a terminar un artículo y enviarlo a una revista, terminar un informe para CONACYT o armar un expediente para evaluación del SNI. El apoyo de estos padres se debe a que las mujeres acaban de parir o de salir de una operación riesgosa y no pueden acercarse a la computadora por seguridad, sin embargo, los tiempos previstos por los organismos o las revistas para las entregas no pueden esperar.

Había un artículo que yo lo mandé y se les perdió en una revista y era una revista del CONACYT y me escriben diciéndome: “discúlpame pero el artículo que nos mandaste se nos había traspapelado”, o sea, fueron bien sinceros, estamos organizando el número, tienes 15 días si lo quieres publicar pero lo tienes que actualizar; cuando tú estás recibiendo quimioterapia no te puedes acercar a nada electrónico (...) entre mi papá, mi mamá y yo actualizamos el artículo y se publicó. (René)

En problemáticas vinculadas con la salud, así como en el cuidado de los hijos la familia es la principal red de apoyo social, lo cual es coincidente con lo que la literatura propone (CEPAL/Naciones Unidas, 2003; Ávila y Toscano, 2009). Además, son principalmente las figuras femeninas (madres, hermanas y tías) las que ofrecen mayor apoyo para estas mujeres, tal como se ha encontrado en otros estudios (Castro y Arellano, 2014; Cacante y Arias, 2009; Contreras y Hernández, 2019).

3.1.3 Trabajadora doméstica

Otro de los recursos que es frecuente encontrar en las historias de estas participantes se refiere a la contratación de una trabajadora doméstica. Las trabajadoras domésticas son un actor clave para la alimentación, cuidado de los hijos y cuidado de la casa, a tal grado que cuando enferman o no asisten a trabajar por alguna razón la casa se vuelve un caos. Tal como lo dice Camila:

Y tengo una muchacha que vive en mi casa, es el truco que encontré, no le puedo quitar tiempo ni a mi casa (...) no le puedo quitar tiempo al marido, a los hijos y al trabajo, entonces (...) tenía quien me ayudara con el aseo, pero me dicen necesitas a alguien ahí, por fin me decido, me traigo una muchacha de un pueblo de quién sabe dónde, santo remedio. (Camila)

Tanto echar mano de la red de apoyo (habitualmente de abuelas, tías o hermanas) como la contratación de otras mujeres trabajadoras domésticas para el cuidado son estrategias para compatibilizar el trabajo y la vida privada que están sustentadas en suplir con otras mujeres una tarea que se ha construido y reproducido socialmente como femenina: el cuidado de otros (infantes, adultos mayores, enfermos, mascotas) (Contreras y Hernández, 2019). Recurrir a estas estrategias para compatibilizar el trabajo y la vida privada tiene varios problemas: 1) no cuestionan el trabajo de cuidados como un derecho humano que requiere

reconocimiento y remuneración económica; 2) no interpela el modo en que están estructurados los mercados laborales ni las políticas públicas y laborales de conciliación; 3) sitúa el tema de la conciliación como un tema privado, de mujeres y principalmente vinculado a la maternidad, siendo que los padres, hombres no-padres y las mujeres no-madres también requieren políticas que les permitan armonizar su vida personal (ejercicio, ocio, descanso, recreación, salud) con el trabajo. 4) No existe un cuestionamiento al mandato de género que dicta que las mujeres son cuidadoras por excelencia, por el contrario, éste se reproduce y reafirma.

3.1.4 Apoyo de la pareja: desde la corresponsabilidad hasta fungir como motivadores emocionales

Algunas de las profesoras SNI sí han logrado corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y los trabajos domésticos. Estas mujeres relatan que sus parejas participan de lleno en las actividades y decisiones vinculadas con la crianza. Esta participación consiste en llevar y recoger a los hijos del colegio o bien en cuidarlos, alimentarlos o llevarlos a deportes. Adicionalmente, algunas de estas mujeres dialogan con frecuencia acerca del tipo de educación que le quieren dar a los hijos, acuden a encuentros de parejas y familias para aprender y decidir el camino de los hijos, entre otros. Así lo relatan Natalia y Camila:

Él es un papá muy papá ¿no?, o sea, no es que me ayude, sí estamos muy compartidos los dos, yo llevo unos días a la escuela a los niños, él los lleva otros días, él los recoge siempre, él les da de comer, yo no, no me da la vida, yo cocino porque es como la única manera de sentirme que soy la mamá y la mujer de la casa (risas) (...) mi marido recoge a los niños, les da de comer (...) empieza a hacer la tarea con mi niña la grande. (Camila)

Con mi esposo tengo el 100% de apoyo (...) tenemos una relación muy equitativa en ese sentido, si yo no puedo llegar y hacer comida, pues él la hace, generalmente yo la hago, pero sí, porque los dos trabajamos, pero, y yo tengo más cercanía de mi casa hacia acá y cosas así, pero si tenemos divididas tareas domésticas al 100% (...). (Natalia)

La corresponsabilidad que presenté en los párrafos anteriores, en sí misma no es un apoyo, sino el pleno cumplimiento de un rol parental. Sin embargo, hay mujeres que identifican que, además de esta participación, su pareja es un pilar

importante que les ha permitido conciliar su vida privada y su vida laboral y que les ha ayudado a no desistir en uno de los dos ámbitos. Algunas veces sus parejas las motivan y alientan para que no desistan del doctorado, concluyan un proyecto o un *paper* que no han cerrado por inseguridad, hablen con algún jefe o director para un ascenso o permiso. Además, algunos de estos hombres han apoyado a sus parejas cuando no tienen dinero porque se les ha terminado la beca o están buscando cómo y a dónde ingresar a trabajar.

Él es el que me ha impulsado, le digo que él es mi *coach*, porque, cuando yo quise así tirar la toalla, la maestría ya iba a dejarla, “no quiero”, o sea ya mi vida como que fue la maternidad, ese, ese tránsito y cuando te enfocas a la maternidad, es la maternidad y no quieres saber de nada más, te olvidas del mundo, y él me decía: “no, sí hay que terminar la tesis, no, no la dejes” “vamos yo me llevo a los niños, vamos yo los cuido, vamos todo, pero tú, enciértrate” me decía. (Natalia)

Me dio a mí la libertad de decir: “ok, no te preocupes, tú échale ganas, titúlase para que entres al doctorado” entonces terminé. Ese apoyo sobre todo (ha sido importante en su carrera), o sea que siempre estaba ahí y nunca decía: “oye...” al contrario, “Mira, traje esto, no te preocupes, olvídate de la casa, ahorita vemos cómo la arreglamos, de una pasadita por encima” y él me ayudaba y entre los dos medio limpiábamos. (Teresa)

3.2 Obstáculos que dificultan la conciliación vida laboral-vida privada

3.2.1 De cuando no hay apoyos institucionales

Las participantes dicen que en los tiempos de embarazo y postparto o bien cuando han vivido enfermedades muy fuertes siguieron con sus ritmos habituales de trabajo. Algunas debido a que dicen saber que las convocatorias que ofrecen apoyos económicos para docentes, por ejemplo, PROESDE o SNI, no contemplan esto, entonces, tenían que seguir en labores para no perder la oportunidad de ganarse los estímulos económicos. Otras participantes, si bien buscaron posponer las fechas de entregas de informes o que se hicieran consideraciones espaciales por sus condiciones de salud, se encontraron con negativas de los organismos evaluadores, ya que la normatividad no contempla esas situaciones particulares.

Todo el tiempo he trabajado, tengo 25 años en la universidad trabajando. (...) nunca pedí permiso ni nada, o sea, seguía viniendo a trabajar, seguía haciendo el doctorado y todo, no puedes dejar de hacer nada, incluso cuando tienes los hijos

tampoco, porque si dejas o pides permiso ya no puedes acceder al PROESDE. El SNI ¿sabes lo que me hizo?, yo tengo una enfermedad fuerte y yo no podía hacer nada y les mandé una carta diciéndoles que era lo que tenía, que si me permitían no mandar el informe –que fue el último año que pidieron informe–, y me dijeron que no, que de acuerdo al artículo fulano de tal y no sé qué más yo lo tenía que hacer, que me podía acoger a la cláusula de renunciar a SNI o que pidiera apoyo a mi universidad, pero que yo tenía que llenar el informe, y yo les decía que no podía, es más, no me puedo ni acercar a una computadora y no, no me dieron la oportunidad (...) podía haber metido lo de la incapacidad pero pierdes automáticamente (todo apoyo económico), o sea, las enfermedades son prohibidas en la universidad, la maternidad es prohibida en la universidad, todo es prohibido. (René)

Conviene señalar que efectivamente los programas SNI y PROESDE operan desde una lógica de concurso. Por ejemplo, en el Presupuesto de Hacienda (2018) en su documento “Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2018” señaló que destinaría 5 mil millones de pesos mexicanos (MDP) con lo que apoyaría económicamente a 28 700 investigadores. Dado que la cantidad de apoyos a otorgar es insuficiente y está predefinida, los investigadores que deseen recibir el estímulo económico que representa ser parte del SNI se ven obligados a ingresar a lógicas de trabajo que demandan competitividad, sobre esfuerzo y que premian la cantidad de publicación.

3.2.2 La falta de apoyo de la pareja: de cuando la pareja te jala para que no crezcas

En las páginas anteriores mostré que la pareja había sido una figura clave para algunas de las participantes. Sin embargo, esto no es un asunto generalizado. Por el contrario, hay mujeres cuya pareja significó un obstáculo para crecer laboralmente. Algunas de estas mujeres tenían y cuidaban cumplir con su trabajo académico y a la vez encargarse totalmente de sus hijos y pareja, es decir, pese a que en el ámbito público habían conseguido cierto estatus y desempeñaban tareas de dirección de equipos de trabajo, como conferencistas; cuando llegaban a casa eran las encargadas de cambiar pañales, alimentar a los niños y hasta al esposo. Esto debido a que los esposos les decían que si ellas querían trabajar pues tenían que lograr hacerlo todo, ya que ellos tenían una imagen y prestigio que cuidar y concebían que su tarea era más bien de proveedores económicos. Cabe señalar que casi la mitad de estas mujeres actualmente no continua con sus parejas.

No (le molestaba). Y la gente me decía: “qué raro que pues acá te vemos dirigiendo un grupo de investigación, mostrando todas tus habilidades de dirección, de hacer equipo y todo, y luego, te vemos en tu vida y tú eres la que cambias el pañal, y das biberones, y cargas a los niños, y andas detrás de ellos, y tu marido sentado”. Y yo: “pues, así se supone que debe de ser” (entre risas). Él sí participaba, pero me decía: “es que yo soy el secretario del sindicato de bla, bla, bla; imagínate si me ven en la calle cargando una pañalera o dándole un biberón a un niño. Eso te toca a ti”. Y yo: “ok, me toca a mí”. “Este”, y es ese sometimiento a la larga, “este, pues” generó... ¡ay, ya voy a llorar, pues soy bien llorona! Eso generó rompimiento. Porque, yo aguanto mucho, mucho, pero cuando ya digo: “hasta aquí”. Entonces, soy bien diferente. (Valentina)

En algunos casos, la falta de apoyo de la pareja respondió a una falta de iniciativa y pro actividad por parte de estos hombres, o bien a que éstos decían “no saber” hacer ciertas tareas tales como: cocinar, cambiar pañales y cuidar infantes. En esos casos, los hombres se involucraron y participaron de las tareas de cuidado bajo las instrucciones de las mujeres. Sin embargo, como lo sabemos, el trabajo de organización y de mando también es un trabajo difícil que tiene sus costos y demandas de tiempo y energía para las mujeres.

Al primer hijo yo le di dos años pecho, entonces, yo estaba aquí (en la oficina) e iba y le daba (pecho) y a las 3 de la tarde le volvía a dar (de comer) y todo porque era un niño muy enfermizo, entonces, el doctor me dijo: “lo más que le puedas dar pecho”, y como seguía saliendo y seguía saliendo (leche) y siempre me gustó traerlos abrazados y que él los trajera abrazados, así como mi papá, incluso mi esposo dice: “por qué yo siempre en todas las fotos salgo con el hijo abrazado?” Y luego le digo: “pues porque yo tomaba la foto, porque a ti se te movían”, pero es que a los hombres tienes que decirles, “ten tómallo” porque ellos no tienen iniciativa, y mi esposo no sabe hacer de comer, le tienes que decir todo, pero si todo lo que yo le decía hacía, como soy muy, muy mandona, se me da, y pues así. (René)

3.3 Costos de conciliar la investigación con la vida privada

3.3.1 Los impactos en la relación de pareja por el propio ritmo de vida que requiere el SNI: tensiones, rupturas y desgastes

Entre los costos de los malabares que representa conciliar la vida privada y la vida laboral, se puede encontrar que las mujeres hablan de que el desgaste, el

estrés, andar corriendo de un lado a otro comporta que muchas veces no estén del mejor ánimo con sus parejas, se generan tensiones, cansancios y fastidios, los cuales no son ocasionados precisamente por la pareja, sino provenientes del ritmo de vida, pero que sí se manifiestan e impactan en la relación con la pareja.

Yo creo que nos ha pasado factura a los dos, acaba afectando la relación de pareja, estar de mal humor, estar cansados, venimos reflejando en la relación de pareja que tiene un origen estructural y que ahí repercuten. (Samanta)

Asimismo, es frecuente escuchar en los relatos de las investigadoras que el SNI les costó su relación de pareja. Hay parejas que instaron a las participantes a que una vez que salieron en el SNI bajaran el ritmo de trabajo y se dedicaran a sus hijos y casa, es decir, estas parejas veían el SNI como algo secundario, como un “capricho” que una vez que se logrará permitiría que las mujeres volvieran a desempeñar sus roles supuestamente prioritarios de amas de casa y cuidadoras de hijos. Así lo relata Valentina:

Pues entro (al SNI) y mi ex marido me dice así como: “bueno, ya llegaste al punto donde querías llegar, ya tienes doctorado, ya entraste al Sistema Nacional de Investigadores, y creo que ya es tiempo de que te calmes y te dediques a tus hijos”. Y yo, así como... “Este” “es que yo creí que tú entendías que tener un doctorado y ser un investigador y estar en el Sistema Nacional de Investigadores te implica responsabilidades, no es prestigio. O sea, no es decir, “ah, estoy en la cima”. Apenas empieza mi carrera, porque ahora tengo que regresar a México lo que México me ha dado. Y yo apenas estoy empezando, o sea mi grupo que tengo en CUCEI ⁵ no lo voy a dejar. Voy a seguir trabajando o a lo mejor con más responsabilidades porque tengo más”. Y empezamos a tener muchos conflictos a partir de ahí (...) pues yo feliz (de estar en el SNI). Pero sabes, yo desde ahí tenía tantos conflictos con mi marido que fueron como dos sentimientos. (Valentina)

Los celos y la competitividad profesional por parte de sus parejas son experiencias frecuentes que han atravesado algunas de las participantes. Incluso Jasel cuenta con bastantes signos de molestia y desagrado que ella durante años hizo artículos en los que colocaba a su pareja, sin embargo, cuando ella tuvo una situación de salud en la que necesitó del apoyo, cooperación y soporte de su pareja, éste no correspondió. Jasel relata que él no la auxilió en los cuidados, publicó

⁵ Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías (CUCEI).

un artículo académico sin ella, ambas cosas significaron golpes dolorosos e irreparables que la hicieron decidir terminar la relación.

Es que te voy a decir una cosa, a mí siempre me ha ido mejor académicamente (que a su pareja), incluso, yo lo he apoyado, incluso los trabajos yo los hacía y ponía el nombre de él, como suele suceder, en mi caso yo hice muchos trabajos, incluso en mi expediente de los años que hice el doctorado está así de grandote porque escribí en el periódico, claro que nos pagaban 500 pesos por nota de cuatro cuartillas, yo las hacía y ponía el nombre de él, pero nomás su nombre, no mi nombre porque él era el que tenía el contacto, en los artículos de las revistas, ponía el nombre de los dos y yo los hacía. Ahora que yo estuve enferma él no puso mi nombre, no puso mi nombre, mi mamá todo el tiempo me decía (...) “no seas tonta, no le pongas el nombre, no lo hagas” le decía “mamá es que eso significa dinero” “que te valga madre el dinero, es tu prestigio”, decía, “no mamá, el dinero es más importante” entonces, me dice mi mamá, “¿qué onda y dónde está tu dinero importante ahora que tú necesitaste?, ¿dónde?”. (Jasel)

En algunos casos, las participantes en la maestría o el doctorado iniciaron un trabajo tan apasionante, demandante y envolvente que les llevó a abandonar o disminuir la atención y tiempo invertido a otros proyectos iniciados por o con la pareja. Paloma, por ejemplo, estaba casada con un pastor de iglesia evangélica. La labor de su pareja requería que ella auxiliara y participara en algunas de las actividades de la iglesia, cosa que Paloma ya no podía hacer porque no tenía tiempo para ello. Esta situación comenzó a generar tensiones que llevaron a la ruptura de la pareja. Las tensiones, también estaban ligadas con normativas contradictorias entre los lugares, funciones y roles que la iglesia promovía como “propios” de las mujeres y los que ella estaba adoptando. Asimismo, hubo tensiones por la organización de los gastos, ya que, pese a que Paloma aportaba la mitad de gastos la pareja se molestaba por los gastos asociados con el posgrado. Tal como lo cuenta a continuación:

Cuando ya quería entrar al doctorado me enfrasqué tanto ya como en la parte de la investigación, obviamente lleva como muchísimo tiempo como estar leyendo y haciendo tesis etc., en ese tiempo comencé a tener problemas con él porque decía que descuidaba mucho la parte de las actividades de la iglesia, que no lo acompañaba con la misma frecuencia que antes a la iglesia y pues prácticamente fueron por esas cosas los pleitos. Otro pleito fue que en mi matrimonio todo lo que yo ganaba se lo daba a él. Él lo manejaba económicamente y él dividía los

gastos con lo que yo necesitaba y lo que él ocupaba, en una ocasión yo ocupaba pagar la matrícula del posgrado pues y, cuando yo le pedí que me apoyara con esa parte me dijo que no, que yo fuera ahorrando con lo que me correspondía de mi parte para pagar la matrícula y me quedé como de: “a ver espera, yo apporto con más de la mitad del sueldo ¿por qué debo de ahorrar con lo de mi pequeña porción?” y se molestó y me dijo que cada quien con su dinero y a partir de eso me dejo de hablar, qué te diré, unos tres meses, vivíamos juntos y no nos hablábamos y pues mejor le pedí el divorcio y pues ya nos terminamos separando”. (Paloma)

3.3.2 Costos laborales

Algunas participantes, han reducido su presentación en eventos académicos porque viajar trastocaría la dinámica familiar y complejizaría los ritmos y tiempos de su pareja y de los hijos. Esto sin duda, pone en una desventaja importante a participantes como Anabel, ya que sabemos que parte de las redes de trabajo y de los grupos colaborativos internacionales se consolidan en este tipo de eventos.

No lo hago muy seguido (viajar), y yo creo que cuando estaba recién casada lo hacía más, cuando mis hijos estaban más pequeños me animaba (...) me animaba más, no sé por qué y ahora siento que, como quiera el cuidado lo daban, y ahora siento que les muevo sus plataformas de lo cotidiano, yo así lo siento. (Anabel)

3.3.3 Costos en la socialización y el ocio

De manera frecuente se habla de la conciliación entre vida privada y vida laboral. Sin embargo, cuando se habla de vida privada se hace alusión casi directa y exclusivamente a actividades domésticas y cuidado de infantes. Esta conciliación, está lejos de considerar el tiempo para sí del que habla Castañeda (2017), por ejemplo, el tiempo de ocio, ejercicio, recreación y socialización. En el caso de las participantes de este estudio fue posible identificar que realizan malabares y organizaciones de tiempo y actividades exhaustivas para lograr cumplir efectivamente las actividades de cuidado de infantes y hogar y la productividad laboral, tal como se ha encontrado en otros estudios (Contreras y Castañeda, 2016; Contreras, 2017). Sin embargo, uno de los principales costos es el tiempo de socialización. Por ejemplo, Samanta dice haber reducido al máximo sus salidas con amigas o su tiempo para sí, en miras a priorizar el cuidado de sus hijos y los momentos de pareja.

Yo creo que sacrificamos mucho el tiempo de atención propia de placeres personales, por ejemplo, ejercicio cero, ver amigas nunca tenía tiempo, yo ocio mío personal nunca tenía tiempo, era hijos, doctorado y de vez en cuando Rodrigo y yo escaparnos a cenar, lo que podíamos, ¿no?, todo lo demás se canceló y luego se fue recuperando, pero, de hecho, bajé de peso, digamos, estrés muy alto, que si lo hubiera hecho a otra edad me hubiera costado mucho en mi salud, pero en se momento todavía aguanté. (Samanta)

3.3.4 Costos en el ejercicio y salud

Cabe señalar que las demandas de la conciliación vida privada y vida laboral no son iguales siempre. Cuando los hijos son pequeños hay menos tiempo para compartir con la pareja y hay una mayor demanda de atención. En cambio, cuando éstos ya son jóvenes o adultos, las mujeres logran volver a tener tiempo para la pareja y para la recreación.

Ahora estoy recuperando tiempo para mí; ahora que ellos (sus hijos) están grandes, porque tienen tantas actividades que no me necesitan, entonces tengo más tiempo para caminar, por ejemplo, y para estar solos Carlos y yo. Hemos recuperado mucho tiempo solos y eso está padrísimo. Viajamos ahora mucho solos, porque entonces platicas mucho. Yo acostumbraba no solamente a llevar (a los viajes) hijos sino a mis papás, a mi suegra, amigos. Yo soy de muy cocinar, entonces, esa parte de lo doméstico, nada, ninguna responsabilidad, comemos donde sea, lo que sea, se me hacen unos viajes de regalo, cuando siempre tengo que planear menú para dos tres días, llevar hieleras, ir juntos con él solo es totalmente *wow*. En realidad, creo que ahora está bajando un poco esa demanda de hacer tantas cosas y tenemos un poco de realidad. (Samanta)

Otras participantes, si bien han tenido que reducir la cantidad de tiempo destinado al ejercicio, han luchado de manera constante por mantenerse activas y practicar diversos deportes.

ahora sí me gusta cocinar (...), por ejemplo, el fin de semana cocino para el resto de la semana; esa es una de las cosas (que le gustan) aunque no sé mucho de cocina, pero tengo una hermana que casi es una chef sin ser profesional, entonces, por teléfono que aquí que allá, me gusta mucho. Me distraigo mucho con las series policiacas y médicas y sigo haciendo ejercicio, aunque ahorita no tanto, pero me encanta caminar y hacer (...) un poco de spinning, camino y hasta (hago) un

poco de yoga, eso es en lo que me entretengo (en cuanto a viajes). Me encanta pueblar, más que ir a la playa y esas cosas, a mi háblenme de un pueblo chiquito rural y hacia allá me encamino. (Jimena)

Además, la misma Samanta durante muchos años dejó de lado el deporte, sin embargo, por prescripción médica ahora se ha vuelto algo necesario y obligatorio en su vida. Tal como lo relata en seguida:

Sí, sí es, yo creo que tenemos vidas sobredemandadas, a veces no cuenta (el deporte); ya a estas alturas yo ya tengo 52 años y ya veo los costos en salud. Yo ya tengo instrucciones del médico de que tengo que hacer ejercicio todos los días y tengo que luchar con mi agenda diaria para sacar 40 minutos para hacer ejercicio, el estrés me baja el sistema inmunológico, me deprime el sistema, me enfermo por eso y es por estrés y no son enfermedades graves, son enfermedades oportunistas porque se deprime el sistema inmunológico, la menopausia también hace que tengas afecciones, no dormir muy bien, la presión se altera, cosas así y como que ya no rindes igual, y al mismo tiempo quieres tener fin de semana, de viajar. Carlos y yo somos mucho, mucho, mucho de carretera, entonces, casi un fin de semana no y salimos y luego hay un costo, porque tienes que llegar y lavar lo que no hiciste el fin de semana y hacer el súper, o sea claro que hay una sobredemanda. (Samanta)

Como se puede ver, los esfuerzos por mantener una vida saludable o de ejercicios se deben o bien a indicaciones médicas o derivan de situaciones particulares (como una extracción de riñón) que hacen replantearse las prioridades e incorporar en la vida un nuevo ritmo de actividades. Más no es algo que forme parte de la cotidianidad y de los planes centrales de las participantes.

Ahora me siento mejor, porque estoy haciendo ejercicio, me estoy cuidando y porque estoy manteniendo una vida saludable, o sea, antes ya no lo estaba haciendo (...) por lo mismo; te encarrilas en algo y dejas de cuidarte como tal. (Maravilla)

En cuanto a salud, es frecuente encontrar testimonios y casos de mujeres que han atravesado procesos de cáncer. Lo cual podría mostrar los riesgos y costos en la salud de los ritmos de vida demandantes, estresantes, de mala alimentación y poco ejercicio que atraviesan las participantes. Tanto Lulú como René hablan de sus procesos de enfermedad, y señalan que ni en esos momentos

dejaron de trabajar, ya que tenían que entregar informes de CONACYT o les tocaba renovación de SNI, así se puede ver lo demandante y absorbente de la vida académica y que ésta no está organizada para permitir la conciliación con la vida privada, ya que operan desde la competitividad, la productividad constante y la individualización del éxito. Otras participantes han tenido que modificar sus ritmos de trabajo y productividades debido a otros problemas de salud, por ejemplo, anemias u operaciones.

La renovación pues del SNI (...) de repente como que le bajé por cuestiones de salud, le bajé muchísimo y ahorita le he bajado mucho a la cuestión, pero no porque..., si no por cuestiones de salud, tuve una anemia muy fuerte y tuve, me operaron de la matriz, entonces, sí me vi muy mal, porque estuve ingresada por transfusiones y todo, entonces sí, ahí sí dije: “sabes que ya le bajo, no me importa el SNI, no me importa nada, me importa la salud y mi familia”. Ahorita ya volví a agarrar otra vez energía, estoy poco a poco, tiene que ver con la menopausia de la mujer también, estoy pre menopáusica, entonces, es como que estás en una cuestión emocional de altos y bajos, pero lo reconozco, o sea no, no me voy a echar a morir, claro tenía mis meses de un poquito de depresión después de la operación, poquito a poco he ido agarrando vuelo, es natural ¿no? (Natalia)

Las investigadoras solteras, destinan mayor tiempo para sí mismas, algunas de las actividades que practican son yoga, cocina, ver películas, cantar y caminar. En ese sentido, Cindy dice: “Pues me gusta ir al cine, salir a caminar, este, ahorita practico yoga, salgo con mis amigas, salgo con mi mamá, este, también me gusta leer, me gusta ver películas, me gusta bailar, me gusta cantar, disfruto estar en mi casa limpiando la casa, pero no para hacerlo 24 horas 365 días al año (risas)” (Cindy).

3.3.5 Costos emocionales

Un grupo de las participantes dice haber vivido culpas generadas por la demanda y el reclamo explícito de miembros de la familia, por ejemplo, de la propia madre o de los hijos, que le señalan a las investigadoras su ausencia en casa y lo deseable que sería que compartieran más tiempo con ellos. Sin embargo, éstas buscan formas para auto justificar su presencia en contextos laborales y su ausencia en casa, o bien para explicar y justificar ante lo necesario de trabajar. Tal como lo hizo Nadia:

Fíjate que sí, alguna vez la niña más grande me decía: “ay, es que tu trabajo” y sí como que empezaba hacerme sentir culpable hasta que, “a ver Bárbara, vamos viendo, ¿a ti te gusta ir a la escuela a la que vas?, ¿a ti te gusta ir a la calle y decirme “mamá quiero esos zapatos” y que te los compre? “Si mamá quiero este juguete” y que te lo compres, ¿sí? ah, ok, eso lo tenemos gracias a que yo voy a trabajar, si yo no voy a trabajar y me quedo contigo en casa eso no es posible porque tu papá no puede, tu papá sólo no puede darnos eso que tenemos, entonces, tú decides qué quieres” Y entonces se quedaba así “no, bueno está bien”, voy a trabajar y como que eso fue un tiempo y ahora ellos ya saben que su mamá va a trabajar y no les causa ningún conflicto y más porque he tratado de ser una mamá que está ahí y que valora las cosas que ellos ven como importantes. (Nadia)

Otras participantes más que culpa por restar tiempo de convivencia y cuidado a los hijos o a la publicación, dicen haber sentido presión y angustia por ser eficientes y tener un óptimo desempeño en ambos ámbitos.

No, (no sintió culpa) fíjate que yo con esa organización así tremenda que tenía, que era así todo como relojito, de hecho, nuestra vida social casi se cancela, nunca les quité tiempo a los niños por el trabajo, nunca. Más bien mi angustia era muy grande por las entregas y todo eso del doctorado, pero no quitándoles a los chicos, entonces, nunca tuve culpas en ese sentido. (Samanta)

Otro grupo de mujeres experimentaron sentimientos ambivalentes, por un lado, satisfacción, orgullo y bienestar porque les gustaba la actividad laboral que desarrollaban, por otro lado, culpa y malestar porque compartían menos tiempo con los hijos.

primero así: “¡súper *wow*, era lo que quería!” Bien contenta. Pero, por otro lado, así como..., me sentía como muy culpable, porque yo decía: “pues, es que sí tengo este logro, pero fue a costa de que no estuve más tiempo con mis hijos”. Aunque, yo me las ingeniaba, pero te educan para que sientas culpa; como mujer si te pones tú primero que tus hijos. (Valentina)

Un reducido grupo de las participantes identifican que el haber dejado a sus hijos en guarderías y/o el haber podido trabajar es algo natural, esperado y normal, y que les ha permitido sentirse mejor, más plenas y libres, mientras que a los hijos les ha ayudado a establecer procesos de socialización y aprendizaje que son fundamentales para los niños.

No, para nada. Está feliz en la guardería. Yo soy feliz aquí (en su oficina). De hecho, yo siento que es una parte importante para él. Digo, él tiene que hacer sus actividades, tiene que crecer. Contigo no he hablado mucho; de hecho, mi idea es que cuando él entre a la prepa no la haga junto conmigo, o sea tiene... que ya esté fuera de la casa, en la medida de las posibilidades que uno tenga. Este... desde que era bebé siempre he dicho: “tienes que estudiar afuera, miijo. Para que yo te vaya a visitar” (...) No, no siento nada de culpa. O sea, para mí es un proceso natural que desde los cuarenta días él tenía que ir a la guardería. (Maravilla)

4. Discusión y conclusiones

De alguna manera, las mujeres investigadoras miembros del SNI de la UdeG pertenecen a una élite intelectual y científica del país que goza de ciertos beneficios, por ejemplo, libertad horaria, la posibilidad de obtener los apoyos que ofrece PROESDE o SNI, estabilidad y seguridad laboral a largo plazo. Fácilmente se puede observar que este reducido número de mujeres en algunos Centros Universitarios, por ejemplo CUCIÉNEGA,⁶ tienen mejores condiciones laborales que las profesoras PTC no investigadoras (por ejemplo, menos horas de docencia y cubículos para trabajar) y que las profesoras de asignatura de la UdeG.

Sin embargo, estas mujeres investigadoras están lejos de gozar de los medios óptimos para trabajar, ya que laboran en contextos institucionales donde no existe una política explícita acerca de la conciliación vida laboral y vida privada, la cual no existe ni en la SEP, ni en CONACYT, ni en UdeG. Por ejemplo, las convocatorias de evaluación (PROESDE y SNI) no consideran si las y los participantes tienen hijos o enfermos a su cargo. Tampoco consideran si los participantes atravesaron enfermedades que pudieran impactar negativamente en su productividad y rendimiento profesional. Si bien estas participantes, en algunas ocasiones, han encontrado apoyos institucionales de sus jefes directos, estos apoyos se han recibido más por la cercanía y sensibilidad del jefe directo que porque existan normativas y derechos laborales que las protejan.

La mayoría de las políticas de conciliación vida privada y vida laboral están hechas para mujeres y sobre todo para mujeres-madres. Por ejemplo, los permisos de incapacidad por maternidad y las guarderías son derechos mayormente de mujeres. Si bien es cierto que para las mujeres participantes en este estudio el cuidado de infantes les implicó una gran demanda de tiempo y les requirió estrategias particulares para avanzar en la carrera académica (desvelos, trabajar por ratos, resignarse a hacer los *papers* con más rapidez, no ir a congresos, etc.),

⁶ Centro Universitario de la Ciénega.

también es cierto que hay mujeres investigadoras que tienen a su cargo el cuidado de adultos mayores o sus propios procesos de salud-enfermedad que no están contemplados en esas políticas de conciliación. Así pareciera que el trabajo, además de estar estructurado de modo masculinizado, está construido para sujetos idealmente jóvenes y sanos.

Pese a estas condiciones estructurales desfavorables estas mujeres han encontrado recursos tales como las redes de apoyo informales principalmente de su familia (madre, padre, suegra y hermanos) para el cuidado de hijos o el auxilio ante eventualidades o ciertos problemas. Además, estas mujeres han recurrido a la contratación de trabajadoras domésticas. Si bien estas estrategias son funcionales para las participantes, habría que señalar que son soluciones individuales que no facilitan una transformación de las políticas públicas y que libran de responsabilidades e intervenciones estatales e institucionales a las instancias encargadas de generar las convocatorias de evaluación de apoyos y estímulos o de la contratación de nuevos perfiles. Además, que nada asegura que las mujeres tengan a una red de apoyo en la misma ciudad de residencia, o bien, que esta red de apoyo esté dispuesta a colaborar sin reclamos o recriminaciones en el progreso laboral de estas mujeres.

También, fue posible identificar que el papel de la pareja es clave, aunque ambivalente para estas mujeres; hay hombres que apoyan e incentivan a continuar en la carrera investigativa. También hay hombres que participan activamente de sus responsabilidades parentales, aunque existen otras parejas que obstruyen y tensionan el desarrollo de estas mujeres. Destaca que algunas de las participantes terminaron con sus parejas justamente porque ellos sentían celos y competencia profesional. En todos los casos fue muy importante la capacidad de negociación y generación de acuerdos de las participantes.

En cuanto a los costos, fue posible identificar que estas mujeres han tenido que atravesar costos emocionales tales como culpas, estrés y cansancio, sin embargo, hay un reducido número de mujeres que habla de satisfacción y que no ha experimentado culpas. También es frecuente identificar que las propias demandas de las actividades investigativas conllevan para algunas participantes tensiones, conflictos y desgastes en su relación de pareja. Algunas mujeres que han optado por priorizar su familia y limitarse de salir a congresos o hacer algunas actividades investigativas para no complicar la cotidianidad de sus hijos y pareja han reducido sus oportunidades para mantenerse y escalar en el SIN.

Finalmente, es una constante identificar que estas mujeres para lograr conciliar su vida privada y su vida laboral han reducido sus tiempos de ejercicio, han

descuidado su salud, alimentación, de socialización y ocio. En los casos en los que se logra conciliar la administración del tiempo gira en torno a destinar tiempo para la casa, pareja, cuidado de hijos y el trabajo.

Referencias

- Aguilar-Barcelo, J. Y López-Pérez, N. (2016). *Conciliación trabajo-familia: una comparación de decisiones de empleo entre las mujeres de México y España*. Ciencia UAT. 37-48.
- Alberdi, I., Escario, P. y Matas, N. (2000). *Les dones joves a Espanya*. Barcelona: Fundació «La Caixa»
- Ávila-Toscano, J. H. (2009). Redes sociales, generación de apoyo social ante la pobreza y calidad de vida. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 2(2): 65-73.
- Cacante, J. y Arias, M. (2009). Tocar los corazones en busca de apoyo: el caso de las familias de los niños con cáncer. *Investigación y Educación en Enfermería*, 27 (2), Universidad de Antioquia
- Castañeda, L. (2016). *La configuración de género en mujeres profesionistas no madres en Guadalajara, México*. Tesis doctoral: CIESAS OCCIDENTE.
- Castañeda, L. (2019). ¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 28 (55). 88-108.
- Castañeda, L. (2017). “La apropiación del espacio íntimo, la administración del tiempo y la investidura femenina en los principios del siglo XXI”. En Castañeda, L. y Alvizo, C. *Géneros, permanencias y transformaciones*. (pp.123-151). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Castañeda, L.; Parga, M.; Musalem, A. y González, C. (2019). Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 9 (18).
- Castañeda, L., Parga, M.; Musalem, A. (2018). “Trayectorias académicas y laborales de mujeres que ocupan puestos de liderazgo universitarios de la Universidad de Guadalajara en México”. M. Alcántara, M. García, F. Sánchez (coord.). *Educación. Memoria del 56 Congreso de las Americanistas* (pp. 1002-1010). Salamanca: Ediciones Salamanca.

- Castro, M. del C., y Arellano, M. del C. (2014). Redes sociales de apoyo y género: vivencia de mujeres con VPH, displasias y cáncer cervicouterino. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 5 (39), 208-240 Universidad de Guadalajara, México
- CEPAL/NACIONES UNIDAS (2003), *Notas de población, año XXIX*, n. 77. Santiago de Chile: CEPAL/NACIONES UNIDAS
- Contreras, K. y Castañeda, L. (2016). Tensiones entre el cuerpo productivo de la mujer y la normatividad de género en torno a la maternidad. *Revista Latinoamericana de Estudios de Cuerpos, Emociones y Sociedad (RELACES)*. 21 (8), 1-20.
- Contreras, K. (2017). “Habitando un nuevo cuarto: experiencias laborales de mujeres con carreras profesionales exitosas”. En: L. Castañeda y C. Alvizo. *Géneros, permanencias y transformaciones (pp.151-185)*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Contreras (2019). “Género un concepto multidimensional. Reflexiones a partir del análisis complejo de la tensión entre embarazo y trabajo”. F. Cortazar y E. Hernández (coord). *Nuevas vertientes en teoría social. Problemas y propuestas de análisis*.
- Contreras y Hernández (2019). *Texto de feminización del cuidado en evaluación* (pp. 139-152). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Hays, S. (1998). *Las contradicciones culturales de la maternidad*, Barcelona: Paidós.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística –INEGI- (2017). “Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el cuarto trimestre del 2016”. *Boletín Instituto Nacional de Geografía y Estadística –INEGI–* (el 10 de agosto de 2015).
- “Estadísticas a propósito del día Internacional de la Juventud (12 de agosto)”. En: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/juventud0.pdf> [Disponible en la red el 12 de febrero de 2018].
- Lagarde, M. (1990). *Identidad femenina*.
- López, L. (16 de septiembre de 2013). *Incrementa a 735 el número de investigadores SNI de UdeG*. Disponible en: <http://www.udg.mx/es/noticia/incrementa-735-el-numero-de-investigadores-sni-de-udeg> Consultado el: 17 de abril de 2019. Extensión-Noticias.
- López, L. (21 de enero de 2016). *Inicia Use 2016 con 927 especialistas en el SIN*. Disponible en: <http://www.udg.mx/es/noticia/inicia-udeg-2016-con-927-especialistas-en-el-sni> Consultado el: 17 de abril de 2019. Sección: Extensión-Noticias.

- López, L. (24 de septiembre de 2015). *En 2016 aumentará a 37.2% investigadoras reconocidas en SIN*. Disponible en: <http://www.udg.mx/es/noticia/en-2016-aumentara-372-investigadoras-reconocidas-en-el-sni> Consultado el 17 de abril de 2019.
- Maní, L. (2010). Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. *La Aljaba. Segunda época. Vol. 14*, 135-156.
- Universidad de Guadalajara (2018). *Folleto Institucional de la Universidad de Guadalajara de 2018*. Disponible en: <http://www.rectoria.udg.mx/sites/default/files/folletoinstitucional2018.pdf>. Consultado el 10 de marzo de 2019.
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES*, 5, 91-107.
- Pasmar, S. y Valle, R. (2011). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. 14, 258-268
- Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Atenea Digital*, 15, 57-79.
- Presupuesto de Hacienda (2018). Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación. Estrategia programática. *Ramo. 38. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*. Disponible en: https://www.pef.hacienda.gob.mx/work/models/PPEF2018/docs/38/r38_ep.pdf. Consultado el 5 de mayo de 2019.
- Serrano, I. (31 de octubre de 2018). *Ingresan más investigadores de la UdeG al SNI del CONACYT*. Disponible en: <http://www.udg.mx/es/noticia/ingresan-mas-investigadores-udeg-sni-conacyt> Consultado el 17 de abril de 2019.
- Solé, C. y Parella, S. (2004). Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales “exitosas”. *RES*, 4, 67-92.
- Zicavo, E. (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales de la Ciudad de Buenos Aires. *La ventana*, 38, 50-87.

Capítulo 9

Los retos de la conciliación en la Universidad Autónoma de Coahuila

Paloma Lugo Saucedo

*Academia Interamericana de Derechos Humanos,
Universidad Autónoma de Coahuila*

Myrna Berenice Hinojosa García

Universidad Autónoma de Nuevo León

Introducción

Uno de los desafíos más complicados de conseguir en una sociedad androcéntrica y patriarcal es la igualdad entre hombres y mujeres. Ciertamente la conquista de derechos para las mujeres, antes negados y ahora reconocidos, es tan solo un primer paso. Este camino no se puede limitar a una armonización legislativa internacional y nacional, sino a partir de una transformación cultural, educativa y de conciencia de género que permita una evolución en la forma de actuar de todas las personas que intervienen en cualquier sistema social.

Una de las batallas más problemáticas en la lucha para la igualdad entre mujeres y hombres se juega en el territorio de las relaciones laborales. La relación que existe entre las mujeres y el trabajo remunerado se encuentra inserta en un esquema androcéntrico, patriarcal y estereotipado que reproduce relaciones de desigualdad y subordinación que oprimen y resultan en desventajas asimétricas, principalmente para las mujeres empleadas, en los ámbitos privado y público.

En ese sentido, el presente artículo tiene como objetivo analizar, desde una perspectiva de género y a partir de los estándares internacionales en la materia, las políticas laborales actuales de conciliación, al mismo tiempo que pretende identificar las distintas formas de conciliación laboral, familiar y personal que existen, aplican y utilizan las mujeres trabajadoras de la Universidad Autónoma de Coahuila (en adelante UA de C) en la categoría de académicas investigadoras inscritas en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) o titulares de la dirección de alguna de las instituciones o dependencias que la conforman.

Como punto de partida, es necesario ubicar que las políticas de conciliación laboral han sido producto de un recorrido que inició con la demanda, en un principio, de *políticas de igualdad en el mercado laboral*. Con la Revolución

Industrial, se introdujo la fábrica como unidad de producción básica del sistema económico y con ello una serie de implicaciones en las relaciones entre hombres y mujeres. Con el imperativo de productividad, el ámbito doméstico desaparecía de la escena social (Moguel, 2015: 52) y se posicionaba, el antagonismo entre las fronteras de lo público, como más prestigioso, de lo privado, relacionados con la producción y la reproducción, respectivamente.

La división sexual del trabajo que diferencia actividades, espacios y tiempos en función del sexo de las personas, además de poner en manifiesto la relación de subordinación de las mujeres frente a los hombres, instrumentó y “naturalizó” los modelos que representan a lo masculino, en el sentido productivo, como hegemónico y a lo femenino, en el sentido reproductivo, como dependiente, secundario y accesorio. Así lo ha señalado ya la gran doctrina feminista, desde Gayle Rubín (1975) cuando explicaba el sistema sexo-género, hasta autoras más contemporáneas y latinoamericanas como Alda Facio.

Al tomar como punto de referencia la anatomía de mujeres y hombres con sus funciones reproductivas, evidentemente distintas, cada cultura establece un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características diferenciales a hombres y mujeres (Lamas, 2012: 63).

Uno de los problemas con las políticas de igualdad en el mercado laboral, consistió en su diseño androcéntrico y patriarcal, en consecuencia, discriminatorio y perjudicial para las mujeres. Pues se concentró en la búsqueda de la igualdad en el espacio público eminentemente masculino, productivo y remunerado (como la igualdad en el salario) y se relegó, pero sobre todo desvalorizó, el espacio privado, eminentemente femenino, reproductivo y no remunerado (como las responsabilidades familiares).

La incursión de las mujeres en el mercado laboral, ya sea porque lo deciden y tienen derecho, o porque las necesidades económicas las obligan a hacerlo, colocó en un vacío las tareas de cuidados. Si bien se impulsó la igualdad en el espacio público, el espacio privado quedó relegado de las políticas laborales de igualdad, fortaleciendo el cargo de las responsabilidades domésticas, reproductivas y del hogar, primordialmente a las mujeres.

Ahora bien, la difícil tarea de garantizar cabalmente el derecho al trabajo en sentido amplio, entendido como la actividad que las personas realizan con carácter instrumental para obtener los recursos suficientes y el bienestar que necesitan para sí y para su familia (García, 2010: 147) proviene, entre otras razones, del conflicto existente entre dos esferas aparentemente incompatibles: el trabajo y la familia.

La desigualdad estructural basada en una masculinidad hegemónica, que no exige a los varones cumplimiento, o si quiera participación en las responsabilidades familiares, genera condiciones para las mujeres, laborales y familiares que hacen imposible cumplir totalmente con ambas responsabilidades (Gire, 2017: 21). En ese sentido, una de las primeras respuestas para combatir la desigualdad que viven sobre todo las mujeres, madres-trabajadoras, fue la implementación de *políticas de conciliación laboral y familiar* desde un enfoque de maternidad-trabajo.

Bajo ese enfoque, estas políticas surgieron como respuesta de los problemas, desequilibrios y discriminaciones que enfrentan principalmente las mujeres en un mercado laboral patriarcal. Las políticas de conciliación laboral y familiar implican directamente acciones que facilitan la convivencia entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado. Sin embargo, desde una perspectiva androcéntrica y sin perspectiva de género se sitúa al problema como si fuera exclusivamente de las mujeres que deciden ser madres y que al mismo tiempo trabajan, se asume que las responsabilidades familiares corresponden a ellas y se pretende resolver el supuesto problema mediante políticas que les permitan a ellas sobre llevar ambas funciones.

Evidentemente estas estrategias de conciliación fueron formuladas sin una perspectiva de género, que por tanto no han incidido en el problema estructural de desigualdad. Al promover estas medidas de conciliación sin tomar en cuenta la construcción social del género en relación con su sexo, las mismas resultan igualmente discriminatorias, puesto que reproducen indirectamente roles y estereotipos de género que mantienen las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

Desde que las mujeres cargan a menudo con las responsabilidades familiares por una supuesta, falsa e insostenible “naturalización” de la división sexual del trabajo, las responsabilidades familiares (especialmente de cuidados), las tensiones y las desventajas en el mercado de trabajo continúan siendo asimétricas y tienden a afectar más a las mujeres que a los hombres. Pues, además de las cargas correspondientes al trabajo remunerado (empleo), se suman aquellas que implican al trabajo no remunerado como son las responsabilidades familiares y de cuidados, resultando en una doble jornada laboral para ellas.

Las políticas de conciliación deben comenzar por el “análisis de los sistemas de género y de su jerarquización, que conduce a la desigualdad” (Astelarra, 2005: 31). La perspectiva de género enfatiza que ambas esferas (productiva y reproductiva) son importantes y fundamentales para la economía, puesto que el hogar no solo es una unidad de consumo, sino también de producción de bienes y servicios que implican trabajo (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011: 18).

Una de las estrategias para la conciliación laboral y familiar que combaten la desigualdad de raíz en el mercado laboral son las llamadas *políticas de conciliación y corresponsabilidad*. Estas políticas, pretenden incidir en la reasignación de responsabilidades familiares y en el hogar, y no se limitan a facilitar la convivencia entre el trabajo del hogar y el trabajo remunerado como suelen tener las políticas únicamente de conciliación.

1. Marco normativo, políticas públicas y universitarias en materia de conciliación y corresponsabilidad

Si bien México ha llevado a cabo esfuerzos para resolver el problema de la conciliación, estos han sido insuficientes. Desde la incorporación del título quinto de la Ley Federal del Trabajo en 1974, referente al *trabajo de las mujeres*, se delimitó el propósito fundamental de dicho articulado: la protección a la maternidad; tal como lo señala el artículo 165 de dicho ordenamiento y que fue permeando los diferentes marcos normativos al interior del país.

Por citar sólo algunos de los datos de nuestra legislación laboral, como la reciente incorporación de las licencias de paternidad (cinco días) según el artículo 132 XXVII bis, así como las 12 semanas para las licencias de maternidad estipuladas en el artículo 170 fracción II del mismo ordenamiento, que son contrarias a las 14 semanas que recomienda el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), o las 18 semanas que señala la recomendación 191 de la misma organización; así como la ausencia de licencias parentales para madres y padres; la insuficiencia de guarderías y estancias infantiles para madres trabajadoras, así como los obstáculos en la accesibilidad para la misma prestación de padres trabajadores; o la ausencia de centros lactarios en las unidades de trabajo, han fortalecido la aparente incompatibilidad entre los espacios público y privado.

En las universidades, el panorama no es diferente. Según el informe publicado por el Observatorio Nacional de Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) la Universidad Autónoma de Coahuila obtuvo el lugar 29 de 40 universidades evaluadas respecto del índice de igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior.

En el ámbito académico, los datos arrojaron una considerable desigualdad; el 58.5% del personal académico universitario lo conforman personas del sexo masculino; de ese universo, el 56.9% de tiempo completo son igualmente hombres, y el 56.5% de mayor nivel académico alcanzado lo conforma el mismo sexo. Sobre el personal directivo de la UA de C, los resultados del observatorio

arrojaron que el 77.4% de las direcciones académicas lo conforman hombres, y el 78.9% de las direcciones administrativas también.

Además, siguiendo con el mismo informe, se identificó que la UA de C no atiende los casos de violencia de género, no utiliza un lenguaje incluyente, no hay encuestas con perspectiva de género, no cuenta con normatividad institucional en materia de igualdad de género, ni con programas de corresponsabilidad. El tratamiento para los permisos de maternidad y paternidad se encuentran contemplados en el Contrato Colectivo de Trabajo de la UA de C, y replica literalmente lo que señala la legislación federal de la materia.

En ese sentido y ante la ausencia de políticas integrales estatales y universitarias que impacten positivamente a la sociedad en general, las mujeres han tenido que crear sus propias formas de conciliación de acuerdo con sus condiciones y circunstancias. En este trabajo se presentan las diversas formas de conciliación que han implementado las trabajadoras académicas directivas y/o investigadoras de la Universidad Autónoma de Coahuila, para resolver estas problemáticas, así como los retos e impactos que las mismas han vivido en sus experiencias personales.

2. Metodología

Con la finalidad de conocer las experiencias personales vividas por las mujeres directivas y mujeres dedicadas a la investigación en la UA de C, se utilizó un marco de interpretación fenomenológica. Asimismo, se empleó la metodología cualitativa por medio de la entrevista semiestructurada, a través de la técnica de recolección de datos del guion de entrevista.

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico, intencional o de criterio y por conveniencia. El universo del estudio lo conformaron mujeres que laboran en puestos directivos en la Universidad Autónoma de Coahuila y/o forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Para acceder a la muestra se solicitaron datos a las dos instituciones correspondientes. Las entrevistas fueron audio-grabadas con previa autorización de las entrevistadas, con el fin de recolectar los datos de forma precisa. Posteriormente, se procedió a la transcripción de éstas, lo que permitió la codificación y el análisis de los resultados.

Finalmente, se obtuvo un producto académico que arrojó, por un lado, las diversas formas de conciliación que experimentan hoy en día las mujeres académicas universitarias, a partir de las políticas laborales existentes, así como los retos a los que se enfrenta el Estado como garante de derechos, a través de las universidades.

La muestra constó de once mujeres que al momento de la aplicación de la entrevista laboraban en la Universidad Autónoma de Coahuila y que cumplían con uno de los siguientes requisitos: pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores y tener un puesto directivo o de coordinación en la Universidad Autónoma de Coahuila.

Al respecto de la muestra entrevistada, el 33.36% pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el 36.36% se desempeñan en un puesto directivo y el 27.27% pertenecen al SNI y laboran en un puesto directivo. El 63.63% de la entrevistadas tiene estudios de doctorado, de ellas, dos entrevistadas cuentan con un posdoctorado, el 27.27% tienen estudios de maestría y de ellas una se encuentra estudiando el doctorado.

Edad	Estado civil	Hijos	Edades de sus hijos	Facultad en la que imparte clases
59	Casada	2	Hombre 33 años Mujer 28 años	Comunicación
50	Casada	3	Mujer 23 años Hombre 18 años Hombre 15 años	Trabajo Social
33	Casada	1	Mujer 2 años Embarazada de 4 meses	Trabajo Social
36	Unión libre	0	Su pareja tiene una hija de 16 años, pero ella no se considera su madre	Psicología
32	Casada	2	Hombre 2 años Hombre 2 meses	Trabajo Social

47	Divorciada	3	Mujer 27 años Hombre 25 años Mujer 23 años	Dirección de planeación
48	Casada	2	Hombre 24 años Hombre 16 años	Trabajo Social
56	Casada	2	Hombre 33 años Hombre 29 años	Departamento de Posgrado
53	Soltera	0		Jurisprudencia
48	Casada	2	Hombre 18 años Hombre 14 años	Matemáticas
36	Casada	1	Hombre 4	Matemáticas

Se utilizó un guion de entrevista que consta de 41 ítems, los cuales estaban divididos según las variables a indagar en la presente investigación. La división es la siguiente:

- 1) Datos generales
- 2) Sentidos y significados de lo femenino
- 3) Estrategias, negociaciones para cumplir con los objetivos del trabajo y la familia
 - a. Relaciones de pareja
 - b. Trabajo-profesión
- 4) Maternidad
- 5) No maternidad
- 6) Femenidad/concepto de ser mujer

El instrumento completo se encuentra en el apartado de Anexos como el Anexo 1. Las entrevistas se realizaron en el periodo entre el 21 de enero y el 8 de marzo de 2019. La duración promedio de las mismas fue de una hora y media, se llevaron a cabo en el lugar, fecha y hora establecidos por las entrevistadas.

Posterior a la realización de las entrevistas se procedió a la transcripción de las mismas para el análisis de los resultados. A continuación, se presentan los principales hallazgos.

3. Resultados

De acuerdo con los datos obtenidos de las entrevistas, se observan los siguientes resultados:

1. Saturación de actividades económicamente remuneradas

Las mujeres entrevistadas son muy exigentes con su trabajo, lo que les lleva a realizar funciones que podrían delegarle a alguien más, lo que impacta en su productividad y aumenta la cantidad de horas que le dedican a las actividades laborales. El 63.63% de las entrevistadas trabaja más de 12 horas al día, ya que, al terminar su horario laboral, al llegar a casa, siguen realizando actividades de investigación o relacionadas con la docencia. Al respecto, la mayoría de las entrevistadas refirió realizar actividades académicas y docentes los fines de semana, como preparación de clases o estudios de posgrado. Lo que se observa es que una jornada laboral de ocho horas no parece ser suficiente para cumplir con sus obligaciones, objetivos y compromisos académicos.

Esto puede relacionarse a una mención de más de la mitad de las entrevistadas respecto a que la mujer debe de demostrar que tiene capacidad para estar en el puesto en el que se encuentra, mientras que el hombre “no tiene que demostrar nada, él llega al puesto y ya llegó”. Esto se relaciona con el dato referido por el 63.63% de las entrevistadas, que percibe como un obstáculo que las mujeres tengan una mayor dificultad para delegar las actividades, lo que conlleva que ellas mismas realicen funciones que le corresponden a otra persona. Esta saturación de actividades, sean para fines de lograr reconocimiento o por una dificultad para delegar, puede resultar dañina a mediano y largo plazo, ya que se descuidan esferas importantes de la persona, como la salud física, mental y social.

2. Renuncia a la identidad e individualidad (ser para otros)

Es notable un abandono de las necesidades y objetivos individuales. Se renuncia al propio tiempo, el 36.36% de las entrevistadas refiere que ha tenido que “abandonarse a ella misma”, sus tiempos de autocuidado, como tiempo para ejercicio, pasatiempos o para cumplir con necesidades relacionadas con la salud. Una de las entrevistadas, que tiene una hija de dos años y actualmente está embarazada, respondió: “sí, he renunciado a algo, a mí. He renunciado a mi tiempo”.

Asimismo, se observa que para cumplir con sus actividades laborales restan o eliminan el tiempo anteriormente destinado a las actividades de recreación, así como a la vida social, las amistades y el tiempo de convivencia con la familia extensa. Un resultado que destacó en todas las entrevistadas es que su agenda consiste principalmente en actividades laborales, académicas, de pareja, familiares y del hogar; sin espacio para sus necesidades individuales, por ejemplo, en el ámbito de la salud y la alimentación.

En contraste, el 18.18% de las entrevistadas mencionó que tuvo que abandonar metas académicas y laborales en el pasado, esto debido a la edad de sus hijos. Agregan que cuando sus hijos eran pequeños no les fue posible estudiar en el extranjero o postularse a puestos de mayor responsabilidad. Cabe resaltar que las mujeres que mencionaron este dato tienen más de 50 años de edad y sus hijos actualmente tienen más de 25 años.

3. La normalización de la desigualdad y la ausencia de alianzas entre mujeres

En las entrevistadas de más de 50 años se observa un discurso que no reconoce como obstáculos las actitudes o conductas de discriminación hacia las mujeres. Por ejemplo, el hecho de que se les pague menos que a los hombres, que se les demerite o que se les difame. En su discurso estas expresiones de violencia contra la mujer se encuentran normalizadas. Una de las participantes refiere: “Depende de cómo es cada una, por ejemplo, yo trato de no enojarme en las juntas con los directores, trato de estar tranquila. Porque después los compañeros directores dicen *cuidado con la maestra, viene filosa*. Por eso me tranquilizo, para que no crean que tengo mal carácter”.

Un punto interesante es que identifican como obstáculo, el pensamiento que proviene de las mujeres. En ese sentido, el 63.63% refieren: “los obstáculos y limitaciones las tenemos nosotras mismas, las mujeres llegan hasta donde quieren, si no llegan es por comodidad”. Este discurso, genera juicio y un aumento de expectativas hacia las actividades que deben realizar las mujeres. De esta manera, tiene un impacto que es identificado por las mujeres de menos de 50 años como una falta sororidad, o de apoyo por parte de otras mujeres que son sus compañeras académicas. Las participantes en el rango de 30 a 40 años de edad refieren: “las mujeres deberían de ser más comprensivas, apoyarnos más entre nosotras, si saben lo que implica ser madres debería haber más facilidades y beneficios”.

En un análisis comparativo con las relaciones entre los hombres, refieren que en éstas se perciben evidentes alianzas, se apoyan a ellos mismos para lograr sus metas, mientras que las mujeres “se sabotean unas a otras”, mediante juicios, chismes y coaliciones en contra. Al respecto, el 81.81% de las entrevistadas

tienen el concepto de que las mujeres son más complicadas que los hombres, se juzgan unas a otras con más dureza, más competitividad y envidia.

4. Conciencia y participación de la pareja

Se ha encontrado que en la experiencia de todas las entrevistadas, la participación de la pareja en las actividades del hogar y el cuidado de los hijos, así como de una red de apoyo, es fundamental para el logro de los objetivos profesionales y familiares. Se destaca un comentario: “no puede ser una estrategia nada más de la mujer, o sea, si tienes una vida en pareja tiene que ser un trabajo en conjunto, en equipo”. En ese aspecto se destaca la participación y responsabilidad compartida de ambos en las actividades del hogar, cuidado y crianza de los hijos.

Al respecto, más de la mitad de las entrevistadas, el 63.63%, mencionó la participación y corresponsabilidad de su pareja en el cuidado de los hijos e hijas, así como de las labores domésticas. En relación a sus horarios y responsabilidades laborales y como estas impactan en su relación de pareja, el 36.36% de las entrevistadas mencionan que impactan de forma positiva en su relación, ya que sus parejas tienen empleos y horarios similares, en su mayoría en la misma universidad, lo cual les facilita el apoyo mutuo y el administrar el tiempo de convivencia.

Como dato contrastante, las entrevistadas cuyas parejas laboran en el sector privado, que no se dedican a la investigación o la docencia, refieren tener dificultades con ellos respecto a sus horarios y al tiempo que ellas dedican a las actividades académicas. Se observa que el desarrollarse laboralmente en ámbitos similares favorece la relación y la distribución de actividades y responsabilidades. Una participante refiere: “mi esposo y yo tenemos horarios similares, podemos acomodar las clases para que uno de los dos se quede con mi hijo en casa. Sabemos cómo es la carga de un académico, nos apoyamos en los proyectos que tenemos”. En contraste, una participante cuyo esposo labora en el sector empresarial refiere: “mi esposo es muy machista, él no entendía que al ser directora de una facultad yo tenía que estar en cenas con invitados y ponentes. Él quería que cuando él saliera del trabajo yo ya estuviera en casa”. Otra participante que se encuentra en condiciones similares menciona: “por el trabajo de mi esposo permanecemos separados a veces meses, esto nos trae muchos problemas, hemos estado a punto de divorciarnos por infidelidades de él”.

En relación con estrategias de cuidado de los hijos e hijas, el 90.90% de las entrevistadas mencionaron la importancia de las redes de apoyo familiar para poder cumplir con sus objetivos laborales. Se destaca la importancia de la participación de las abuelas en el cuidado de los hijos pequeños, así como del apoyo de

la pareja en el mismo, para el cumplimiento de los objetivos laborales, en relación al horario laboral. Al respecto de los compromisos que este apoyo representa, mencionan que en ocasiones tienen que tolerar las intervenciones de su madre en temas como la disciplina con sus hijos, la alimentación o aspectos más puntuales como la regulación de conducta.

5. La maternidad como elemento cultural y su relación con la responsabilidad y la culpabilidad

Respecto a la plenitud y la realización, el 36.6% asocian la realización con el logro de los objetivos que se plantean, sin diferenciar si se tratan de objetivos laborales, personales o familiares. Sin embargo, en el discurso de las participantes se observa una asociación de la realización personal a la maternidad, con la frase: “realizarme como mujer”, directamente vinculada a la maternidad. Sobre la plenitud, la asocian con una sensación de tranquilidad, de felicidad y estabilidad emocional en su vida. Las cuatro participantes mayores de 50 años refirieron sentirse plenas con su vida, las entrevistadas menores a ese rango no hicieron una mención al respecto.

Sobre los obstáculos o retos relacionados con la maternidad, surgen manifestaciones de culpa debido al aprendizaje cultural. Se asocia la comida con los vínculos afectivos, se relaciona el preparar de comer a los hijos con la presencia y funciones maternas, se realizan sacrificios, como levantarse a las 5 am para hacer de comer, como estrategia para compensar la culpa.

Esto se relaciona con creencias arraigadas que responsabilizan a la mujer de la familia, que mencionan que las mujeres son las responsables de la familia, debido a esas creencias no permiten que los hombres participen, estas también justifican que el hombre no haga nada de labores en casa y que no se les exija o solicite el apoyo. Entonces se quedan con la responsabilidad ella solas. Posteriormente al desempeñarse en el área laboral sienten culpa y responsabilidad, piensan, pero no quieren aceptarlo, que la familia es un obstáculo, no quieren descuidar a la familia. Expresado por una de las participantes “la maternidad no ha sido sacrificio, ha sido lucha”, manifiesta las dificultades propias de conciliar entre la realización de los objetivos laborales y las responsabilidades y actividades propias de la maternidad.

6. El tipo de pensamiento como un factor de impacto en la forma de relacionarse entre las mujeres

Un dato que llamó la atención del equipo durante la realización de las entrevistas fue la diferencia entre las respuestas de las mujeres pertenecientes a facultades de

ciencias exactas en comparación con lo referido por las entrevistadas que laboran y estudian las ciencias sociales. Particularmente al respecto de las formas y estilos de relación, comunicación y apoyo entre mujeres, las entrevistadas de una facultad de ciencias exactas refirieron que la forma de relación entre las participantes del equipo de investigación era de apoyo, cooperación y sororidad, agregan que, en su experiencia, esto puede observarse también en las interacciones con mujeres de otras facultades pertenecientes a las ciencias exactas.

El contraste entre las formas de relación entre las mujeres en las ciencias sociales y en las ciencias exactas puede deberse al tipo de pensamiento que se promueve o se enseña en las diversas facultades, en las ciencias exactas se desarrolla un pensamiento abstracto, con un cierto tipo de lógica que se requiere en el área de las matemáticas, según el discurso de las entrevistadas el trabajo se maneja por objetivos, se busca el bien del departamento más que cuestiones personales. Una de las entrevistadas refiere que la diferencia puede residir en que la estructura de pensamiento de las ciencias exactas es más analítico, más técnico, más lógico. En el discurso de las dos entrevistadas del área de ciencias exactas se observa que trabajan dirigidas a objetivos, que se busca lograr una meta en conjunto más que hacer énfasis en las responsabilidades individuales.

7. Estrategias ante las limitaciones

Las estrategias utilizadas por las entrevistadas fueron diversas, debido a que cada una tiene necesidades, responsabilidades y objetivos distintos. Algunas de las mencionadas estaban relacionadas con el auto reconocimiento del trabajo y de su valor, otras a la realización de las actividades laborales para fines de demostrar la capacidad propia y en general de las mujeres.

Sin embargo, en su discurso las entrevistadas coinciden en la importancia de establecer lazos de comunicación, colaboración y trabajo entre las mujeres, que fomenten el logro de los objetivos y favorezcan un ambiente de crecimiento, respeto y confianza. Las entrevistadas reconocen que la sororidad es necesaria para encontrar soluciones a muchas de las limitaciones de las mujeres en la vida laboral, al menos a las relacionadas con las agresiones entre mujeres y a la falta de autovaloración del trabajo femenino.

4. Conclusiones

Sin duda, las políticas de igualdad y de conciliación han sido insuficientes para transformar el paradigma del mercado laboral en uno incluyente, justo e igualitario.

Las diferentes formas de conciliación que siguen experimentando las mujeres trabajadoras para armonizar sus vidas laborales, personales y familiares, requieren indiscutiblemente de un esfuerzo y trabajo Estatal que sienta las bases de una política integral, que implique, como mínimo, la inclusión del género masculino en las responsabilidades del hogar y/o en el trabajo de cuidados de los hijos e hijas; desmitifique la idea de que las políticas conciliatorias son un problema o asunto exclusivo de mujeres y, sobre todo, la incorporación y participación de diferentes agentes sociales como las y los empleadores, el Estado y la sociedad civil.

En este sentido, es fundamental la participación del Estado mexicano para llevar a cabo la creación, implementación y evaluación de políticas de conciliación y corresponsabilidad en México. Así, es urgente en primer lugar, la ratificación de los convenios 183 sobre protección de la maternidad y 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo.

Además se requiere, entre otras medidas, la concertación de la legislación laboral interna de acuerdo con los estándares de mayor protección para la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral que prevea como mínimo, la ampliación de las licencias de maternidad y paternidad; la inclusión y reconocimiento de las licencias parentales; la supervisión en la obligatoriedad de establecer centros lactarios, guarderías y estancias en las unidades de trabajo; el acceso a los servicios de guardería dentro y fuera de las empresas; así como la flexibilidad en las jornadas de trabajo para quienes además realizan trabajos de cuidados.

El diseño de políticas integrales de conciliación y corresponsabilidad debe incluir la participación de todas y todos los involucrados. Desde la familia, quienes se ven afectados por la ausencia de conciliación, al mismo tiempo que todas y todos tienen responsabilidades frente al trabajo no remunerado en el hogar, pasando por la sociedad, puesto que en muchos espacios de las sociedades se recrean los estereotipos y prácticas discriminatorias, hasta los empleadores y las empleadoras, que ven afectación en la productividad y en el clima laboral de las empresas e instituciones públicas.

Sin duda hablar de conciliación laboral y familiar no persigue solamente que los trabajadores y las trabajadoras a cargo de familiares puedan compaginar sus tareas sin lugar a la discriminación en su lugar de trabajo, sino también presume un avance urgente para la sociedad en general que busca lograr un reparto equitativo, así como reconocer el valor productivo de las tareas domésticas en las que viven y participan todas y todos.

Las políticas de conciliación y corresponsabilidad buscan hacer frente a la situación de desigualdad que se genera entre hombres y mujeres, pretendiendo que las actividades domésticas no constituyan un freno para su incorporación y/o permanencia en el mercado laboral.

Referencias

- Astelarra, Judith (2005). *Veinte años de políticas de igualdad (feminismos)*. España: Cátedra.
- Astelarra, Judith (2005). “Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias”, en Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género. México: UNFPA-GTZ.
- Ávila, Y. (2004). “Las mujeres frente a los espejos de la maternidad” en Revista de estudios de género. La Ventana, (20), 55-100.
- De la Cueva, Mario (1949). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- De las Heras, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Universitos Revista de filosofía, derecho y política*, (9). 45-82.
- Facio, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae: una metodología para el análisis de género del fenómeno legal* (1a ed.). Costa Rica: ILANUD
- Facio, A. (2003). “Los derechos humanos desde una perspectiva de género y las políticas públicas” en *Revista Otras Miradas*, 3, (1). 15-26.
- Facio, A. (2010). *El principio de igualdad ante la ley*. Recuperado de: https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/temas/t_20100304_05.pdf
- García García, María Dolores (2010): *Realidad y perspectiva de las políticas públicas de la CAPV de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ararteko.
- GIRE (2017). *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*. Ciudad de México: Gire.
- Gilles, Lipovetsky (2006): *La tercera mujer. España*: Anagrama.
- INEGI (2015). *Principales resultados de la encuesta intercensal 2015. Estados Unidos Mexicanos*. México: INEGI.
- INEGI (2016). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México.
- Lagarde, Marcela y Valcárcel, Amelia (coord.). (2011). *Feminismo, género e igualdad* (1a ed.) Madrid: Pensamiento Iberoamericano.

- Lamas, Marta (2006): *Feminismo: transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus.
- Moguel, Miguel (2015): *La conciliación de la vida laboral y familiar: retos y pendientes*. Distrito Federal: CDHDF.
- OIT (1983): *Convenio 156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Ginebra.
- OIT (2000): *Convenio 183. Convenio sobre la protección de la maternidad*. Ginebra.
- Salazar, Rebeca *et al.* (2011): *Conciliación, trabajo y familia en México. Las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Análisis político.

Capítulo 10

Acuerdos, tensiones y dilemas en la conciliación familiar y laboral de mujeres y hombres académicos

*Angélica Rodríguez Abad
Eduardo Abedel Galindo Meneses
Universidad Autónoma de Tlaxcala*

Introducción

En los últimos años, hablar de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar es una tarea que sigue pendiente, toda vez que se ha demostrado la desigualdad entre géneros, clase y generaciones. Poco se ha avanzado en el tema, a pesar de que se ha clarificado el por qué la conciliación debe formar parte de la agenda pública nacional y darle el reconocimiento necesario al no ser un problema sólo personal o familiar, sino que es un asunto que intercepta al Estado, al mercado y la sociedad. Resulta necesario señalar los imaginarios, estructuras y relaciones sociales que anteponen la permanencia desigual y sostienen las inequidades entre géneros.

La conciliación, es un concepto utilizado para explicar las actividades, normas, programas, que han tenido como objetivo fomentar la participación equitativa en las actividades remuneradas y no remuneradas que hombres y mujeres desarrollan en su vida cotidiana. Metodológicamente, se han desarrollado estrategias que demuestran cómo en la búsqueda de la conciliación las personas no definen de forma libre, autónoma e independiente el tiempo empleado en el desarrollo de actividades domésticas y de cuidado, cuya condicionante central es la diferencia de género entre los sujetos que conforman la relación. Sobra decir que la conciliación se construye muchas veces a través de modos de vida familiar de carácter tradicional, que se recrudecen ante la falta de políticas laborales y el respaldo del Estado, que garanticen la plena participación de todos en la vida productiva y reproductiva. La conciliación se establece a partir de una resignación, antes que de una conciliación basada en la satisfacción.

En América Latina, la división sexual del trabajo se ha atenuado por la clásica visión de los roles de género. De esta manera, se ha romantizado e invisibilizado el sometimiento de las mujeres como las encargadas del hogar, la reproducción, el cuidado de hijos y personas mayores; mientras que los hombres

deben aspirar a ser proveedores, protectores y autoridad. Bastas investigaciones (Arriagada, 2017; Montoya, 2015; Welti, 2015; Covarrubias, 2012; García y Oliveira, 2006) en la región han demostrado la realidad desigual de los hogares, así como han desmantelado el sentido recíproco y solidario que cobija prácticas de sometimiento para las mujeres y los menos favorecidos. Sumado a ello, no se puede dejar de lado las condiciones sociales y económicas actuales donde difícilmente los varones pueden mantener la utopía de ser los únicos proveedores y delegar a las mujeres al trabajo de cuidado y lo doméstico. Está más que advertida la necesaria participación de dos o incluso más proveedores al sostenimiento de los hogares. Asimismo, el itinerario de la biografía personal de las mujeres y de algunos hombres, no aspiran a reproducir la clásica división, sino consideran sus identidades y relaciones fuera de esta tradición.

Por tanto, el presente capítulo pretende sumar elementos a la discusión que logren desmantelar las causas, y señalar las razones del por qué la conciliación entre la familia y el trabajo sigue siendo un tema pendiente por como se ha puesto al descubierto el hecho de que hay más resistencias, que cambios. A partir de analizar y comprender los acuerdos, tensiones y dilemas que mujeres y hombres académicos de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) han vivido en su vida personal, familiar y laboral; se advierte que los espacios, imaginarios y dinámicas laborales fomentan la desigualdad entre géneros. Las rutinas académicas entre el tiempo dedicado a la investigación, la docencia, la gestión y tutoría determinan el uso de tiempo. Sin embargo, son las instituciones y su lógica las que determinan la manera en cómo se concilia la vida familiar y laboral.

Los procesos administrativos, grupos políticos y las redes de poder dentro de las universidades, conjugan dinámicas que niegan el acceso igualitario entre géneros. Detrás del académico consciente, democrático, reflexivo, de alta estima y prestigio social, se invisibiliza la pasividad en el trabajo doméstico y de cuidados, en especial de los varones, o bien se legitima la doble carga de trabajo de las mujeres. Dicho de otro modo, “las desigualdades de género [se convierten], conscientemente, [en] un mal necesario para el funcionamiento familiar. [Debido a que] detrás de las fachadas del ideal de la pareja de iguales [...] se amontonan las contradicciones” (Beck-Gernsheim y Beck, 2001: 43). Prueba de ello es lo que pasa con los hombres, para quienes “la palabra igual tiene otro sentido [...] consideran compatibles la igualdad de hombre y mujer y el mantenimiento de la vieja división del trabajo” (Beck-Gernsheim y Beck, 2001: 43).

Los acuerdos y desacuerdos que se tejen entre parejas y que a través del diálogo buscan cómo conciliar sus actividades de cuidado, crianza y organización de hogar; con las actividades laborales, trabajo de investigación, docencia

y horarios, demuestran cómo las condiciones laborales poco han favorecido a la búsqueda de igualdad, provocando que, en la vida cotidiana de estos hogares, tejan sus acuerdos entre tensiones y dilemas.

El capítulo se encuentra estructurado en cinco apartados: en primer lugar, se contextualiza histórica y socialmente la participación de las mujeres en el espacio público y doméstico/privado; en segundo lugar, se discute cómo la división sexual del trabajo continua presente en los imaginarios y prácticas cotidianas de las personas, pese a los cambios sociales, culturales, económicos y demográficos. En tercer lugar, se señala el recorrido metodológico para recuperar las experiencias de los académicos y académicas con relación a la conciliación familiar y laboral, se presentan brevemente a los participantes. Como cuarto lugar, se caracterizan los acuerdos, tensiones y dilemas de las tres esferas de la conciliación: lo familiar, lo laboral y lo personal. Y, por último, las consideraciones finales invitan a continuar dialogando y posicionando el tema de la conciliación no como un asunto meramente privado, sino público que requiere la participación de todas las esferas sociales. Así como seguir desmantelando los elementos que generan la resistencia o bien son obstáculos para alcanzar la conciliación y corresponsabilidad en igualdad de condiciones.

1. Contexto histórico y social de la participación de las mujeres en lo público y lo doméstico/privado

Nuestra investigación se posiciona desde los debates existentes sobre cómo la división sexual del trabajo tiene un carácter histórico y social que se ha perpetuado en diferentes generaciones. Desde que las mujeres lucharon por votar y ser votadas, su incorporación a mayores niveles de escolaridad y empleos remunerados, conllevó a una de las transiciones históricas más importantes ante el cuestionamiento de los roles establecidos que coartaron sus derechos y limitaron sus libertades.

Para contextualizar, fue en las sociedades preindustriales de Europa, donde se consolidó la división sexual del trabajo en el estado moderno y la evolución de la economía feudal a la capitalista, a partir de un proceso industrial y de desarrollo del capitalismo (Pilloni, 2014). Nuño (2008, 2010) señala que la vida de las mujeres antes de la Revolución Industrial estaba situada en funciones productivas y reproductivas. Las mujeres trabajaban no sólo en talleres artesanales, sino como vendedoras en los mercados, en las lavanderías o como nodrizas (Scott, 1993). Pese a ello, el papel productivo de las mujeres siempre fue y desde ese entonces ya era denigrado, tanto porque los pagos que percibían no eran los mismos que la

de los hombres, y su aportación a la economía familiar sólo era visto en términos de ayuda y no en igualdad de condiciones en el sistema de proveeduría familiar (Ariza, 2001).

Tras el surgimiento y propagación de la Revolución Industrial se generó un desplazamiento de las poblaciones y mano de obra que provenían de actividades agrícolas artesanales de zonas rurales a actividades asalariadas en zonas industriales (Rojas, 2007). Esta transición histórica simbolizó la decadencia del sistema de manufactura familiar, consolidó la familia nuclear y constituyó la división sexual del trabajo (Rojas, 2007). La sociedad se caracterizó por el binomio público/masculino sostenido por el privado/femenino, asociados a los espacios productivos y reproductivos a partir de la diferencia sexual (Parsons, 1951) y la construcción dialéctica de identidades complementarias y opuestas entre mujeres y hombres. Los hombres protagonizaron el dominio público relegando a las mujeres el papel de reproductor y doméstico de los hogares (De Beauvoir, 1987), en un papel de subordinación y la constitución de la domesticidad femenina tradicional (Ariza, 2001).

Esta visión dicotómica sobre qué actividades le corresponde a cada sexo conllevó inequitativamente a una naturalización y una visión tradicional de los espacios. Bourdieu (2000) señaló que históricamente las sociedades han construido estructuras que se traducen en esquemas tipificadores que moldean los imaginarios sociales y personales, que perpetúan generacionalmente, no sólo en los hábitos, sino que se encarnan en los cuerpos, una relación entre pensamiento y acción. De esta forma, entendemos que la construcción social de las identidades y los roles de género se hace presente en la diferencia por cuerpos sexuados, que desde las prácticas sociales se incorpora por la división sexual del trabajo.

2. Cambios sociales, económicos y culturales que no sostienen la continuidad en la división sexual del trabajo

Hoy en día, pensar en una conciliación entre el trabajo y la familia bajo el esquema dicotómico, heteronormativo y tradicional conlleva a una realidad existente en la práctica cotidiana. Pese a los cambios demográficos en la tasa de natalidad, el incremento de la esperanza de vida, las dificultades económicas ante la precarización de los empleos y el desempleo y a su vez la incorporación de las mujeres a mayores niveles de escolaridad y su ingreso al mercado de trabajo, la diversificación de actividades entre hombres y mujeres es inequitativa y desigual. Rosado (2011), señala por qué con todos los cambios sociales, culturales y económicos provocados en las últimas décadas, la división sexual del trabajo

permanece. Expresándose notoriamente en la desigualdad de oportunidades para las mujeres que han accedido al empleo, quienes son segregadas profesionalmente, despedidas del trabajo por motivos de maternidad, con salarios inferiores, con dobles jornadas de trabajo (cuidado, trabajo doméstico y laboral) y desprotección social.

Es importante reconocer que a partir de los movimientos y debates feministas se colocó la conciliación en la agenda internacional sobre la economía política del trabajo doméstico¹ (Jelin, 1984; García y de Oliveira, 2006), cuestionándose “¿cómo conciliar las responsabilidades de la vida familiar con aquellas propias de la esfera del trabajo remunerado?” (Faur, 2006: 131). Esta interrogante, visibilizó las inequidades existentes entre la vida laboral y familiar de las mujeres y los obstáculos para desarrollarse plenamente en las actividades remuneradas por la falta de participación de los varones (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011). Desde la categoría género se discutió la diferencia sexual y la naturalización de los roles (Scott, 1996) y se identificó que el cuidado, la crianza y el trabajo doméstico no era concebido como una responsabilidad social (CEAMEG, 2008), legitimándose la idea de una labor invisible y obligatoria de las mujeres que no posee valor económico y social (Murillo de la Vega, 1992; Rivera, 2015).

Al hacerse visibles estas inequidades en el trabajo no remunerado-doméstico, se hizo evidente las ausencias de normas e incentivos que garantizaran los derechos y obligaciones de mujeres y hombres en las responsabilidades familiares (CEAMEG, 2008). No obstante, fue evidente que no es asunto de carácter meramente familiar, sino que se reconoció la falta de políticas de conciliación con corresponsabilidad social y legislación laboral para impulsar la participación de más actores sociales ausentes como los hombres, el mercado, las instituciones y principalmente el Estado, que garanticen la organización social en temas de cuidado, trabajo doméstico y la vida laboral (Camacho, 2011; CEAMEG, 2008).

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, se exigió construir una agenda mundial de igualdad de género y la importancia de invitar a que más hombres participaran en condiciones de igualdad en el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico. Esto propició que los países formularan acciones para solicitar a los gobiernos, organizaciones y comunidad internacional el avance de políticas de conciliación (Chiarotti, 1995), pero en el caso de México el vacío aún permanece “en las negociaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral por la falta de disposiciones en la materia. La

¹ El estudio del espacio doméstico fue ignorado por mucho tiempo por el pensamiento político-social, la economía y la sociología, disciplinas que se centraron en analizar las actividades públicas realizadas por hombres, y considerando el hogar como el reino de las mujeres (Sánchez, 2015).

indiferencia del derecho ha provocado que no se visibilice esta problemática, por lo que es necesario sacarlo de lo privado y llevarlo a lo público” (Hernández e Ibarra, 2019: 160).

Pese a la participación activa de las mujeres en el espacio público, esto no ha propiciado cuestionamientos por parte de los hombres y su participación en las esferas domésticas. Es decir, se tenía como hipótesis que a medida que las mujeres se insertaran al mercado de trabajo, se vería acompañada de un incremento equivalente de la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados (Nuño, 2010; Burin y Meler, 1998; Rodríguez y García, 2014). Es así, que las relaciones sociales injustas en el reparto del trabajo no remunerado en los hogares y el trabajo remunerado ha ocasionado dilemas y tensiones ante la falta de iniciativas de los varones en la vida cotidiana (ENUT, 2012).

Al respecto, Bonino (2000) y Schmukler (2011) se han cuestionado acerca de cómo involucrar a los varones en estas cuestiones y si será posible lograr la tan deseada paridad o democratización familiar reduciendo las tensiones dentro del hogar. Para comprender cuáles son los principales dilemas que surgen en la vida familiar en respuesta, en especial, a la pasividad de los varones, Bonino (2000) invita a los varones a preguntarse “¿cuántos de nosotros nos sentimos implicados en la lucha por la igualdad? ¿Nos interesa? ¿Estamos dispuestos, más allá de las buenas intenciones, a ser igualitarios con todas las consecuencias que esto implica?” (2000: 1). Comprender estos dilemas nos permite sumar en la discusión académica en términos de la corresponsabilidad y conciliación entre la vida familiar y laboral.

Por tanto, el problema central de la conciliación y la corresponsabilidad se sostiene por la falsa creencia de ser un asunto de orden privado que le compete únicamente a las mujeres y las familias. Sin embargo, también hay que señalar los otros componentes centrales de este problema, experimentados por las condiciones laborales, los esquemas de trabajo y para el caso de esta investigación, el modelo universitario que define el ser académico. Bustelo y Lombardo (2006), identificaron que las mujeres aparecen como a quienes se les tiene que resolver el problema, a quienes se les debe de orientar y apoyar con acciones para que logren que el trabajo doméstico y laboral no les genere jornadas de trabajo extenuantes, pero los hombres no aparecen en el análisis de políticas de cuidado y corresponsabilidad; sólo en casos extraordinarios aparecen como “ayudantes” en las responsabilidades familiares.

Es urgente examinar con mayores elementos a los actores, escenarios, instituciones que interceptan a la conciliación y corresponsabilidad familiar. Al no ser un asunto que sólo involucre la vida personal, familiar, sino también,

es central para el desarrollo y apropiación de la vida laboral. La conciliación tiene como objetivo lograr que las personas construyan una sociedad basada en la calidad de vida, sin poner en riesgo su propia persona, su tiempo y su salud, así como sus aspiraciones laborales, políticas y sociales. Se debe aspirar y exigir a la sociedad, al Estado y al mercado, las condiciones que permitan establecer acuerdos entre géneros donde el desarrollo profesional no descarte los intereses familiares y personales.

3. Pistas conceptuales: acuerdos, tensiones y dilemas en la conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral

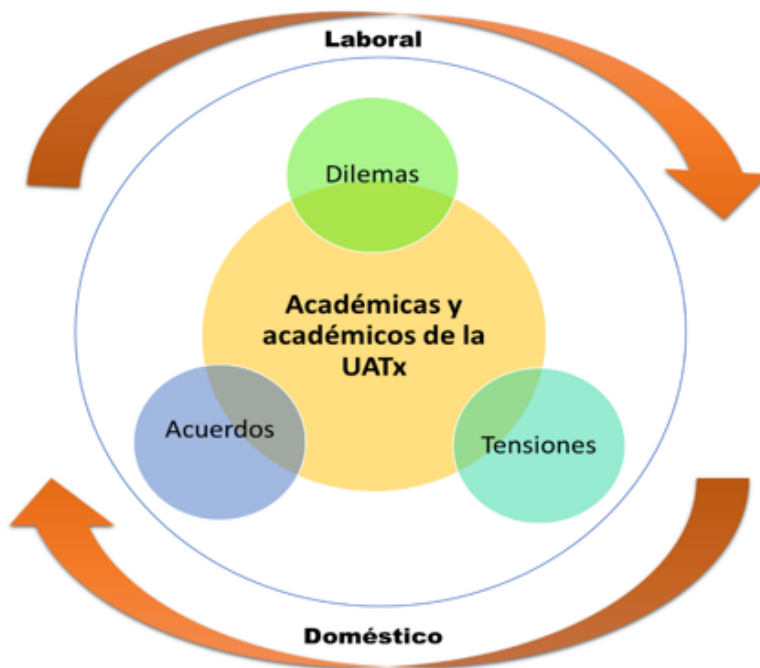
En este espacio proponemos algunas conceptualizaciones que señalan los conceptos centrales del capítulo: *acuerdos, tensiones y dilemas*; a partir de una relación entre lo que nos dice brevemente la teoría y las experiencias vividas desde los y las académicas. Decidimos iniciar desde este momento con algunas reflexiones desde las voces de los y las académicas, con la intención de conocer cómo interpretan los conceptos a partir de sus propias experiencias. Esto conduce a resignificar no sólo los argumentos que desde la teoría nos otorga para entender la realidad, sino que esta se nutre de las experiencias cotidianas, es un ejercicio de reflexión dialéctica.

La Imagen 1 invita al lector a centrar su atención en la relación entre la vida familiar y laboral. Una cotidianidad establecida entre acuerdos y desacuerdos que se tejen entre dilemas y tensiones. Lo cual no sólo se sujeta a la dinámica y vida familiar, sino también se expresa y predispone por las condiciones y lógicas de trabajo de las y los académicos. Una realidad orientada por la interacción interrumpida, heterogénea, dinámica y continuamente cambiante de los cónyuges en su participación en la esfera laboral y la esfera doméstica. Cuya interacción se ejerce por las condiciones laborales en el mismo nivel que se demarca por las relaciones de género y los imaginarios que se establecen en los hogares.

Al investigar las experiencias, reconocemos que trabajamos con personas, quienes cotidianamente enfrentan una serie de decisiones que modifican y desestabilizan lo previamente acordado. Por tanto, *los acuerdos* se entienden como las decisiones tomadas entre dos personas a partir de la comunicación y negociación para aceptar y respetar lo pactado. En términos románticos, pareciera una vida lineal, sin contrastes o discusiones; pero desde la voz de las y los académicos, señalan que muchas veces los acuerdos no son horizontales, sino verticales, que dependen de los tiempos y compromisos que cada pareja tiene, no sólo en la familia

sino con su vida laboral, lo que conlleva a que constantemente se someta a nuevos acuerdos, reajustes y en su mayoría a ceder, pese a no estar del todo conformes.

Imagen 1. Acuerdos, dilemas y tensiones que se presentan en la conciliación familiar y laboral



Fuente. Elaboración propia, a partir de las ideas centrales para discutir la conciliación entre la vida familiar y laboral, entre mujeres y hombres académicos.

Una de las características de los acuerdos es la ambigüedad con la que se tejen. Es decir, los acuerdos son muchas veces las expresiones o principios de sometimiento de los menos favorecidos, o a su vez producto de los mandatos de género que sitúan a hombres y mujeres en una serie de estereotipos del deber ser, asumiéndose como obligaciones propias de su género. Por tanto, ciertos acuerdos se basan por relaciones de poder nada equivalentes.

Por tanto, cuando surgen malestares y/o inconformidades, se presentan *los dilemas* que se caracterizan por las confrontaciones entre dos partes, quienes no

siempre les resulta aceptable y por tanto eligen una opción, pese a la inconformidad de alguno de ellos. Desde las experiencias, los y las académicas señalan que negociar no es un asunto sencillo, porque las opiniones no siempre son homogéneas sino diversas, por tanto, se preguntan: “¿cómo le hacemos para negociar?”.

Finalmente, las tensiones son producto de los desacuerdos y expresan la falta de corresponsabilidad y/o conciliación familiar. Éstas son provocadas y se dan como respuesta ante la pasividad y/o ausencia de parte de uno o varios miembros de la familia, los varones en su mayoría, frente a las labores domésticas y de cuidado. Si bien, las tensiones priman en las relaciones horizontales como la pareja, que son las que mayormente se experimentan por desacuerdos provocando tensiones en la vida doméstica, éstas también, se traducen en los reclamos de parte de los hijos hacia los padres o de la familia de origen hacia los cónyuges.

En esencia, las tensiones ponen al descubierto la ausencia de los padres en el espacio de la casa, la falta de tiempo disponible para el cuidado o atención de las y los hijos, así como la ausencia de actividades recreativas y de convivencia. Destacar también, que las tensiones producto de la conciliación familia y trabajo, están sujetas y pueden producirse por las condiciones laborales, los acuerdos o desacuerdos experimentados en la vida académica, así como las metas, objetivos o exigencias que se presentan y que ocasionan momentos de alta exigencia.

Estos tres momentos en las trayectorias personales, familiares y laborales de los y las académicas, conlleva a cuestionarse sobre cómo están logrando la tan deseada conciliación y corresponsabilidad. Tal como aparecen en sus relatos, la conciliación debe caracterizarse por la “*flexibilización, el equilibrio, la comunicación, los tiempos, el apoyo mutuo, establecer objetivos de pareja y la organización*” (recuperados desde las voces de los y las académicas, archivo personal), lo que supone que estos ideales no siempre son reales en nivel personal y familiar.

Algunos relatos señalan que la conciliación va de la mano con la corresponsabilidad y la democratización, pero al ser un proceso invisible e inequitativo, conlleva a que, en asuntos de la vida familiar, sean las académicas quienes continúen reproduciendo el trabajo de cuidado y lo doméstico, al asumirse el papel tradicional de género aprendido. Mientras que, los académicos miren este espacio como un asunto en el que su participación solo sea esporádica y dependiente de lo que otros y otras ya han hecho, como servir la comida que previamente alguien ya cocinó, colocar la ropa sucia para que otro la lave, entre otras cotidianidades.

En cuestión de la vida laboral, la conciliación, corresponsabilidad y democratización se establece a partir de los acuerdos y posiciones jerárquicas o relaciones de poder que permiten establecer rutinas académicas flexibles, las cuales permiten atender o dificulta la provisión de cuidados y el sostenimiento

del trabajo doméstico. Este tipo de acuerdos, depende del prestigio ganado a lo largo del tiempo, las posiciones o cargos ocupados, la cercanía con las personas que definen, vigilan y cuidan el horario de asistencia al espacio laboral, o bien por el acuerdo arribado entre los académicos o las modalidades de trabajo que exigen de una presencia absoluta en el campo laboral. Muy a pesar de esta posible flexibilidad, bajo este tenor, las académicas son quienes en mayor medida no se ven beneficiadas y quienes poco encuentran de forma inmediata la flexibilidad que pueden llegar a disponer fácilmente los académicos varones. Esto lleva a establecer procesos diferenciados de conciliación y corresponsabilidad académica. Los cuales no sólo atentan la vida cotidiana de los hogares, sino también enmarcan el ser académico, las metas, los logros o las problemáticas con las que se enfrentan las académicas.

4. La conciliación a través de la experiencia de académicos y académicas: trayecto metodológico

Los resultados que presentamos a continuación se han obtenido a través de una estrategia metodológica cualitativa, la cual nos brinda los elementos no sólo de recoger y analizar los datos, sino de darle sentido a las experiencias desde las vivencias y sentidos de la acción humana y social. En particular, al recuperar las narraciones desde las voces de los y las académicas nos permiten conocer su trayecto personal y profesional. Para recuperar los relatos, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad a cuatro académicas y académicos, con una duración entre una a dos horas, las cuales fueron transcritas íntegramente para su posterior codificación. Cabe señalar que las entrevistas fueron realizadas en sus lugares de trabajo, debido a que la mayor parte de sus tiempos la pasan en la universidad, además de ser un espacio que les permitía dialogar desde su propio espacio de poder sobre sus vivencias laborales, pero que quizás por estar situados en sus entornos académicos, existió mayor profundidad en el diálogo sobre lo que simboliza su vida académica. No obstante, la vida familiar fue un eje central para revelar las experiencias de las que, desde sus voces, señalan que poco se habla o no existen los espacios para nombrar lo vivido.

Los académicos y las académicas fueron seleccionadas a partir de la muestra por conveniencia, bajo los siguientes criterios de inclusión: mujeres y hombres académicos, docentes e investigadores de Tiempo Completo, con perfil deseable (PRODEP) y pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), madres y padres de familias (al menos 1 hijo/a), vivieran en pareja (sin otros familiares

que pudieran participar en el cuidado y crianza de hijos e hijas; o bien, en las actividades del hogar). Bajo este muestreo cualitativo no se pretende la representación estadística de la realidad, ni mucho la saturación teórica; sino la posibilidad de comparar desde los relatos de lo vivido a lo largo de la vida del académico/ca y recuperar los acuerdos, tensiones y dilemas de la vida familiar y laboral.

5. Participantes

El estudio se realizó con cuatro académicos y académicas de entre 50 y 57 años, con más de 20 años laborando en una universidad pública como profesores de Tiempo Completo, con perfil deseable y pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores, dedicados a la docencia e investigación. No son originarios, pero sí residentes de Tlaxcala, Tlaxcala. La universidad pública en la que laboran las y los académicos participantes en la investigación se encuentran hoy día experimentando sus primeros frutos del proceso de transformación que ha impulsado en los años 2003 y 2011 (Jiménez, 2015). Transformaciones que a nivel institucional se han concretado en la conformación de un modelo educativo “propio” el Modelo Humanista Integrador basado en Competencias (MHIC) y la organización interna a través de un sistema facultativo. Esto tiene influencia profunda en la cotidianidad de los académicos de esta casa de estudios, toda vez que la universidad se rige a través de ejes los cuales basan el trabajo de investigación, en especial, en la búsqueda de “fondos de financiamiento extraordinario”, de ahí la importancia de pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores o bien contar con el reconocimiento de perfil deseable que otorga la SEP a través del PRODEP.

En tanto, bajo esta lógica, la universidad no sólo con ello cumple con articularse como institución pública a la política de Estado, sino también, los académicos se someten a orientar y condicionar sus proyectos de investigación cercanos a los ejes de discusión que corresponden a la política del gobierno federal en turno, claro, si desean contar con financiamiento. En tanto, el espacio laboral y la vida cotidiana de las y los académicos se ve determinada por la búsqueda de fondo de financiamiento extraordinario. De esta forma, es central que en el trabajo día a día, la búsqueda de publicaciones, formación de recursos humanos, impartición de docencia en programas incorporados al Programa de Posgrados Nacionales de Calidad (PNPC) de CONACYT; presentación en foros académicos a nivel nacional e internacional, son, entre otras cosas, determinantes centrales en el desarrollo de su día a día.

A continuación, se presenta una tabla con algunas características generales de los participantes.²

Tabla 1. Participantes

Nombre	Edad	Profesión	Perfil Académico	Estado Civil	Hijos
NATALIA	52 años	Doctora en Economía	PTC PRODEP SNI	Casada	2 hijas
FERNANDO	53 años	Doctor en Historia	PTC PRODEP	Casado	2 hijos
ESTHER	50 años	Doctora en Ciencias Biomédicas	PTC PRODEP	Casada	2 hijos
MARIO	57 años	Doctor en Estudios Organizacionales	PTC PRODEP	Unión Libre	1 hija

Fuente. Elaboración propia, a partir del trabajo de campo, 2019.

Los y las académicas de este estudio, se caracterizan por la historia de cómo se insertaron a la vida académica en la UATx. Por tanto, a continuación, se describe parte de su historia personal y profesional, sus inicios en la universidad, acuerdos en sus horarios laborales, productividad académica (artículos, capítulos, ponencias), horas de docencia. Asimismo, su vida personal y familiar, los tiempos de cuidados, la participación de sus parejas en el trabajo doméstico y laboral.

Académica 1. Natalia

Natalia es originaria de Papantla, Veracruz. Su formación universitaria y de posgrado los realizó en su estado de origen, lugar donde identificó su pasión por la docencia e investigación. Durante esos años, tejió redes con profesores-investiga-

² Los nombres que a continuación aparecen fueron cambiados para resguardar la identidad de los académicos y las académicas participantes.

dores de otras universidades nacionales, con la intención buscar un espacio para iniciar su vida académica. Al término de la maestría, Natalia optó por contactar a dos investigadores de Tlaxcala que había conocido y quienes le aconsejaron que en cuanto concluyera sus estudios enviara su currículum para saber si existía alguna posibilidad para incorporarse a trabajar como *hora clase* en uno de los centros de investigación. En el inicio de su trayectoria académica, comprendió lo importante que era su crecimiento profesional, por lo que no le fue complejo “*tomar el ritmo de trabajo en la academia y producir semestralmente*”. Estudió el doctorado apoyada siempre por la institución. Al término de sus estudios doctorales, regresó a la universidad, obteniendo el Tiempo Completo, para dedicarse a la investigación.

Cuando regresé ya no era centro de investigaciones, que era un edificio pequeñito, sino que, ya era un edificio más grande con laboratorios y ya varios estábamos trabajando ahí, porque casi todos traíamos el perfil que buscaba la universidad. Posteriormente me incorporé al SNI y formamos un posgrado, inicialmente sólo con la maestría, pero ahora tenemos maestría y doctorado y ambos están en PNP. (Natalia, 2019, archivo personal)

El regreso a la universidad le dio la posibilidad a Natalia de tener una estabilidad laboral, económica y habitacional en la Ciudad de Tlaxcala. Ya como residente, conoció a su pareja (no es académico) quien actualmente es su esposo y padre de sus hijos. El embarazo significó una etapa importante para sus vidas, que “*al inicio no les generó problemas con sus horarios laborales, pero sí conforme pasaron los meses*”. Fue entonces, que iniciaron los acuerdos en torno a los tiempos que cuidarían y el trabajo doméstico. Natalia y su pareja se adaptaron a los horarios del trabajo en la universidad y el tiempo que exigía la investigación para mantenerse en el SNI. Durante los primeros meses Natalia tuvo que llevar a su bebé a su trabajo: “me lo llevé a la oficina, porque tenía que cuidarlo y amamantarlo, pero también había que seguir escribiendo y atendiendo a los estudiantes, ya posteriormente acordamos ingresar al bebé a la guardería”.

Durante los primeros años, el trabajo de cuidado fue un asunto que tenían que resolver cotidianamente. La pareja de Natalia participó más activamente durante las noches o en momentos en que Natalia tenía que continuar con pendientes de la investigación. Su pareja realizaba las cenas, daba biberón y dormía al bebé, lavaba la loza y organizaba la ropa para el siguiente día, pero todo coordinado desde Natalia. Sin embargo, hubo un tiempo en el que fue necesaria la participación de otras redes familiares, como fue el caso de la suegra, quien se quedaba en casa

para atender tanto el hogar como el cuidado. Tres años después, incrementaron más las responsabilidades en sus trabajos y con el nacimiento de su segundo hijo, por lo que optaron por contratar una trabajadora doméstica para que se encargara de todo lo relacionado a la casa, pero principalmente en la comida y la ropa, que se había vuelto un problema que no podían resolver entre Natalia y su pareja, por la falta de tiempos para hacerlo. Hasta la fecha, Natalia y su pareja han integrado sus vidas laborales y familiares con apoyo de otras redes, con acuerdos y desacuerdos entre cómo se cuida o cómo se hacen los quehaceres de la casa; algunos fines de semana optan por dedicarlos exclusivamente a la organización de los espacios, para la convivencia lúdica con sus hijos, la recreación para todos y para dar continuidad a los pendientes laborales. De esta manera, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es un asunto que cambia cotidianamente ante los puntos emergentes que no habían sido considerados previamente.

Académico 2. Fernando

La incorporación de Fernando a la Universidad como PTC, puede ser interpretada amén del imaginario social en torno a la movilidad social que marca el cómo una persona mejora sus condiciones de vida a partir del acceso a la educación. Cuando Fernando concluyó su formación de posgrado de nivel maestría, ingresó como académico de la institución, en la cual labora hace más de 23 años. Él considera que su incorporación se debe al hecho de que “venía recién egresado de un posgrado que tenía reconocimiento CONACYT” y la institución estaba ubicada en la Ciudad de México. Es decir, podría delimitar al prestigio de las instituciones académicas y el lugar de origen como elementos que diferencian y caracterizan a la movilidad social y la hacen certera. Asimismo, Fernando resalta que las disponibilidades de “vivir en Tlaxcala” fue otro elemento que sumó a su ingreso laboral, pero en sí, considera que el verdadero origen que le llevó a enrolar en su proyecto de vida a Tlaxcala, se encuentra en sus intereses de investigación, pues el proyecto de tesis de maestría le llevó a conocer la institución académica y el lugar a partir de su trabajo de archivo requerido para el desarrollo de la misma:

Quando estaba estudiando la maestría en la CDMX yo vine a hacer la investigación de archivo aquí en la Ciudad de Tlaxcala, esta investigación de archivo fue producto precisamente del proyecto de investigación que yo planteé en la maestría sobre la Ciudad de Tlaxcala (...) y en ese momento me di cuenta, me enteré que había un centro de investigaciones, sobre desarrollo regional en la Universidad, y pensé que cuando concluya la maestría, voy a ir a pedir trabajo, me voy a acercar a este centro de investigaciones ya con el grado obtenido, voy a probar suerte para salir de la Ciudad de México. (Fernando, 2019, archivo personal)

La historia y proyecto de vida en familia por parte de Fernando comenzó años después, ya instalado en la Ciudad de Tlaxcala, cuando conoció en el medio universitario a quien hoy día es su esposa. Años después contrajeron matrimonio y pasados los meses nació su primer hijo. Establecer acuerdos en torno al trabajo doméstico y de cuidados, fue orientado en gran parte por los requerimientos laborales de Fernando, toda vez que su cónyuge mantenía trabajos y actividades ciertamente flexibles (horas clase en universidades privadas, estudios de posgrado) el cual también era por temporadas y de poca exigencia en consideración al tiempo, prestigio y requerimientos exigidos en el trabajo de Fernando. Por lo que la disponibilidad de su cónyuge a partir de su flexibilidad y precariedad laboral, permitió, en cierto sentido, que Fernando fortaleciera su desarrollo profesional y el alcance de sus metas.

Fernando se enroló durante los primeros años al cuidado únicamente de su primer hijo, lo que les permitió cierta “facilidad en la planificación” de acuerdos, usos de tiempo y responsabilidades. A su vez, la presencia de la red familiar de origen de la cónyuge, favoreció también la resolución y provisión de cuidados, sin descartar que la presencia constante de la cónyuge permitía absorber el trabajo doméstico, el cual era dividido de forma “equiparada” según la disponibilidad de tiempo y las ocupaciones y responsabilidades laborales a atender. Sin embargo, esta rutina cambió cuando ella entra a trabajar de tiempo completo y con la llegada de su segundo hijo. Lo primero llevó a que Fernando se ocupara en mayor medida del cuidado de los hijos y ciertas actividades domésticas como tender camas, calentar y servir la comida, realizar las compras de los alimentos, ocuparse del traslado a los centros educativos de sus hijos, ayudarlos con sus tareas, llevarlos, en su momento, a sus actividades extra-curriculares, así como lavar los trastes y barrer. Mientras que su esposa se encargaba de todos los demás trabajos domésticos y el cuidado de los hijos en el “segundo turno” que es cuando sale y Fernando regresa a la universidad, o tiene que atender pendientes en casa. Es así como se entrelaza la vida de este académico, su casa, familia y trabajo.

Académica 3. Esther

Esther es originaria de Xalapa Veracruz, estado donde estudió la licenciatura y la maestría en economía y estadística descriptiva. Posteriormente, migró junto a su madre y tía a la Ciudad de Puebla, donde continuó con su formación profesional en cursos y diplomados, lugar donde supo de la Universidad de Tlaxcala y acudió a entregar su currículum para saber si existía alguna oportunidad de acuerdo con su perfil académico. Esther considera que algo que facilitó su ingreso fue el proyecto

de investigación que empataba con los intereses de la facultad y del director de la institución. Durante sus inicios le solicitaron productos de su proyecto como artículos, reseñas y capítulos de libros; materiales que le dieron la oportunidad de participar por el Tiempo Completo. No obstante, ante la falta del título de doctorado, le sugirieron que, pese a que ya tenía el perfil de PTC, continuara con sus estudios de posgrado, primero los estudió en Cuba, pero señala que: “no miraba con claridad los planes de estudios y luego veía que era muy caro y decidí buscar en otro lugar, aquí en México en la UNAM”. Debido a que la distancia entre Puebla (lugar donde aún residía), México y Tlaxcala es relativamente corta, continuó trabajando las ocho horas que le eran permitidas, con el fin de no alejarse completamente de la universidad y adaptarse al ritmo de trabajo que la academia exige.

Fue en la Universidad de Tlaxcala donde conoció a su pareja, quien también era académico. Los primeros meses empataron sus ritmos de vidas y decidieron vivir juntos, sin embargo, algunos problemas en la universidad, orillaron a la pareja de Esther a abandonar sus horas y buscar oportunidad en otra institución universitaria. Durante esa transición, Esther ya había concluido el doctorado y su vida académica le absorbía todo el tiempo, entre la docencia, la gestión, la tutoría y la investigación. Esther señala que su ritmo de trabajo no le hacía pensar en la maternidad, la cual le llegó sorpresivamente, ya que pensaba que, por tener treinta y ocho años, ya no sería madre. Este evento, fue un punto crucial en la vida de Esther ya que tuvo que reorganizar todas sus actividades e invitar a su pareja a establecer un plan de negociación entre su vida familiar y laboral.

Cuando supe que estaba embarazada tuvimos que ver cómo nos íbamos a seguir trasladando al trabajo, en ese entonces mi marido tenía un auto y nos íbamos y veníamos a Puebla, entonces él me dejaba en la mañana y pasaba por mí al medio día o me dejaba el carro y él se movía en camión. La verdad fue un embarazo difícil, que puso en riesgo mi salud, pero no podía desatender el trabajo de la universidad. Ya cuando nació mi hija, decidimos meterla a la guardería y estaba desde las ocho de la mañana hasta las cinco de la tarde, de repente salía al medio día para darle pecho, estar con ella un ratito y regresaba al trabajo. (Esther, 2019, archivo personal)

La participación de su pareja fue trascendental, ya que se encargaba de llevar a su hija a la guardería, de preparar la ropa, los biberones y todo lo que requería llevar la pañalera y preparar el desayuno para ambos. Pero hubo momentos en que su pareja no podía salir a tiempo del trabajo, por lo que Esther “iba y traía a la niña de la guardería”. Durante las tardes, tanto Esther como su pareja se

coordinaban para avanzar con sus pendientes de investigación, algunas veces Esther se encargaba de bañar, jugar y cuidar a su hija y otras se encargaba su pareja. Debido al ritmo de trabajo, la mamá de Esther les brindó su apoyo para estar algunas tardes, y les sugirió que ella podía encargarse de cuidar a su nieta para que no la llevaran más a la guardería, pero Esther decidió que no, porque había “un acuerdo entre mi marido y yo, la responsabilidad era nuestra”. Su rutina cambió cuando se supo embarazada de su segunda hija, por lo que optaron por adquirir una casa en la Ciudad de Tlaxcala, con el fin de tener un espacio más cercano al trabajo y la posibilidad de que su pareja y Esther, comieran juntos, de llevar a sus hijas a la guardería y a la escuela y de tener mayor tiempo para convivir. Esther señala que la relación entre su vida personal, familiar y académica ha sido complicada, pero le da mayor peso a su vida familiar, porque para ella sus hijas marcaron una etapa crucial en su vida personal, pero se mantiene firme en lo académico no sólo por forma parte de su pasión sino de su desarrollo profesional.

Académico 4. Mario

Mario proveniente de la Ciudad de México, donde realizó sus estudios de pregrado y posgrado, tanto la maestría como el doctorado, ingresa a la Universidad como PTC producto de las redes académicas entrelazadas en la etapa de sus estudios de posgrado. Fue la colaboración con un grupo de investigación a partir del común interés sobre el tema que estudiaba a favor del desarrollo de sus estudios de posgrado, lo que le permitió coincidir con el investigador que posteriormente lo invitaría a colaborar a la institución donde labora hace ya 18 años. Mario migró a la Ciudad de Tlaxcala, dejando atrás su ciudad natal, acompañado en esta nueva etapa con quien ha sido su pareja a lo largo de todos estos años y sus dos hijas.

Los primeros requerimientos de la vida en familia fueron afrontados por el común acuerdo de establecer tareas y responsabilidades de la casa y la familia en torno al cuidado de sus hijas y el sostenimiento del hogar. El primer acuerdo al que llegó con su pareja fue establecer su cohabitación por medio de la unión libre. Mario participaba en la cotidianidad doméstica con la limpieza de los patios, no “dejando tirada su ropa”, así como reparando las cosas necesarias que requería su hogar. Mientras que, en el cuidado, ayudaba a sus pequeñas a las tareas, “las llevaba a la escuela”. Él considera que “la manera tan estrecha en la que concilian su vida familiar se debe ampliamente al hecho de que los dos se vinieron solos” y que no tienen redes familiares cercanas con las cuales se puedan apoyar. Asimismo, el tiempo flexible y de poca exigencia de su cónyuge permitió tejer el día a día y atender sus responsabilidades. Sin descartar que, en

las aspiraciones profesionales e imaginarios sobre la vida en familia de Mario, lo llevaron a mantener estrechamente el cuidado de sus hijas, negándose estancias académicas que le llevaran a estar ausente de su hogar por un tiempo considerable y perderse, señala Mario, de etapas o momentos que no se volverían a presentar.

Mario considera que la meta más importante de un académico es “traducir las discusiones teóricas a la práctica”, situación que le ha llevado a establecer una trayectoria académica en la que su familia, se viera siempre beneficiada y de esta forma su presencia no estuviera en sintonía con la ausencia que caracteriza a los académicos y trabajadores en general. En la actualidad, únicamente viven Mario y su pareja en casa, su día a día es tranquilo, monótono y en pareja. Sus dos hijas de 21 y 19 años se encuentran cursando sus estudios de nivel superior y los visitan cada 15 o 20 días, por lo que ahora, sólo se encargan de “cuidarse el uno al otro”.

5. La universidad como laboratorio de análisis desde las experiencias de los académicos y académicas entre su vida personal, familiar y laboral

El estudio de la conciliación desde las voces de los académicos y académicas, es un acercamiento que permitió documentar los acuerdos, tensiones y dilemas entre la vida personal, familiar y laboral. Las familias cambian con el tiempo, transforman o transitan en su vida cotidiana, lo que coloca a la conciliación familiar en el mismo tenor que su continua dinámica. Por lo cual, el nivel de comprensión al que se buscaba, requirió examinar no sólo la vida presente sino de forma retrospectiva conocer las experiencias vividas que dieron paso a una serie de toma de decisiones cotidianas de asuntos no previstos, y que formaron parte de esos momentos de reorganización y transición personal y de pareja; que llevó a establecer otras dinámicas. Asimismo, fue central establecer las experiencias vividas producto de la vida académica. Lo que se traduce en entregas de productos de investigación e informes, preparación de clases; y a su vez tiempos lúdicos y de recreación con sus hijos/as, de acompañamiento de cuidado y crianza y tiempo para el cuidado de la salud de sí mismo y las actividades domésticas.

6. La vida familiar: el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico

Entre los hallazgos en la vida familiar, identificamos las experiencias de los académicos y las académicas con relación al trabajo de cuidados y el trabajo doméstico. Este acercamiento da pie para comprender tres ejes centrales: la maternidad y la paternidad; los tiempos para los cuidados y crianza y la organización

del hogar. Tal como ya se mencionó en la presentación de los académicos y académicas, su historia laboral está interrelacionada con el momento en que fueron padres o madres; no obstante, este suceso modificó algunas dinámicas ya establecidas, lo que brinda la posibilidad de reflexionar sobre los acuerdos, dilemas y tensiones entre su vida personal, familiar y laboral.

Esther, Natalia y Fernando fueron madres y padre cuando se encontraban laborando en la universidad. Este suceso modificó los tiempos que dedicaban a su vida académica, y establecieron nuevos horarios con sus parejas para el cuidado de sus hijos e hijas. Específicamente, el caso de las académicas Esther y Natalia coinciden al señalar que antes del nacimiento de su hijo/a decidieron avanzar con sus compromisos en la investigación:

Mi primer embarazo fue cuando estaba como profesora de tiempo completo, decidimos mi esposo y yo tener un hijo y él siempre ha estado apoyándome, él sabía de mis compromisos con los proyectos [...] cuando me embarqué no había problema, había problema después de que naciera mi hijo”. (Natalia, 2019, archivo personal)

Cuando supe que estaba embarazada me puse a trabajar para terminar el proyecto, terminé el proyecto, lo entregué a la administración [...] terminé el proyecto como a los ocho meses de embarazo, descansé un mes y metí mi incapacidad. (Esther, 2019, archivo personal)

El nacimiento de los hijos de las académicas trae consigo una reorganización de su vida familiar, en el que la participación de sus parejas y las redes familiares (madres y suegras) entran a escena en el cuidado de los infantes. Es notoria una transición en los acuerdos iniciales de las parejas, quienes distribuían sus actividades cotidianas priorizando su vida laboral, antes que lo familiar, esto conlleva a un dilema que como pareja han tenido que resolver. Por tanto, a la llegada de su hijo/a las académicas invitaron a sus parejas a ejercer su paternidad, participando activamente en bañar, alimentar y cuidar al bebé. No obstante, dado que los permisos de paternidad aún no eran un derecho en sus empleos, fue necesaria la presencia de las madres o suegras, quienes se encargaron de “apoyar” los primeros meses de nacimiento de los hijos.

Sin embargo, las académicas y sus parejas ya habían acordado que una vez que ellas regresaran a sus trabajos, llevarían a sus hijos a las guarderías. Decisiones que generan tensiones entre las parejas y sus redes de apoyo (como fue el caso de las madres o suegras). Nuevamente los horarios de su vida cotidiana se

modificaron, ya que desde muy temprano tanto las académicas como sus parejas, se levantaban para organizar la pañalera, el desayuno y el vehículo para dejar a sus hijos en la guardería. No obstante, las académicas optaron por algunas ocasiones llevar a sus hijos con ellas al trabajo: “yo creo que para toda madre siempre tienes que tener un ojo aquí y un ojo allá”. Algunas otras ocasiones, acudían a la guardería para amamantarlos.

En cambio, la paternidad al ser un suceso distinto en la vida de los académicos trae consigo otro tipo de acuerdos y dinámicas establecidos con sus parejas. Fernando cuidó a su primer hijo por las tardes y su pareja por las mañanas, esta dinámica fue definida por las horas laborales de cada uno. Cuando nació su segundo hijo, trabajaban de tiempo completo, por lo que decidieron llevarlo a la guardería desde los primeros meses. Con el paso de los años y en cuanto sus hijos se incorporaron a las primarias, se presentó el dilema de quién o quiénes se encargarían de ir por sus hijos a la escuela, siendo los cuñados los encargados de esta actividad. Para Fernando el cuidado no sólo implica estar presentes, dar de comer y tener espacios lúdicos; sino “estar preparado para responder preguntas, que ya hacen, sobre determinadas cosas o situaciones. Es también supervisar un poco, ¿qué ven en la televisión, qué sentido tiene, y para qué les va a servir? Es comunicarse con ellos”.

En el caso de Mario, quien ya era padre al ingresar a trabajar. Su participación en el cuidado fue distinta, ya que es su pareja quien ha estado más tiempo en casa y se ha encargado de coordinar las actividades. Mario señala que su participación activa con sus hijas está en función de los horarios de escuela, ya que él se encarga de llevarlas al colegio, ayudarles con sus tareas, comer con ellas y platicar. La rutina entre su vida familiar y laboral, no se ve afectada, debido principalmente a la flexibilidad de los horarios de su pareja como las edades de sus hijos/as.

Con relación al trabajo de doméstico, los académicos y académicas dedican un tiempo específico para mantener en orden el hogar o bien, solicitan trabajo doméstico. En el caso de los académicos, participan en “lavar los trastes, tender las camas, barrer el patio, reparar cosas”, al parecer no hay acuerdos establecidos sobre qué actividades hacer, sino que lo realizan según sea necesario. Sin embargo, los dilemas se hacen presentes al momento de las discusiones en pareja, por la manera en cómo lavaron los trastes o arreglaron los espacios, ya que de acuerdo con sus relatos “me dice que ponga más atención, en como lavé los trastes, los vasos, los platos, es donde ella ve los detalles”. Estos puntos de desacuerdo, condicionan nuevamente lo que Bonino (2000) y Schmukler (2011) han enfatizado, acerca de si la participación de los varones es democrática, o bien sean ellos

quienes elijan qué actividades hacer y cuáles no, dejando en manos de ellas, las otras actividades pendientes.

En el caso de las académicas sucede lo mismo, es notorio que la participación de sus parejas no es una decisión de dos, sino de las elecciones de ellos sobre qué actividades hacer. Es así, que tanto académicos como académicas en algún momento de sus trayectorias como pareja, optaron por solicitar servicio doméstico, quien se encargó de realizar las actividades que, por cuestiones de trabajo, no hicieron, o bien, porque “la ropa y la comida se hizo un problema que nadie podía resolver”. De esta forma, comprendemos que las actividades del hogar son delegadas a otras mujeres, lo que reproduce nuevamente la división sexual del trabajo. En pocas palabras, el trabajo doméstico sigue siendo un problema que requiere más atención no sólo en la vida familiar, sino que el Estado garantice una responsabilidad compartida equitativamente.

7. La vida laboral: productividad académica, docencia e investigación

La vida académica de los docentes investigadores se construye entre dos vertientes. Por un lado, en su ideal o subjetividad sobre cómo experimenten día a día su ser académico, en el cual se establecen metas, propósitos, posicionamientos teóricos y políticos, categorías. Por otro lado, el ser académico se establece a partir de los procesos de evaluación institucional, principalmente por los organismos externos SNI, PRODEP y también internos, así como las formas administrativas con lo que se reporta la trayectoria o bien se accede al financiamiento de proyectos y actividades de investigación. Cada una de estas dos vertientes, va y se vería configurada por la vida doméstica.

La primera, se establece en torno el imaginario de cómo es ser académico y se traduce en situaciones prácticas que tienen y guardan amplia relación con actividades de docencia, investigación, gestión y tutoría. De esta manera, los académicos sitúan su día a día entre actividades que realizan en las aulas de clases con estudiantes de posgrado y pregrado, con el asesoramiento de tesis, con el cumplimiento de actividades administrativas, de gestión institucional o en el construcción y establecimiento de redes académicas interinstitucionales. Estas actividades, no dejan de lado, los ideales con los cuales establecen su andar en la universidad. Toda vez, que las y los académicos organizan su día a día, y el cumplimiento de sus obligaciones, a favor de establecer acciones que les permitan cumplir con las otras actividades.

Por ejemplo, los académicos que mayormente interactúan con estudiantes de posgrado orientan el trabajo de sus estudiantes a favor del desarrollo de sus líneas

de investigación, con el fin de no doblar carga laboral y poder resolver y atender más de una responsabilidad a la vez, como lo comparte Esther: “al ser académico te das cuenta que trabajas, que manejas la vida de otras personas, la vida de gente que cree en ti y que realmente tienes la obligación de dar todo de ti para que esa gente se supere y que si hacemos bien nuestro trabajo lo que uno espera realmente es ver que la sociedad mejore” (Esther, 2019, archivo personal).

Las experiencias se ven diferenciadas entre géneros. Fernando y Mario, en comparación con Esther y Natalia, privilegian su ser académico con un plan de vida, antes que situarse en requerir la formulación de estrategias de colaboración con los estudiantes, que les eviten la sobrecarga de trabajo. De esta forma, Fernando y Mario, anteponen sus ideales políticos, que son los que en cierto momento de su vida les llevaron a incursionar en la vida académica, antes de pensar a favor de los otros.

Las otras posturas se demarcan por procesos de evaluación y distinción institucional. En especial por el SNI y el PRODEP. De esta manera, en especial, las actividades de investigación, además de ser un núcleo central en el ser académico, hoy día se presenta como un objetivo por sí mismo y deja de lado la esencia de la construcción de preguntas de investigación como incentivo de reflexión y motor de la vida académica, y se ha convertido en una exigencia constante, cuyos criterios de conformación escapan muchas veces de la esencia misma de la docencia y la investigación universitaria.

De esta manera, el tiempo disponible para producir es a corto plazo para “tener cierta cantidad de artículos” que, si bien no es lo más importante, es imperante y poco flexible este criterio. Pero la realidad es que la producción académica es un criterio central en el desarrollo de las actividades de un profesor universitario. No por ello, los académicos tasan su identidad a través de esto, pero es inevitable no hacerlo. Con ello, el buscar recursos para financiar y desarrollar sus actividades es también un elemento central que definen sus acciones y presencia en la universidad. Esto trae consigo las más comunes problemáticas con las que conviven en el espacio universitario, como lo es la búsqueda y aplicación de convocatorias para el financiamiento. Más allá de acceder a una de ellas, los principales obstáculos con los que se encuentra un académico son los procesos administrativos, el uso de plataformas digitales y las exigencias relacionadas a los reportes financieros.

Asimismo, el tiempo siempre es un factor preponderante para el desempeño académico. El tiempo en especial para la investigación es aquel con el que menos se cuenta, pero del que mayormente se depende. Sin embargo, a diferencia de los otros aspectos que ameritan una menor flexibilidad como la docencia, tutoría

y gestión, ya que todas estas actividades si tienen una programación concreta, hacer trabajo de investigación es todo un reto. El cual, se ve resuelto muchas veces llevando trabajo a casa y, de esta forma, este tiempo extraordinario a la jornada laboral, se ve inviabilizado toda vez que tiene que ver con el desarrollo de actividades como la lectura y escritura en su mayoría, donde las y los académicos por tratarse de acciones ajenas a sus intereses personales, lo toman de forma ligera y no demarcan la sobrecarga de trabajo que implica.

8. Consideraciones finales

Hablar de conciliación entre la vida familiar y laboral es un reto que requiere ser descrito y analizado con los cuidados pertinentes, principalmente porque a lo largo de las trayectorias personales y académicas, los tiempos destinados a ciertas actividades de su vida cotidiana se van modificando y resolviendo conforme se presentan los dilemas y tensiones. Por tanto, a partir de este ejercicio de documentar las experiencias de los y las académicas, conllevó a replantearse continuamente sobre qué momentos de su vida existieron confrontaciones propias y de pareja para los asuntos familiares y laborales.

Fue posible identificar que, a partir del nacimiento de los hijos e hijas, la reorganización familiar se hace presente, principalmente porque los tiempos y horarios se modifican, tanto para el cuidado, como la preparación de alimentos, la organización de la ropa y los quehaceres del hogar. Sin embargo, es notorio escuchar que las académicas asumen como parte de sus obligaciones estas laborales, son quienes supervisan y coordinan las actividades; es posible identificar que los aprendizajes de género no se separan en ningún momento de sus vidas y se asumen como una responsabilidad exclusiva por el hecho de ser mujer; la vida cotidiana de las académicas se organiza por la permanencia y la reproducción de la doble carga de trabajo. Asimismo, la maternidad no aparece en los primeros inicios de su vida académica, sino que ésta se hace presente cuando encuentran una estabilidad laboral, económica y habitacional.

En cambio, los académicos participan, pero su participación es temporal, esporádica y en momentos que no afecten su vida laboral, por tanto, entran en escena las redes de apoyo, que nuevamente son otras mujeres (bajo este esquema de género) para estar presentes en las actividades de cuidado y lo doméstico. Es así, que los varones reconocen, en cierto sentido, su participación a veces periférica, pasiva y bajo su lógica, común y congruente con su estilo de vida. Lo cual los lleva a realizar únicamente tareas secundarias, que requieren y son posibles en primera medida por la participación de sus cónyuges, como servir una comida que ellos no prepararon, levantar y colocar la ropa que ellos no van a lavar.

Los acuerdos laborales a su vez influyen ampliamente. La trayectoria académica forjada en mayor o menor medida, les permite establecer acuerdos dentro de sus espacios laborales con los cuales pueden encontrarse con flexibilidad en el uso de tiempo y la asistencia o permanencia en el espacio laboral. Sin embargo, es de destacar que estos acuerdos se ven orientados por relaciones de poder, permanencia o afinidad a grupos políticos, lo cual se contrapone al carácter autónomo de las universidades.

En cuanto a los dilemas y tensiones experimentados en el espacio laboral, frecuentemente se ven relacionados con los procesos de administración, evaluación y concurso a financiamiento de sus proyectos de investigación científica. Esto demarca una constante en las voces de los colaboradores de la investigación, que es la falta o la dificultad del uso de tiempo a favor del desarrollo de procesos de investigación. Se contrapone con la producción, en especial de artículos científicos o formación de recursos humanos, siendo indicadores que al momento de evaluar su desempeño se ven sometidos por la incongruencia en el uso de tiempo; se requieren momentos amplios para investigar y es lo que menos se dispone. En tanto, las y los académicos seleccionan estas actividades como las tareas y trabajos que comúnmente se llevan a casa. Toda vez que la escritura y la lectura, fundamentales para el desarrollo de actividades de investigación, son actividades que a su parecer no demandan de su presencia en la universidad, pero sí, son condicionantes en su vida doméstica. De esta manera, las exigencias de la vida universitaria van a condicionar el día a día de su hogar.

Este acercamiento brinda elementos para caracterizar, pero sobre todo problematizar el tema de la conciliación, no como un asunto meramente personal o familiar, sino que es necesario que se involucren otros agentes que respalden la importancia de que las actividades que hombres y mujeres desarrollan, no sólo como un asunto que esté determinado por el género, sino por el compromiso social que implica el cuidado, el trabajo doméstico y la vida profesional de cada persona. En tanto estos vacíos analíticos y cotidianos continúen, la reproducción de la división tradicional será una constante en cualquier contexto que se estudie.

Referencias

- Arbiza, M. (2001). *La división sexual del trabajo en la sociedad industrial: orígenes históricos y relaciones de género*. Zaragoza: Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibersitatea.
- Arriagada, I. (2017). Familias y hogares en América Latina. En J. Nájera; B. García y E. Pacheco (Coords.), *Hogares y trabajadores en México en el siglo XX* (pp. 25-70). México: El Colegio de México.
- Beck-Gernsheim, Elizabeth y Ulrich Beck (2001). *El normal caos del amor. Las nuevas formas de la relación amorosa*. Barcelona. Paidós (Paidós contextos, 66).
- Bonino, L. (2000). *Los varones hacia la paridad en lo doméstico*. Madrid: Centros de Estudios de la Condición Humana.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Burin, M., & Meler, I. (1998). *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- CEAMEG. (2008). *Análisis de las políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral en México. Acciones del Gobierno Federal 2000-2007*. México, D.F: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género.
- Chiarotti, N. (1995). *Primera conferencia mundial sobre la mujer, México 1975*. Obtenido de <http://base.d-p-h.info/es/fiches/premierdph/fiche-premierdph-2359.html>
- de Beauvoir, S. (1987). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo XX.
- ENUT. (2012). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009. Metodología y tabulados básicos: ENUT*. México: INEGI, InMujeres.
- Faur, E. (2005). Masculinidades y familias. En G. Di Marco, & S. Méndez, *Democratización de las familias* (págs. 91-104). Buenos Aires: UNICEF.
- Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. *Nómadas*, 130-141.
- García, B., & de Oliveira, O. (2006). *Las familias en el México metropolitano: visiones femeninas y masculinas*. México, D.F: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos Urbanos y Ambientales.
- Hernández Limonchi, M. P., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 159-184.
- Jelin, E. (1984). *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

- Jiménez, R. (2015). *Transformación universitaria. Un modelo para armar sin instrucciones*. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Ministerio de Igualdad. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. España: Fundación Mujeres.
- Montoya, V. (2015). *Los hogares en la crisis: trabajo y condiciones de vida en México, 2008-2010*. México: UNAM, CEPAL.
- Murillo de la Vega, S. (2012). Espacio doméstico: el uso del tiempo. *Jornadas de la Universidad Carlos III*.
- Nuño, L. (2008). *La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género* (Tesis de doctorado). Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Ciencia Política y de la Administración.
- Nuño, L. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Parsons, T. (1951). *El sistema social*. Madrid: Alianza editorial.
- Pilloni Martínez, L. (2014). *Entre el mercado laboral y el espacio doméstico: una aproximación a la división sexual del trabajo en la ciudad de México*. México, D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pilloni, L. (2014). *Entre el mercado laboral y el espacio doméstico: una aproximación a la división sexual del trabajo en la ciudad de México* (Tesis de licenciatura). México, D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rivera, A. (07 de 22 de 2015). Trabajo doméstico sin reconocimiento y desvalorizado. *El Universal*.
- Rodríguez, M., & García, B. (2014). Trabajo doméstico y de cuidado masculino. En B. García, & E. Pacheco, *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (págs. 381-431). México D, F: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Rojas, O. (2007). Criar a los hijos y participar en las labores domésticas sin dejar de ser hombre: un estudio generacional en la ciudad de México. En A. Amuchástegui, & I. Szasz, *Sucede que me canso de ser hombre. Relatos y reflexiones sobre hombres y masculinidades en México* (págs. 519-562). México, D.F: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, Programa Salud Reproductiva y Sociedad.
- Salazar, R., Salazar, H., & Rodríguez, M. (2011). *Conciliación, trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Fredrich Ebert Stiftung.
- Sánchez, F. (2015). Notas para una sociología del hogar. *Revista Internacional de Investigación en Mobiliario y Objetos Decorativos*, 186-202.

- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En G. Duby, & M. Perrot, *Historia de las mujeres en Occidente* (págs. 405-436). Madrid: Taurus Minor.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 265-302). México: Programa Universitario de Estudios de Género.
- Schmukler, B. (2011). Hacia una democratización de la convivencia en las familias. En M. Schmukler, M. Morales, & O. Murguía, *Agentes de desarrollo local para la democratización familiar: experiencias en el oriente del Estado de México*. México: Mora.
- Walti, C. (2015). *¡Qué familia! La Familia en México en el siglo XXI*. México: UNAM.

Capítulo 11

Los retos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral percibidos por el profesorado femenino de universidades españolas

Estrella Montes López
Universidad de Salamanca, España

Irina Rasskin-Gutman
Universidad de Extremadura, España

Introducción

La *Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe*—CAUTAL (CEPAL, 2016) establece tres grandes categorías en las que agrupar los diferentes usos del tiempo: el trabajo en la ocupación y producción de bienes para el autoconsumo, el trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados) y las actividades personales (cuidado personal, estudio y aprendizaje, actividades recreativas y uso de medios de comunicación). Como Prieto y colaboradores señalan, no podemos entender ninguno de estos tiempos por sí mismo, sino que debemos hacerlo desde sus relaciones con el resto (Prieto, Ramos y Callejo, 2008). Así, en el desarrollo de nuestras vidas, necesitamos conciliarlos. Podemos definir la conciliación como la:

Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal. Significa armonizar y hacer compatibles diferentes espacios, tiempos e intereses de las mujeres y de los hombres desde planteamientos de una mejora de la calidad de vida. (Fundación Mujeres, 2007: 7)

Sin embargo, no todos los tiempos tienen la misma relevancia para las personas. El trabajo remunerado y no remunerado destacan sobre los demás (Prieto, Ramos y Callejo, 2008). Estos dos tipos de trabajo tienen características comunes: requieren de un esfuerzo y con ello de un desgaste físico-mental; son en cierta medida rígidos, obligatorios y están sujetos a coacciones externas, por lo que tienen que ser planificados y organizados; necesitan de un aprendizaje para su ejecución, e implican una interacción social que generará un resultado social (Murillo, 1996; Lozares, López y Martí, 2004).

Teniendo en cuenta lo anterior, no sorprende que muchas de las definiciones de conciliación se centren en estas dos esferas de la vida. Así, la OIT (2011), aunque reconoce el sentido amplio de la conciliación como “la distribución del tiempo y el esfuerzo entre el trabajo y otros aspectos de la vida” (p. 1), se centra en la “conciliación del trabajo y la vida familiar” y considera que este término “refleja las tensiones inherentes a la relación entre las responsabilidades profesionales y las responsabilidades familiares” (p. 1).

A pesar de los rasgos comunes del trabajo remunerado y no remunerado, y de que el primero dependa en buena medida del segundo (esto es, de que se realice el trabajo necesario para la reproducción y supervivencia humana, como las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la familia que lo requieran, como niñas/os, y personas mayores y enfermas), ambos no son igualmente valorados (Hernández e Ibarra, 2019). Por ello, al primero se le suele denominar como trabajo “productivo” y al segundo “reproductivo” e, incluso, en ocasiones, “improductivo”, lo que evidencia su falta de reconocimiento. Así, este último, y a pesar de su gran valor social, económico y político, al día de hoy sigue constituyendo un trabajo invisibilizado (Durán, 2012; Hernández e Ibarra, 2019) y con una marcada desigualdad entre mujeres y hombres (Orozco, 2010). En este sentido, conviene no perder la perspectiva histórica y recordar que la exclusión de las mujeres de la esfera pública se dio de forma explícita con el nacimiento de las sociedades modernas:

La famosa “Igualdad, libertad y fraternidad” de la Revolución Francesa no alcanzó a las mujeres que, tanto en Europa como en EE UU, quedaron excluidas de los derechos políticos recién estrenados tras la caída del absolutismo y la independencia de las colonias americanas. (Varela, 2013: 175)

La responsabilidad del buen funcionamiento del hogar ha recaído históricamente en las mujeres, naturalizando la idea, aún hoy muy extendida, de que ellas están mejor cualificadas para este tipo de trabajos (Jiménez y Moya, 2018; Lagarde, 2013). En este sentido, se pierde de vista la forma en que mujeres y hombres somos socializadas/os y cómo dicho proceso incide sobre las características de nuestras diferentes maneras de proceder en el mundo. En el caso concreto que estamos analizando, el proceso de socialización explica las diferencias existentes en el tipo de consideraciones que mujeres y hombres tienen en cuenta a la hora de decidir cómo y en qué emplear su tiempo. De este modo, como indica Marcela Lagarde (2003), uno de los retos para el siglo XXI sería conseguir que las mujeres dejaran de considerar como parte central de su identidad el cuidado (“el deber ser

cuidadoras”), no para dejar de lado el cuidado en sí, sino para repartir de forma equitativa estas tareas ineludibles para la continuidad de la vida. Retomando sus palabras, se trataría “de maternizar a la sociedad y desmaternizar a las mujeres” (Lagarde, 2003: 5).

Asimismo, el planteamiento de la ética del cuidado de Carol Gilligan (1982) viene a romper con esta idea naturalizada de la mujer como cuidadora innata, poniendo el acento en su construcción social. Dado que las tareas del cuidado son vitales para la supervivencia, la ética del cuidado, basada en la responsabilidad hacia los demás, debería ser universal, esto es, aplicada tanto a hombres como a mujeres (Varela, 2013). Sin embargo, y a pesar de los avances en la igualdad de género y en la visibilización de la relevancia de los trabajos relativos al cuidado, los estudios del uso del tiempo confirman que las tareas reproductivas siguen incidiendo mayoritariamente sobre las mujeres (Durán, 2010; Instituto de la Mujer, 2013). De este modo, y como afirmaban Prieto y colaboradores, el tiempo tiene sexo (Prieto, Ramos y Callejo, 2008).

Es importante remarcar que, pese a que en nuestro estudio nos vamos a centrar exclusivamente en el reto que la conciliación familiar y laboral supone para las mujeres, no queremos dar a entender con ello que sea su responsabilidad. Al contrario, defendemos un modelo corresponsable, donde no solo la efectiva ejecución de las tareas, sino la responsabilidad sobre ellas sea compartida por los miembros de la pareja. Por tanto, y desde nuestro punto de vista, la conciliación no debe considerarse, en ningún caso, como un asunto exclusivo de mujeres.

Cabe advertir también que la conciliación no solo está relacionada con el trabajo doméstico y de atención infantil, sino que en ella se incluye también el cuidado de personas mayores y en situación de dependencia, como ya habíamos señalado. No obstante, dado que estos últimos casos apenas aparecen en nuestro estudio, no desarrollamos las políticas de cuidado a toda la población en el marco normativo, sino que nos centramos en los casos de conciliación con el trabajo doméstico y de atención infantil.

Considerando todo lo anterior, el objetivo que persigue este capítulo es conocer las experiencias vitales del profesorado universitario femenino español acerca de la conciliación del trabajo académico con el resto de esferas de la vida: el trabajo reproductivo y las actividades personales.

Una vez realizada esta introducción general, establecemos a continuación la estructura de este trabajo: comenzamos con un breve repaso de las políticas públicas que persiguen favorecer la conciliación laboral y familiar en España haciendo, en primer lugar, una revisión histórica de la normativa estatal y, en segundo lugar, poniendo el foco en los centros universitarios y de investigación;

continuamos exponiendo la metodología del presente estudio, centrada en la realización de entrevistas a profesorado femenino de tres universidades públicas españolas y desarrollando los principales resultados de investigación que muestran la difícil conciliación del trabajo académico con otros ámbitos de la vida. Por último, presentamos una serie de conclusiones y reflexiones que se extraen de la información obtenida a través de este estudio.

1. Las políticas públicas para favorecer la conciliación laboral y familiar en España

1.1 Las políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar de carácter estatal

En este apartado realizamos un repaso de las principales políticas públicas que se han desarrollado en España para favorecer la conciliación en los casos de personas trabajadoras que tienen responsabilidades de cuidado infantil.

El análisis realizado por diversos autores apunta a que estas políticas públicas se han centrado más en abordar los problemas demográficos y el crecimiento económico que en el impulso de los principios de igualdad (Bustelo y Lombardo, 2006, Armijo 2018). Armijo (2018) señala que principalmente se han desarrollado tres tipos de políticas en este ámbito: 1) los permisos de maternidad y paternidad, que fomentan que las dos figuras parentales se involucren en el cuidado; 2) los servicios de cuidado que contribuyen a que las dos personas puedan trabajar fuera del hogar y 3) las ayudas económicas que alientan la división de trabajo dentro de la familia. A continuación, revisamos la evolución histórica de estas medidas.

Las primeras medidas en materia de conciliación que se tomaron (Armijo 2018: 7), de manera dispersa, estaban relacionadas con la protección de la maternidad, el riesgo en el embarazo, los permisos parentales; el fomento de la contratación femenina en las sustituciones por permiso de maternidad; y las políticas fiscales y de renta (prestaciones económicas por cada descendiente a partir del tercero y pagos por nacimiento, entre otras).

Estas y otras medidas fueron agrupadas en 1999 con la promulgación de la *Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, que reconoce los derechos de cuidado de los padres y madres trabajadoras. Armijo (2018: 7-8) remarca algunos de los derechos más importantes que recoge esta ley:

- Se permite que la madre pueda traspasar al padre el disfrute del permiso de maternidad desde el nacimiento del hijo/a hasta un máximo de 10 semanas de las 16 que le corresponden.
- El derecho de que una de las figuras parentales (en caso de que ambas trabajen) pueda disfrutar de una hora de ausencia del trabajo o reducción de la jornada de media hora por lactancia del hijo o hija menor de nueve meses.
- El derecho a la reducción de la jornada (con la correspondiente disminución proporcional del salario) a quienes tengan a su cuidado a algún menor de seis años.
- Una prestación económica dependiente de la Seguridad Social que equivale al 75 % de la base reguladora correspondiente en caso de riesgo de embarazo.
- Reducciones en las cotizaciones empresariales de las Seguridad Social (para evitar que los costes de los permisos de maternidad recayeran sobre los empresarios).

La ley más importante promulgada en España en relación al cuidado (entendido éste de forma global y no solamente referido a la atención a la infancia), es la *Ley 39/2006, del 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. En su origen, se creyó que haría un aporte importante a la igualdad de género a través de la creación de un sistema de cuidados. Sin embargo, su posterior desarrollo finalmente ha mantenido la estructura social de cuidados previa.

Posteriormente, la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* amplió los derechos relativos a la conciliación. Así, en su exposición de motivos se destacan los siguientes logros: aumento del permiso de paternidad a trece días (ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo); incremento de la edad del menor que da derecho a la reducción de jornada por guarda legal (de 6 a 8 años); ampliación de la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares de uno a dos años y reducción a cuatro meses de su duración mínima; se permite la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por motivos de conciliación; se flexibilizan los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, se reconoce un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos y se crea la prestación económica por paternidad.

La *Ley 35/2007, del 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o*

adopción, trajo, como su nombre indica, nuevos derechos vinculados a la maternidad/paternidad. Sin embargo, el inicio de la crisis económica española en 2008 y los intentos por reducir el gasto público para contrarrestarla anularon parte de las prestaciones económicas. No obstante, y como destaca Armijo (2018), no todas las prestaciones económicas se eliminaron. Sí se han mantenido (aunque con límites de renta, lo que restringe el acceso universal), entre otras, las prestaciones familiares de la Seguridad Social, el pago único por nacimiento o adopción a partir del tercer hijo/a o por parto y adopción múltiple, y la protección económica por nacimiento o adopción de hijos/as en algunos supuestos (familias numerosas, monoparentales y madres con diversidad funcional).

Por otro lado, la *Estrategia Europea 2020* (Comisión Europea, 2010b) fija el objetivo comunitario de alcanzar el 75% de la población activa en 2020, lo que alude directamente a mejorar la inserción laboral de las mujeres (y con ello, la igualdad de género) y se plantea la conciliación laboral y familiar como una medida adecuada para lograrlo (como será reiterado por la Unión Europea en diferentes documentos, entre ellos: Comisión Europea, 2016; Consejo de la Unión Europea, 2016). Así, la *Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015* (Comisión Europea, 2010a) promovió los permisos de maternidad y paternidad de un mínimo de cuatro meses (recomendando que no se transfieran, aunque permite hacerlo con la excepción de un mes del permiso) e instó a los países miembros a incorporarlo a sus legislaciones antes del 8 de marzo de 2012. Parece esta una fecha muy lejana, sin embargo, en España hubo que esperar a 2017 a que se ampliara el permiso de paternidad a cuatro semanas (que ya había sido reconocido por ley en 2009¹); a 2018 a que se incrementara a 5 semanas,² y a 2019 a que se promulgara el *Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* que lo reconoce como intransferible, lo incrementa a ocho semanas y regula su paulatina ampliación hasta las 16 semanas en 2021 (equiparándolo así al permiso por maternidad en esa fecha).

Por último, el *Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019* (Comisión Europea, 2016) insiste en la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, promover el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales y una distribución más equitativa del reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

¹ En concreto, en la Ley 9/2009, del 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, publicada en el *BOE* nº 242, del 7 de octubre de 2009.

² Ley 6/2018, del 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Publicado en *BOE* nº 161, del 4 de julio de 2018. España.

1.2 Hacia la conciliación laboral y familiar en los centros universitarios y de investigación

Una vez realizado este breve repaso de las políticas públicas españolas que, hasta el momento, se han desarrollado con el objetivo de favorecer la corresponsabilidad y la conciliación laboral y familiar, reflejamos, a continuación, la legislación específica dentro del ámbito académico e investigador destinada a este mismo propósito.

En este sentido, es importante destacar la *Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU)*, concretamente en su *Disposición adicional duodécima*, pues establece la obligatoriedad de que las universidades cuenten dentro de su estructura organizativa con: "...unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres". Las tres universidades en las que desempeñan su labor nuestras entrevistadas cumplen con esta ley disponiendo de unidades u oficinas de igualdad; no obstante, como veremos más adelante, el cumplimiento de las recomendaciones que se realizan desde dichas unidades a través de documentos de trabajo denominados "Planes de Igualdad", no siempre se materializan en acciones reales que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación.

Por otra parte, es importante mencionar la *Ley 14/2011 del 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación* pues, en su *Disposición adicional decimotercera*, plantea como objetivo "promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación".

Destacamos también la *Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, ratificado por el actual *Real Decreto Legislativo 5/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, dado que obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades, a través del cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para finalizar este apartado, subrayamos la importancia del reciente *Real Decreto-ley 3/2019, del 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad*, por tomar en consideración la penalización existente en los procesos de selección y evaluación cuando existen periodos de incapacidad temporal. Para cumplir con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional del personal

docente e investigador al servicio tanto de las universidades públicas, como de otros organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado, se explicita que se tendrán en consideración:

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones.

Si bien este tipo de legislación constituye un gran avance hacia la igualdad de oportunidades, echamos en falta mayor concreción a la hora de llevar a cabo las medidas que estas normas recogen. De lo contrario, corren el riesgo de no ser puestas en marcha, tal y como sucede con los Planes de Igualdad de las tres universidades a las que pertenecen las participantes de nuestro estudio.

1.3 Los Planes de Igualdad: una buena declaración de intenciones que corre el riesgo de terminar como “papel mojado”

Los valores y principios que sostienen los Planes de Igualdad universitarios están claros y responden a la igualdad entre hombres y mujeres en relación con la equiparación de derechos. Así, los tres planes analizados plantean un horizonte igualitario y, para ello, incluyen entre sus objetivos el fomento de la corresponsabilidad y la compatibilidad de la vida familiar y laboral. Esto se traduce en propuestas de medidas que ayuden a potenciar los permisos de paternidad, el teletrabajo y la flexibilización de los horarios, aunque en uno de los casos, las medidas se presentan de manera general y de una forma un tanto ambigua.

La existencia de Planes de Igualdad en las universidades españolas constituye, desde luego, un paso hacia la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; sin embargo, su mera existencia no es suficiente. Llama la atención que tan sólo en un caso de los tres analizados se especifiquen los responsables para llevar a cabo las acciones planteadas, mientras que en los otros dos esto se plantea de forma genérica, por lo que no está claro quién o quiénes deben realizar las tareas mencionadas en el Plan de Igualdad. Asimismo, se desconoce si todas (o parte) de las medidas planteadas se han llevado a cabo pues no existe documento posterior que las desarrolle, ni tampoco un documento de evaluación del Plan. Si

bien existen universidades españolas en las que sí se ha realizado una evaluación del cumplimiento de las medidas propuestas que han llevado a la elaboración de segundos y terceros planes de igualdad, éste no es el caso de ninguna de las tres universidades analizadas en este estudio.

Además, desde las Oficinas o Unidades de Igualdad de dichas universidades se reconoce que muchas de esas medidas todavía son desconocidas por algunos de los agentes responsables de llevarlas a cabo. A todo ello hay que sumarle la falta de dotación económica y la escasez de recursos humanos destinados a hacer viables dichos Planes de Igualdad. En estos tres casos, entendemos que se desaprovecha la oportunidad de ayudar a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres dentro del ámbito universitario, convirtiendo en “papel mojado” las propuestas o medidas establecidas en ellos. Así, consideramos que este es un buen ejemplo que evidencia la distancia entre las normas y políticas existentes y las cotidianidades que experimentan las mujeres académicas e investigadoras, tal como quedará reflejado en la exposición de los resultados de nuestro estudio.

2. Metodología

En el presente estudio se exponen los resultados de investigación relacionados con la conciliación del trabajo en el ámbito académico con otras esferas de la vida, obtenidos a partir del análisis de entrevistas realizadas a profesorado universitario femenino que desempeñaba su labor en tres universidades presenciales españolas de titularidad pública, situadas cada una de ellas en una comunidad autónoma diferente.

Estas entrevistas forman parte de dos proyectos de investigación más amplios en los que se aborda la identidad profesional del personal docente e investigador y el desarrollo de la carrera académica desde la perspectiva de género. En ambos se entrevistó tanto a mujeres como a hombres (aunque en este momento nos centremos exclusivamente en las entrevistas de las primeras), que desarrollaban su trabajo en diferentes disciplinas académicas y habían alcanzado distintas figuras contractuales (abarcando desde las más inestables y precarias como el profesorado asociado, sustituto o ayudante, a las más estables como el profesorado titular o catedrático de universidad) y, con ello, habían tenido un diferente recorrido y experiencia profesional en la academia. Además, en ambos casos se entrevistó tanto a profesorado que no tenía hijos/as como a quienes tenían niños/as a su cargo.

Además de otros temas específicos vinculados a cada uno de los proyectos, se preguntó a todas las personas entrevistadas sobre el desarrollo de sus trayectorias

personales, incluyendo los momentos y personas que habían sido clave en sus carreras profesionales. En todas las entrevistas se aborda la difícil conciliación de los distintos ámbitos de la vida, sin embargo, no es un tema que necesariamente tuvieran que introducir las personas entrevistadoras en el desarrollo de la técnica, sino que emerge espontáneamente del relato de las entrevistadas, lo que denota su importancia y la dificultad de desvincular las diferentes esferas vitales.

En total, en este trabajo se analizan 29 entrevistas de una duración media de una hora. Todas ellas fueron grabadas en audio y transcritas fielmente. Para mejorar la comprensión de los resultados estos se acompañan de citas textuales obtenidas a partir de los testimonios de las participantes.

3. La conciliación de la vida y el trabajo en la academia

Las profesoras entrevistadas señalan que la conciliación de la vida y el trabajo como personal docente e investigador en la universidad es muy complicada, afirmación que aparece con más fuerza aun en los casos de las mujeres que son madres. Esta cuestión, como ya se había adelantado, aparece en muchas ocasiones y de manera espontánea en los discursos de estas mujeres cuando se les pregunta sobre las principales dificultades que encuentran en su desarrollo profesional.

Como describen las participantes en la investigación, la carrera académica exige, para poder avanzar en ella, y una vez que se cumplen con las tareas obligatorias relacionadas con la docencia (preparar las clases, impartirlas, realizar tutorías y evaluar al alumnado) es necesaria la utilización de mucho tiempo para investigar y publicar resultados. Sin embargo, la mayor parte del tiempo de trabajo ya se consume en las tareas docentes y en las actividades de carácter burocrático que exige la universidad. Entonces ¿de dónde sale el tiempo para investigar? En la universidad, la jornada laboral se extiende más allá de la firmada en el contrato. Se requiere consumir mucho tiempo privado, ese que quedaría fuera de la jornada laboral legalmente establecida, para dedicar al trabajo académico, lo que implica que se reduzca el tiempo que inicialmente se dedicaría a otras esferas de la vida, como vamos a exponer a continuación.

3.1 La conciliación de las esferas de la vida: un puzle en el que no encajan todas las piezas

Partiendo de la situación antes descrita, cabe preguntarse cómo estas mujeres hacen compatibles los tiempos que las diferentes esferas de la vida demandan: el trabajo productivo, el trabajo reproductivo (especialmente en el caso de tener

hijos a cargo) y las actividades personales (con especial atención al ocio y al tiempo necesario para el descanso).

Atendiendo a la situación familiar de las entrevistadas, podemos observar una diferencia clara en cuanto al uso del tiempo en función de si tienen o no hijos a su cargo. En el caso de las mujeres sin hijos, el trabajo, en la mayor parte de los casos, constituye un eje central en su vida, ocupando casi todo su tiempo.

Por su parte, de los testimonios de las mujeres madres (y especialmente cuando las/os hijas/os se encuentran en la etapa infantil) emerge una realidad también mayoritaria: prácticamente sólo concilian vida laboral y familiar, la vida personal queda reducida a la mínima expresión, a momentos puntuales. Así lo refleja esta entrevistada, que tiene que hacer grandes esfuerzos para sacar tiempo que dedicar a algo que no sea su trabajo o su familia:

Básicamente porque no hago nada más. Yo o trabajo o estoy con mi familia. O sea, ahora, que ha cumplido los tres años, estoy como empezando un poco a ver la luz. Lo que decía, ¿no? ¿Novelas? Dos al año. Yo era una devoradora de novelas, o sea me encanta leer. Se acabó. Ya no más novelas. ¿Pelis? No. Llevo sin ir al cine... Fui una vez que hubo un cine en el pueblo... desde que nació mi hija, eh... y luego... mmm... eso. Entonces todos los momentitos que da la vida universitaria de quedar, momentitos con amigos, de comidas, y tal, los voy rascando para hacer vida como de ocio, pero vamos, que soy un ser que o soy madre o trabajo. O soy madre o trabajo. (Profesora agregada, con hijos, universidad 1)

Además, las entrevistadas señalan otra forma de ampliar la dedicación al trabajo o a la familia: reduciendo el tiempo que dedican al descanso, sea a lo largo del día o reduciendo las horas de sueño: “claro, a ver, renuncio a cosas y a otras a las que no quiero renunciar... Pues a lo que renuncio es a dormir, sí... a lo que renuncio es a eso, a descansar” (Profesora titular de escuela universitaria, con hijos, universidad 2). Sin embargo, este sobreesfuerzo realizado a costa del propio descanso no es habitualmente visibilizado en la academia: “yo en ningún currículo he podido poner las noches que he venido a trabajar sin dormir” (Profesora catedrática de universidad, con hijos, universidad 3). Así, la reducción del tiempo de ocio y la falta de descanso y de horas de sueño es una constante en los testimonios de las entrevistadas:

Cuando tú te obligas a trabajar mucho porque lo necesitas, pues lo que haces es que lo quitas del ocio, de horas de sueño y de horas de ocio ¿eh? Entonces lo quitas de fines de semana. En vez de acostarte a las doce y leer una novela,

pues te acuestas a las tres, te levantas a las ocho, y lo haces. Te acostumbras, y lo haces. Y de los fines de semana, o vacaciones. (Profesora titular de universidad, con hijos, universidad 3)

Teniendo presente todo esto, las mujeres madres reducen el tiempo que no dedican al trabajo productivo o reproductivo a la mínima expresión, lo que genera que concilien ambas esferas a costa del resto de tiempos. Así, la conciliación de la vida se plantea como un puzle en el que no encajan perfectamente todas las piezas: no hay tiempo suficiente para atender de manera adecuada todas las esferas importantes de la vida.

3.2 Los apoyos en la conciliación de la vida familiar y el trabajo académico

En un contexto en el que se requiere la dedicación del máximo tiempo posible a la investigación, tener apoyos para lograr atender a las/os hijas/os y cumplir con el trabajo resulta imprescindible. Entre ellos, destaca el papel de la pareja, de otros familiares (abuelas/os), la contratación de personal y la propia universidad como organización en la que se desarrolla el trabajo.

En relación a la pareja, las entrevistadas reflejan que cuanto mayor es su implicación en las tareas domésticas y de cuidado, más fácil les resulta la conciliación del trabajo académico con el resto de ámbitos de la vida, especialmente con la esfera familiar. Sin embargo, su grado de implicación es muy variable: desde algunos casos excepcionales donde se reconoce a la pareja como corresponsable, a otros también escasos que no suponen (o lo hacen en un grado muy bajo) un apoyo en el trabajo reproductivo, pasando por muchas situaciones intermedias.

Las entrevistadas señalan que la carga de trabajo es variable a lo largo del curso debido a que la docencia no suele estar igualmente distribuida a lo largo del año y a que parte de las tareas relacionadas con la investigación no se pueden planificar (por ejemplo, porque las evaluaciones de las investigaciones enviadas para publicación llegan sin aviso previo y solicitando realizar cambios en un breve periodo de tiempo). Esto genera que en determinados momentos surjan “picos de trabajo” que hay que atender. En estos casos, las participantes destacan la importancia de contar con una pareja que comprenda estas situaciones: “No puedes estar con una persona que no entienda que los tiempos de la universidad son picos, entonces que cuando tienes un trabajo grande es a saco y ya está” (Profesora contratada doctora, con hijos, universidad 2) y también la dificultad añadida que supone para quienes no cuentan con su apoyo. La siguiente entrevistada asocia

parte de sus dificultades de conciliación (y el malestar y angustia que esto le genera) a esta situación:

Porque si yo tengo que entregar un artículo al día siguiente pues a lo mejor tú te tienes que encargar más rato de los niños, ¿no? Porque yo hoy no puedo. En ese sentido, yo ese apoyo yo no lo tengo tanto, por esa incomprensión sobre mi trabajo. (Profesora titular de escuela universitaria, con hijos, universidad 2)

Por otro lado, las entrevistadas también destacan el papel que las abuelas (principalmente) y abuelos desempeñan para facilitar la conciliación de la vida de sus hijas/os, aunque no todas las familias pueden contar con este apoyo (al menos en lo que a la dedicación de tiempo se refiere) debido a que no siempre residen cerca de ellas.

Las/os abuelas/os asumen parte del cuidado de sus nietas/os, especialmente en el tiempo comprendido entre la salida de estas/os de las escuelas infantiles o colegios y la de sus hijas/os del trabajo, y su papel se vuelve imprescindible en algunos casos, como cuando se ha producido un divorcio. Así lo ejemplifica la siguiente entrevistada. Su relación de pareja se apartaba de la norma. Al contrario que ella, él no trabajaba fuera del hogar y, con ello, era quien se ocupaba principalmente de las tareas domésticas y del cuidado de su hijo, reflejando así la existencia de nuevas masculinidades. Sin embargo, una vez que se produce la separación, el trabajo realizado por él se traspa a los padres de la entrevistada:

[Nombre del hijo] va a la casita de niños porque mi compañero no trabajaba. Él estaba como dedicado más a la crianza, en ese sentido, a las tareas reproductivas. Pero, claro, ahora sigue yendo a la casita de niños, lo que pasa que ahí sí que han sido mis padres los que han tomado el relevo y bueno, hasta que llego yo están con [nombre del hijo]. (Profesora asociada, con hijos, universidad 1)

Además, el apoyo de las/os abuelas/os no solo consiste en cuidar a sus nietas/os, en ocasiones también supone un aporte económico para garantizar que las/os niñas/os sean cuidadas/os por terceras personas. Llevar a las/os hijas/os a escuelas infantiles de primer ciclo es habitual, pero también lo es contratar a otras mujeres para ejercer el cuidado de las/os menores en su propio hogar. La siguiente entrevistada refleja tanto el apoyo económico de su madre, como la contratación de diferentes personas para que le ayuden, evidenciando el trasfondo que hay detrás de todas estas situaciones: la importancia de las redes femeninas de cuidado y que este sigue teniendo género:

Y claro, si ganas un sueldo, también puedes pagar a alguien que te ayude. Pero claro, el dinero no puede cubrir todo y además no llega. Y aquí entra un poco esta idea de las redes de apoyo de mujeres. Entonces, así me arreglo con estas dos chicas y con mi madre. Porque mi madre primero me ayuda económicamente pero sólo para esto, porque cuando yo le digo “Ay, voy a bajar el horario de [nombre de la chica que le ayuda con los niños en casa] porque no tengo dinero”, me dice no, ella me ayuda ahí. Y en esas épocas de investigación ella solía ir conmigo. Yo iba a investigar en Barcelona y ella solía venir y cuidar a [nombre del hijo]. Entonces son las alianzas femeninas que te permiten compatibilizar. (Profesora contratada doctora, con hijos, universidad 2)

Por último, y tras haber hecho referencia a la pareja, a las abuelas y abuelos y a terceras personas a las que se contrata para compatibilizar el ámbito familiar y laboral, nos queda revisar el papel de la universidad como organización en la que se desempeña el trabajo.

Una de las facilidades que aporta la universidad, o más bien una de las peculiaridades de la carrera académica, es la flexibilidad laboral. Así, una vez que se cumplen con los horarios docentes (y tareas presenciales de gestión, en el caso de ocupar algún cargo), el profesorado puede decidir cómo organiza el resto de su tiempo. Esta característica, pese a que muchas de las personas entrevistadas se refieran a ella como engañosa (pues el hecho de que no haya un control de tiempo genera, según ellas, que se trabajen muchas más horas de las establecidas en la jornada legal), aporta un claro beneficio en relación a la conciliación de trabajo con otros ámbitos: permite que cada persona haga ajustes en sus tiempos según sus necesidades. Así lo relata la siguiente entrevistada:

Tienes que estar a tus horas, tienes que estar. Y cuando tienes que dar clase, tienes que estar, pero después tú te puedes organizar, y si no lo haces a las cinco de la tarde, lo haces a la diez de la noche. Entonces yo creo que no, que, yo veo una de las ventajas de nuestro trabajo la flexibilidad de horarios [...] El otro día que saqué las notas, a partir de las nueve de la noche tenía veinte correos y todos los contesté por la noche, desde mi casa. Yo veo una ventaja, la flexibilidad. (Profesora titular de universidad, con hijos, universidad 3)

Y no sólo es una ventaja para que las mujeres madres puedan ir a recoger a sus hijas/os o cuidarlas/os parte de la tarde, sino también para la organización de la vida de las personas que no tienen menores a su cargo. De hecho, hay quien considera que el trabajo académico es tan desbordante que si no fuera por la flexibilidad, no habría otro modo de soportarlo:

Quizá la ventaja, o el poder subsistir de esta manera es que sí que es verdad que tenemos mucha flexibilidad, o sea, no hay un, o sea no tenemos un horario que cumplir, no fichamos. O sea, si ya nos pusieran una ficha para entrar y salir, ya sería la muerte absoluta. Digamos que esto se compensa pues porque si tú eres muy bueno gestionando tu tiempo, como tienes libertad para gestionarlo, al final acabas haciendo todo lo que quieres hacer. Al final acabas encontrando un hueco para esos amigos, al final acabas encontrando un hueco para tu familia, al final acabas encontrando un hueco para tu casa, al final acabas encontrando un hueco para cortarte el pelo, pero gracias a eso, a que sí tenemos flexibilidad respecto a nuestras jornadas. O sea, somos nosotros mismos los que gestionamos nuestro tiempo. En el momento que hubiera un rigor respecto a eso, más allá de lo que son los horarios de las clases, para mí por lo menos, a mí me desbordaría. (Profesora ayudante doctora, sin hijos, universidad 3)

Sin embargo, más allá de esta característica, ¿dónde están los apoyos a la conciliación de la universidad? Según las entrevistadas, son todavía muy escasos y, en algunos aspectos, inexistentes por lo que demandan apoyos institucionales. Por ejemplo, a la pregunta de si el sistema universitario ayuda a compatibilizar familia y trabajo, esta entrevistada responde lo siguiente:

Supone una angustia el sistema que tenemos. O sea, yo, por ejemplo, levantarte una mañana, tener clase y mi marido trabaja fuera muchos días, se tiene que ir de viaje. Y que el niño esté malo... no sé qué hacer. Simplemente no sé qué hacer, porque yo esa clase a lo mejor no la puedo dejar de dar. La podría recuperar, pero resulta que no la puedo recuperar porque es un grupo de prácticas y no tengo otro momento para darlo, no hay opciones. Entonces a mí esa angustia a mí nadie me la resuelve de ninguna manera, ¿no? Al menos eso ¿no? Al menos un sitio, cerca de mi trabajo, de mi propio trabajo donde yo pueda estar con mi niño, no sé ¡algo! O sea, más opciones. O que... en mi trabajo me den alternativas para recuperar ese día en mi trabajo. (Profesora titular de escuela universitaria, con hijos, universidad 2)

3.3 Las consecuencias de la difícil conciliación

A lo largo de este trabajo hemos visibilizado la difícil conciliación de la vida académica con el resto de tiempos. Ahora nos vamos a centrar en las consecuencias que esta situación acarrea para las entrevistadas. Ya habíamos señalado algunas de ellas, como el cansancio provocado por la reducción del tiempo de descanso

durante el día y también de horas de sueño, que como podemos imaginar y así expresan las participantes, tiene claras repercusiones en la salud de las personas. Sin embargo, esta no es la única repercusión negativa de sostener tal situación.

Por un lado, de los testimonios de las entrevistadas emergen recurrentemente sentimientos de culpabilidad, bien sea por no dedicar suficiente tiempo a sus hijas/os: “porque los niños requieren una dedicación que si no les atiendes tú, pues te crea remordimientos, ciertos remordimientos” (Profesora catedrática de universidad, con hijos, universidad 3) o por no dedicárselo al trabajo:

Pero tengo la sensación de que tengo que hacer demasiadas renunciaciones, ¿no? Y a lo mejor gente que conozco no hace tantas renunciaciones, o no... Entonces quizá es un problema mío de organización de tiempo, no lo sé (risa nerviosa). [...] Y ya te digo, siempre tengo la duda. Lo he hablado muchas veces con gente, ¿no? De si lo podría hacer mejor... es otro, otra, también, otra presión adicional. No solamente la presión de dejar cosas de lado sino la presión de... compararte y de pensar que no lo estás haciendo bien, que lo podrías hacer mejor. (Profesora titular de escuela universitaria, con hijos, universidad 2)

Así, la cita anterior refleja el cuestionamiento constante que se autorealiza la entrevistada con relación a si gestiona adecuadamente el tiempo comparándose recurrentemente con las personas que tiene a su alrededor. Además, menciona que, a consecuencia de los problemas de conciliación, ha tenido que hacer renunciaciones profesionales. Entre las más habituales, reconocidas por las entrevistadas, se encuentra la reducción en la asistencia a congresos (especialmente si son internacionales y geográficamente alejados de sus hogares), el descenso o ralentización en la producción científica, el rechazo a ocupar cargos de gestión mientras sus hijas/os son pequeñas/os o la realización de estancias de investigación en el extranjero. La siguiente cita es ejemplo de esta última:

En la época como estás tú ahora, pues sí me hice estancias fuera y tal. Y luego las habría seguido haciendo y las dejé de hacer, porque no iba a dejar a mi familia ya, ¿no? Una cosa es irte fuera unos meses sin niños, y otra dejar a tus hijos. (Profesora titular de universidad, con hijos, universidad 3)

Sin embargo, las entrevistadas no solo reconocen renunciaciones en el ámbito laboral, sino también personal y/o familiar. Entre estas destaca, en algunos casos, la renuncia a la maternidad (por considerarla incompatible con el trabajo académico) y, principalmente, la postergación de la misma, esto es, la decisión consciente

de retrasar el momento en el que se tiene descendencia ante las dificultades de conciliar ambos ámbitos de la vida. Así lo refleja la siguiente entrevistada:

Si ahora mismo no veo ni huecos en la agenda para decir “Voy a buscar piso y me voy a independizar”, si no tengo tiempo como para cuidarme yo a mí misma ¡como para tener que cuidar y educar a otra persona! (Profesora sustituta, sin hijos, universidad 2)

No obstante, la decisión de postergar la maternidad no se realiza sólo desde el reconocimiento a las dificultades, sino desde la consciencia de que la maternidad tiene efectos negativos o ralentizadores en el desarrollo profesional. Así lo explica la siguiente entrevistada:

Sí, probablemente, el hecho de haber postergado mi maternidad hasta casi los 40 años, ¿eh?, es una, es un, es un hecho que está influenciado por la inestabilidad en la carrera profesional. Es decir, muchas de las personas que aquí estamos, sobre todo muchas madres, obviamente saben que en el momento que ellos tengan hijos van a tener que dejar de viajar, y van a tener que dejar de hacer muchas cosas que son importantes para nuestra carrera, ya que son estas cosas importantes para nuestra carrera: hacer estancias de investigación fuera, hacer congresos fuera, y hacer investigaciones fuera, en el momento que tú tienes hijos, esto te coarta. (Profesora titular de universidad, con hijos, universidad 3)

4. Conclusiones

A pesar del desarrollo normativo y de los logros de los últimos años en materia de igualdad en España, las dificultades para la conciliación laboral y familiar siguen siendo un hecho, y también lo son en la carrera académica (Montes, 2017; Rasskin-Gutman y Groves, 2018).

Las participantes en esta investigación evidencian la importancia que el trabajo tiene en sus vidas, constituyéndose como una parte central de su identidad. Sin duda, este elemento ha de tenerse en cuenta para abordar la complejidad de la conciliación (Tolentino, 2013; Castañeda, 2019).

Nuestras entrevistadas ejemplifican constantemente los retos de la conciliación de su trabajo con el resto de tiempos. Sus testimonios revelan que en España nos seguimos encontrando con un sistema académico que apoya una concepción del trabajo ajena a los compromisos de una vida reproductiva y del cuidado.

La carrera académica ha sido diseñada por hombres y para hombres (son ellos quienes han ocupado tradicionalmente los cargos de gestión y responsabilidad universitaria), bajo la premisa de que el tiempo de trabajo puede desbordar el resto de tiempos, pues esta es la prioridad: el desarrollo del trabajo y la investigación a cualquier precio, y con apoyo de una pareja (principalmente mujer) que se ocupa de organizar todo lo que no es trabajo productivo. Sin embargo, la realidad de las mujeres, y cada vez más, de los hombres, es diferente a esta.

Asimismo, las participantes de esta investigación señalan las consecuencias negativas que este modelo de carrera tiene sobre su descanso, su salud y también sobre su promoción profesional, remarcando la escasez de apoyos institucionales para revertir esta situación. Concilian a costa de su esfuerzo y con el apoyo de su pareja, familiares y otras personas contratadas para realizar los trabajos domésticos y de cuidado, pero no de la institución en la que trabajan. De este modo, como ya hemos mencionado con anterioridad, observamos una larga distancia entre las políticas públicas y la cotidianidad que experimentan las mujeres académicas. Las tres universidades a las que pertenecen nuestras entrevistadas desaprovechan la oportunidad de sortear los obstáculos que impiden la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en la academia, al no garantizar el efectivo cumplimiento de las medidas que se recogen en sus Planes de Igualdad, así como obviando la necesidad de realizar un seguimiento sobre ellos, con el fin de evaluarlos y mejorarlos.

Por otro lado, y como hemos venido defendiendo a lo largo de este trabajo, la conciliación no debe ser un asunto exclusivo de mujeres sino, al contrario, un esfuerzo que debería ser desarrollado de forma similar por hombres y mujeres desde la corresponsabilidad. Sin embargo, y de acuerdo a los testimonios de las participantes, parece que la corresponsabilidad todavía resulta una realidad lejana, incluso tomando en consideración que estamos hablando de un sector de población altamente cualificado (la mayoría ha alcanzado el máximo nivel de formación posible: ha finalizado un doctorado), y que trabaja (mayoritariamente) a jornada completa fuera del hogar. En este sentido, cabe destacar que, la corresponsabilidad tampoco es la norma dentro de un espacio de alta especialización como lo es la universidad.

Considerando todo lo anterior, nuestras entrevistadas posicionan el género como un espacio problemático que articula buena parte de las situaciones de desigualdad que se dan en el ámbito laboral. Con esto queremos decir que la falta de conciliación no reside exclusivamente en el sistema académico, sino en la estructura patriarcal en la que se asienta la sociedad en la que vivimos y nos desarrollamos actualmente. Esto se materializa en hechos como la postergación de la

maternidad, la invisibilización de las dificultades que el sistema provoca a nivel profesional en las mujeres, o la naturalización de discursos que legitiman ese sistema, que conduce a una responsabilidad individual frente a una responsabilidad más enfocada a cómo se encuentra organizado el sistema y a qué cosas se valoran o infravaloran en nuestra sociedad.

Para concluir, y como líneas de investigación futuras, nos gustaría indicar la necesidad de seguir indagando sobre los efectos que los recientes cambios normativos puedan tener sobre las realidades de mujeres y hombres académicos en relación con la conciliación familiar y laboral en términos de corresponsabilidad. Así, nos preguntamos en qué medida la reciente ampliación del permiso de paternidad contribuirá a resolver las situaciones de desigualdad planteadas por las mujeres entrevistadas en nuestro estudio. Al mismo tiempo, queda pendiente abordar con mayor profundidad la emergencia de nuevas feminidades y masculinidades en el ámbito universitario y su repercusión sobre otras formas posibles de organización social y laboral más acordes con las necesidades del cuidado de la vida.

Referencias

- Armijo, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Estudios de Género de El Colegio de México*, 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
- Bustelo, M., y Lombardo, E. (2006). Los ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 117-140.
- Castañeda, L. (2019). ¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género. *Noesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 28, 55, 88-108.
- CEPAL (2016). *La Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.
- Comisión Europea. (2010a). *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010. Bruselas: Comisión Europa. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:-52010DC0491&from=ES>

- Comisión Europea. (2010b). Europa 2020. *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>
- Comisión Europea. (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Consejo de la Unión Europea. (2016). *Conclusiones del Consejo sobre igualdad entre mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-gender-equality/>
- Durán, M.A. (2010). *Tiempo de vida y tiempo de trabajo*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Durán, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Fundación Mujeres. (2007). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas. Información práctica para integrar la conciliación en las organizaciones laborales*. Fundación Mujeres. Recuperado de: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3125/documento.pdf>
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA, US: Harvard University Press.
- Hernández, M.P. e Ibarra, L.M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 40 (86), 159-184.
- Instituto de la Mujer. (2013). *Estadísticas. Usos del tiempo I*. Recuperado de: <http://inmujer.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>.
- Jiménez, I. y Moya, M. (2018). La cuidadora familiar: sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar. *Enfermería Global*, 17(49), 420-447. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.1.292331>
- Lagarde, M. (2013). Mujeres cuidadoras entre la obligación y la satisfacción. Encuentro *Anual Sare: Cuidar cuesta: Costes y beneficios del cuidado*. Bilbao: Emakunde.
- Ley 14/2011, del 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Publicado en *BOE* nº 131, de 2 de junio de 2011. España.
- Ley 35/2007, del 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción. Publicado en *BOE* nº 275, de 16 de noviembre de 2007. España.

- Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Publicada en *BOE* nº 266, de 6 de noviembre de 1999. España.
- Ley 39/2006, del 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Publicada en *BOE* nº 299, de 15 de diciembre de 2006. España.
- Ley 6/2018, del 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Publicado en *BOE* nº 161, de 4 de julio de 2018. España.
- Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en *BOE* nº 89, de 13 de abril de 2007. España.
- Ley 9/2009, del 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Publicada en *BOE* nº 242, de 7 de octubre de 2009. España.
- Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Publicado en *BOE* nº 313, de 29 de diciembre de 2004. España.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicada en *BOE* nº 71, de 23 de marzo de 2007. España.
- Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU). Publicado en *BOE* nº 89, de 13 de abril de 2007. España.
- Lozares, C., López, P., y Martí, J. (2004). La relación entre los tiempos y las actividades del trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo*, 13, 165-186.
- Montes, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia. *Feminismo/s*, 29, 221-242. DOI: 10.14198/fem.2017.29.09.
- Murillo, S. (1996). *El mito en la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid: S. XXI.
- OIT. (2011). *Conciliación del trabajo y de la vida familiar*. Ginebra: OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Orozco, A. (2010). Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista. *Revista de Economía Crítica*, 9 (1), 131-144.
- Prieto, C., Ramos, R. y Callejo, J. (2008). *Nuevos tiempos del trabajo: Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rasskin-Gutman, I. y Groves, T. (2018). Identidad profesional en mujeres académicas de la universidad española a partir del cambio de siglo XX al XXI: nuevos retos y desafíos históricos. En A. Cagnolati y A. F. Canales (Eds). *Women's Education in Southern Europe historical perspectives (19th–20th centuries)*. Volume II (pp.199-240). Canterano: Aracne editrice.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, del 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Publicado en *BOE* nº 261, de 31 de octubre de 2015. España.
- Real Decreto-ley 3/2019, del 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad. Publicado en *BOE* nº 35, de 9 de febrero de 2019. España.
- Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Publicado en *BOE* nº 57, de 7 de marzo de 2019. España.
- Tolentino, H. (2013). Curso de vida e identidades profesionales femeninas: las ejecutivas en la alta dirección empresarial en la Ciudad de México. En M.E. de la O (coord.) *Mujeres y diversidad laboral en México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.

Capítulo 12

Atrapadas en el laberinto de cristal. Las dificultades de conciliación de las profesoras universitarias en Italia¹

Nazareth Gallego-Morón
Universidad Pablo de Olavide, España

Introducción

Italia es el país del mundo con mayor igualdad de género en la tasa de matriculación en educación superior, de acuerdo con el *Global Gender Gap Report 2018*, elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF, 2018). No obstante, en materia de participación económica y oportunidades se sitúa en los últimos puestos de Occidente. El mercado laboral italiano se caracteriza por tasas de inactividad y paro femeninas superiores a las masculinas. Según datos del Instituto de Estadística italiano (Istat, 2019), para el último trimestre de 2018, el 43.5% de las mujeres en edad laboral eran inactivas –no trabajaban ni estaban disponibles para ello– y el 12% se encontraban desocupadas buscando activamente empleo (24.8% y 9.9% para el caso de los varones, respectivamente). Por otro lado, el trabajo femenino se caracteriza por su parcialidad: las mujeres representaban el 69.8% del total de ocupados/as con contratos inferiores a 25 horas semanales (28.9% del total de mujeres y 9.1% de los hombres).

La discriminación laboral de género se presenta en un contexto de crisis demográfica y económica. Por un lado, cabe destacar el aumento de la esperanza de vida, el envejecimiento de la población y la disminución de la tasa de fecundidad en Italia, que continúa descendiendo año tras año. En el 2018 se situaba en 1.32 hijos/as, con una edad media de las madres de 31.9 años y los padres de 35.4 años (Istat, 2019). Por otro lado, la crisis económica acontecida en la última década, desde un análisis de género, ha tenido dos consecuencias principales: la intensificación del trabajo de las mujeres, tanto remunerado como no remunerado, y el retroceso en los avances en igualdad conseguidos en periodos de crecimiento (Gálvez & Rodríguez, 2012). De este modo, se ha producido una proliferación de políticas de corte neoliberal: recortes en gasto público y social, precarización del

¹ Investigación financiada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España, en el marco del programa de Formación de Profesorado Universitario (FPU015/02850).

trabajo –sobre todo de jóvenes y mujeres–, congelación de las tasas de reposición universitarias, etc. (Bozzon, Murgia, Poggio, & Rapetti, 2017; Pandolfini, 2016).

En Italia la familia juega un papel fundamental en la vida de las personas (Rapetti, Murgia, & Poggio, 2015). Al igual que en otros países mediterráneos, el Estado de bienestar cumple una función asistencialista, cubriendo aquellas necesidades de atención y cuidados, así como económicas, que la familia extensa o la comunidad no llegan a proveer (Esping-Andersen, 1990). Sigue imperando la lógica del modelo hombre ganador de pan y mujer ama de casa (*male breadwinner model*), de modo que las políticas sociales diseñadas por los poderes públicos continúan fomentando la división sexual del trabajo y la dependencia económica de las mujeres (Lewis, 1992). Prueba de ello es que, en 2018, el 31.2% de las mujeres en situación de inactividad alegaban como principal causa los motivos familiares. En el caso de los varones el porcentaje descendía al 3% (Istat, 2019).

Se produce lo que ha venido a denominarse “crisis de los cuidados”, fenómeno caracterizado por un desequilibrio entre la demanda y la provisión de cuidados, junto a una desigualdad entre quienes deben atender esa provisión: las mujeres (Gálvez, 2016: 14). Los datos muestran que los cuidados y el trabajo doméstico se constituyen como una cuestión femenina, independientemente de la situación ocupacional y del tipo de familia. El *Informe anual 2018. La situación del país* (Istat, 2018) sitúa a Italia como el país europeo con una mayor brecha de género en el tiempo que mujeres y hombres dedican a las tareas no remuneradas. De media, las italianas les dedican más de cuatro horas y media al día (4h 36’), mientras que sus compañeros varones no alcanzan las dos horas (1h 47’).

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres se presenta en la actualidad como una de las prioridades en las agendas institucionales (Pandolfini, 2016). No obstante, como muestran Kalliath & Brough (2008), quienes analizan las diferentes conceptualizaciones del término, no existe una definición oficial consensuada del fenómeno. Es común encontrar definiciones que acotan la cuestión a la dificultad para participar en la esfera laboral y familiar. Sin embargo, es esencial considerar el ámbito personal, aquel que agrupa otras actividades como la atención y cuidado a uno/a mismo/a, el ocio y el disfrute del tiempo libre.

En el presente trabajo, se entiende por conciliación “la percepción individual de que las actividades laborales y no laborales son compatibles y promueven el crecimiento de acuerdo con las prioridades de vida actuales de una persona” (Kalliath & Brough, 2008: 326). Se adopta, así, una perspectiva individual y dinámica, en la que cada persona, (hombre o mujer), presenta preferencias en la prevalencia de un ámbito u otro. Además, estas pueden verse modificadas

en diferentes momentos de la vida, priorizando en ocasiones las actividades laborales (por ejemplo, mayor carga de trabajo porque se desea promocionar), y en otros momentos las no laborales (estudios, nacimiento de hijos/as, viajes, etc.).

El ámbito que nos ocupa, la universidad, se presenta, *a priori*, como un espacio meritocrático y justo, donde el acceso y promoción en la carrera académica se realiza con base en criterios objetivos. No obstante, la evidencia empírica muestra que el éxito no es neutro al género (Vizcarra & Vélez, 2007). Factores familiares como la maternidad, la asunción de una doble jornada laboral o las dificultades de conciliación condicionan las posibilidades de éxito de las mujeres (Bozzon et al., 2017; Toffoletti & Starr, 2016). De este modo, éstas encuentran mayores obstáculos para promocionar, afrontando un entramado de obstáculos que se presentan en todas las etapas académicas. Se trata de lo que ha venido a denominarse como el “laberinto de cristal en la ciencia” (Picardi, 2016: 83).

En este contexto, el presente estudio persigue dos objetivos principales. En primer lugar, se realiza un análisis, desde la perspectiva de género, de las políticas públicas en materia de conciliación (permisos remunerados y no remunerados, flexibilidad laboral y ayudas para el acceso a servicios de atención y cuidado a la infancia) en la que se enmarcan las vivencias del profesorado objeto de esta investigación. En segundo lugar, se profundiza en las experiencias de conciliación del personal docente e investigador de la Universidad de Nápoles Federico II, en Italia. Para ello, se aplicó una metodología cualitativa, consistente en la realización de 24 entrevistas a profesorado de ambos sexos, de todas las categorías académicas y campos de conocimiento. El análisis se centra en el papel de la maternidad y los problemas de conciliación como barreras en las trayectorias de las académicas. Se finaliza con algunas conclusiones.

1. Políticas públicas e institucionales

De acuerdo con Gray & Tudball (2003), las prácticas implementadas por las organizaciones que promueven medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral comprenden, entre otras: (a) permisos por razones familiares, (b) flexibilidad laboral y (c) servicios de atención y cuidado a la infancia. De acuerdo a esta clasificación, en el presente apartado se presentan las principales políticas familiares existentes en Italia.

1.1 Permisos remunerados y no remunerados por razones familiares

En la actualidad, la norma base en materia de conciliación en Italia es la Ley 8 de marzo de 2000, n. 53 (L. 53/2000) –la cual vino a sustituir a la Ley del 30 de

diciembre de 1971, n. 1204 (L. 1204/1971), sobre la tutela de las madres trabajadoras–, desarrollada en el Decreto Legislativo de 26 de marzo de 2001, n. 151, conocido como “Texto Único” relativo a las disposiciones legislativas en materia de protección y apoyo a la maternidad y la paternidad (TU). Ésta introduce diferentes tipos de permisos de ausencia laboral con el fin de atender el cuidado de los/as hijos/as tras el nacimiento o por razones de salud:

– Permiso de maternidad (*congedo di maternità*, TU art. 16 a 27), de disfrute obligatorio por parte de la madre, con una duración total de cinco meses y retribuido al 80% del salario diario (100% en el sector público). En un primer momento, estaba totalmente prohibido el trabajo de las embarazadas dos meses antes de la fecha del parto, así como tres meses tras el nacimiento, aunque existía la posibilidad de flexibilizar el permiso en aquellos casos en los que las mujeres desearan ausentarse de su puesto de trabajo en el octavo mes de embarazo, es decir, un mes antes del alumbramiento, pudiendo disfrutar los cuatro meses restantes tras el parto. A partir de 2019, de acuerdo con la ley de presupuestos 2019 (*legge di bilancio*), desarrollada en la Ley 30 de diciembre de 2018, n. 145 (L. 145/2018), las mujeres podrán permanecer en sus puestos de trabajo hasta el noveno mes de embarazo, previo informe médico que certifique la ausencia de riesgo para la salud del feto o la gestante.

– Permiso de paternidad (*congedo di paternità*, TU art. 28 a 31), de disfrute voluntario por parte del padre en lugar del permiso de maternidad. Se constituye como un derecho derivado, puesto que este puede abstenerse de trabajar por toda la duración de la baja de maternidad o de la parte residual solo en tres casos: muerte o enfermedad grave de la madre a consecuencia del parto, abandono de la madre, y custodia exclusiva del menor al padre. El tratamiento económico sigue las mismas pautas que el permiso de maternidad.

– Permiso obligatorio y voluntario de paternidad (*congedo obbligatorio y facoltativo*). Desde el año 2012, a partir de la conocida como reforma Fornero y la promulgación de la Ley 28 de junio de 2012, n. 92 (L. 92/2012), con el objetivo de fomentar una mayor participación de las tareas de cuidados en la pareja, se introdujo el permiso obligatorio y voluntario de paternidad en los cinco meses posteriores al nacimiento, remunerados al 100%. Este ha sufrido varias modificaciones en su duración, pasando de un día de permiso obligatorio y dos días facultativos, hasta los cinco días obligatorios más uno voluntario, este último previo acuerdo con la madre a descontar del permiso

de maternidad, para el año 2019 (L. 145/2018). Recientemente, la Unión Europea ha aprobado en primera lectura una directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (Resolución legislativa del Parlamento Europeo, 4 de abril de Unión Europea, 2019), según la cual en un plazo máximo de tres años, los permisos de paternidad deberán tener una duración mínima obligatoria de diez días.

– Permiso parental (*congedo parentale*, TU art. 32 a 38), de disfrute voluntario por parte de la madre o el padre para ausentarse del trabajo durante seis meses, aunque el otro progenitor no trabaje. Este puede ser disfrutado por ambos progenitores hasta los doce años del menor/a,² durante un máximo de diez meses a repartir entre ambos progenitores. Los diez meses pueden ser continuados o fraccionables. En el caso de las madres el máximo son seis meses, una vez finalizado el permiso de maternidad. Si existiese un único progenitor, la duración máxima sería de diez meses, tanto para los padres como para las madres. En el caso de los padres el máximo es también de seis meses, a excepción de que disfrute de más de tres meses (continuados o fraccionados), situándose el límite en siete meses, con una duración total de permiso paternal de once meses. La retribución es del 30% durante los seis primeros meses de permiso entre los dos progenitores y hasta los seis años del menor. Algunos convenios colectivos han introducido mejoras, encontrándose el primer mes retribuido al 100%. En caso de grave discapacidad del menor, siempre que no se encuentre hospitalizado, el permiso parental puede ser prorrogado hasta un máximo de tres años, para la madre o el padre (TU art. 33).

– Descanso diario (*riposi giornalieri*, TU art. 39 a 40). Las madres trabajadoras, durante el primer año de vida del menor, tienen derecho al disfrute de dos períodos de descanso remunerados de una hora cada uno, con opción a acumularlos durante el día y pudiendo abandonar la empresa. El descanso se reduce a uno cuando el tiempo de trabajo diario es inferior a seis horas. El padre tiene derecho a estos descansos en caso de custodia exclusiva del hijo/a, si la madre trabajadora no lo usa o no es trabajadora por cuenta ajena (incluso si es ama de casa), y en caso de grave enfermedad o muerte de la madre.

² En el TU el límite de edad para disfrutar del permiso parental se situaba en los ocho años y la edad máxima del menor para que este fuera retribuido hasta los tres años. A partir del Decreto Legislativo del 15 de junio de 2015, n. 80 (D.L. 80/2015), de acuerdo al art. 1, apartado 8 y 9, de la Ley 183/2014 (Jobs Act), se elevan los límites temporales de disfrute del permiso parental de los ocho a los doce años y de indemnización de los tres a los seis años.

– Permiso por enfermedad del hijo/a (*congedo per la malattia del figlio*, TU art. 47 a 52), para la madre o el padre por motivos de enfermedad, aunque el otro progenitor no trabaje. Ambos padres, alternativamente, tienen derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo de enfermedad del menor de tres años. En el caso de menores de cuatro a ocho años el límite temporal de ausencia es de cinco días. En el caso de hospitalización se interrumpen los días de vacaciones. El permiso por enfermedad no se encuentra retribuido.

– Descanso y permiso por hijos/as con discapacidad grave (*riposi e permessi per i figli con handicap grave*, TU art. 42). Las madres o padres, alternativamente, con menores a su cargo con discapacidad grave tienen derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas al día, hasta los tres años del menor, retribuidas al 100% (como alternativa a la prórroga de tres años del permiso parental). A partir de los cuatro años tienen derecho a la ausencia laboral de tres días mensuales no remunerados, con posibilidad de disfrute acumulativo. Estos descansos pueden disfrutarse junto al permiso parental voluntario y al permiso por enfermedad del hijo/a.

1.2 Flexibilidad laboral

En segundo lugar, son varias las prácticas que permiten la obtención de una mayor flexibilidad laboral por parte de las personas trabajadoras con menores a su cargo:

– Reducción de jornada. El progenitor puede solicitar, en una sola ocasión, como alternativa al disfrute del permiso parental o dentro del tiempo restante de permiso sin disfrutar, una reducción de jornada, siempre que no constituya una reducción de más del 50% de la jornada completa (Decreto Legislativo del 15 de junio de 2015, n. 81 art. 8.7).

– Permiso parental por horas. La ley posibilita el disfrute del permiso parental por horas siempre que no supere la mitad de la jornada diaria (D.L. 80/2015 art. 7.1.b).

– Teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia, desde el propio domicilio del trabajador/a o desde espacios habilitados por las empresas del sector público (Decreto Presidente de la República del 8 de marzo de 1999, n. 70) o privado (Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo del 16 de julio de 2002);

se pretende evitar el desplazamiento de la plantilla o reducir el tiempo necesario, flexibilizando las posibilidades de los recursos humanos. Esta cuenta con los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras.

– *Smart working (lavoro agile)*, consiste en la posibilidad de realizar parte del trabajo fuera de la sede habitual o a través del móvil o portátil. A diferencia del teletrabajo no conlleva la existencia de un lugar de trabajo fijo en el domicilio del trabajador/a. Esto permite una mayor flexibilidad horaria para atender cuestiones familiares y personales, por ejemplo, al poder realizar ciertas tareas o dedicar algunos días o tramos horarios al trabajo desde casa (Ley 22 de mayo de 2017, n. 81). A partir de 2019, las trabajadoras solicitantes que hayan disfrutado de un permiso de maternidad tendrán prioridad en la solicitud de esta tipología de trabajo (L. 145/2018).

– Bancos del tiempo (*banca ore*), permite al personal acumular las horas extraordinarias trabajadas, de modo que puedan disfrutarlas cuando lo deseen o tengan necesidad de ello, por ejemplo, para atender situaciones relacionadas con el cuidado de personas dependientes, en el curso de un año. Se presenta como alternativa al pago de esas horas extras (Ley del 24 junio de 1997, n. 196).

– Ciertos convenios colectivos y empresas recogen otras posibilidades de flexibilidad en el horario, tales como: (1) la flexibilidad en la entrada y salida del puesto de trabajo, concediendo autonomía dentro de unos límites, (2) horario concentrado, consistente en el rechazo de la pausa para el almuerzo, de modo que se puede finalizar antes la jornada laboral, (3) la presencia obligatoria en el trabajo durante algunos tramos horarios, dando la posibilidad al trabajador/a de elegir cuando entrar y salir, respetando el límite horario establecido (*compresenza*), (4) trabajo en red (*lavoro ad isole*), consistente en el acuerdo entre las personas que realizan las mismas funciones o tareas, de modo que en caso de necesidad alguna de ellas pueda ausentarse de su puesto sin que esto incida en su desarrollo, siendo garantizado por el resto de la plantilla.

1.3 Ayudas para el acceso a servicios de atención y de cuidado

En tercer lugar, el Gobierno de Italia ofrece una serie de ayudas económicas con el fin de facilitar el acceso a recursos o servicios de atención a la infancia. Para el año 2019, de acuerdo con la ley de presupuestos (L. 145/2018), encontramos:

– *Bonus* guardería. Ayuda económica de 1500 euros anuales, para aquellos menores de tres años que: (1) asistan a guarderías públicas o privadas (*contributo asilo nido*), o (2) dispongan de asistencia domiciliaria debido a patologías crónicas graves (*contributo per introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione*), durante el año 2019. Con anterioridad la ayuda era de 1000 euros anuales, por lo que ha sufrido un incremento de 500 euros. No se encuentra sujeto a un máximo de renta familiar.

– *Bonus* mamá (*premio alla nascita o bonus mamma domani*). Prestación económica de 800 euros que reciben las mujeres embarazadas que se encuentren al menos en el séptimo mes de embarazo durante el año 2019. La ayuda total se recibe en un solo pago y tienen derecho todas las madres, independientemente de la renta familiar.

– *Bonus* bebé (*assegno di natalità*), para madres trabajadoras que han dado a luz durante el año 2019. Consiste en una prestación económica de 80 euros mensuales durante un año (160 euros en el caso de familias con rentas inferiores a 7000 euros anuales), para familias con rentas inferiores a los 25 000 euros anuales. En el caso del nacimiento de un segundo hijo se produce un incremento del 20%.

– Ayuda para contratar a cuidadores/as o para guarderías como alternativa al disfrute del permiso parental (*contributo babysitting o asili nido alternative al congedo parentale*). La L. 92/2012 estableció la posibilidad de que las madres trabajadoras, una vez finalizado el permiso de maternidad y dentro de un máximo de once meses posteriores, como alternativa al disfrute del permiso parental y para fomentar el retorno de las mujeres al trabajo, pudieran obtener un cupón para la contratación de servicios de *babysitting* o una ayuda para el pago de servicios de atención a la infancia públicos o privados, durante seis meses, consistente en 600 euros mensuales. No obstante, esta medida no ha sido prorrogada para el año 2019.

De manera general se puede afirmar que en los últimos años, desde que en 2001 se promulgara el “Texto Único” (TU), se ha producido una evolución positiva en materia de conciliación, llevándose a cabo ciertas modificaciones que mejoran las medidas contempladas. Como ha sido desarrollado, la duración del permiso obligatorio y voluntario de paternidad ha sido ampliada, así como el límite de edad para disfrutar del permiso parental y la edad máxima del menor

para que éste fuera retribuido. A pesar de ello, un análisis más profundo de la situación muestra que las políticas de atención a las familias se caracterizan por su escasez, ineficacia e ineficiencia. En primer lugar, éstas a menudo tienen carácter experimental, por lo que requiere de una renovación constante que no suele acontecer (Martino & Piazzalunga, 2019). Ejemplo de ello es la ayuda para contratar a cuidadores/as o para guarderías como alternativa al disfrute del permiso parental no prorrogado en 2019.

Segundo, éstas se encuentran dirigidas de modo prioritario a las mujeres, no constituyendo un derecho directo de los varones en la mayor parte de los casos y, cuando lo son, con una duración muy limitada. Por ejemplo, durante años Italia ostentó el récord del país con el permiso de paternidad más corto de la Unión Europea, con un sólo día de permiso (ILO, 2014: 54-55). En la actualidad, los cinco días de permiso obligatorio, más uno facultativo, siguen presentándose como un punto muy lejano de los 90 días intransferibles con los que cuentan los padres en Suecia, o de la situación de países vecinos como España (30 días obligatorios y 10 optativos) o Portugal (15 obligatorios y 10 optativos).

En tercer lugar, existe una insuficiencia de recursos públicos, como es el caso de las guarderías, siendo asumidos los cuidados por las propias familias, sobre todo por parte de las abuelas (Pandolfini, 2016), como las propias académicas refieren durante las entrevistas realizadas. Además, en numerosas ocasiones supone una pérdida económica considerable, al ser políticas no remuneradas. Todo ello tiene como consecuencia última la persistencia de estereotipos y roles de género, con base en el modelo tradicional de “hombre ganador de pan” y mujer ama de casa (European Commission, 2018).

En conclusión, Italia debe continuar avanzando en la promulgación de medidas que fomenten la corresponsabilidad por parte de los hombres, con permisos de paternidad más amplios, retribuidos e intransferibles, situándose como sujeto de derechos propios y no derivados. Por otro lado, es fundamental que por parte de las administraciones públicas se dé respuesta a las dificultades de las familias para atender los cuidados y las tareas domésticas y, a su vez, tener un empleo, principalmente por parte de las mujeres, lo que repercute de modo directo en sus trayectorias profesionales.

En el año 2016, un total de 30 000 mujeres renunciaron a su puesto de trabajo. De éstas, una de cada cinco confirmaron haberlo hecho por ausencia de guarderías públicas, y una de cada cuatro por problemas de conciliación, y el 5% por los altos costes de los servicios de asistencia al neonato (*Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2017*). Así, deben ofrecerse mayores ayudas económicas para la contratación de servicios de atención a la infancia y, sobre todo, aumentar el número

de guarderías, centros de días, servicios de atención a la dependencia, etc., con horarios amplios que abarquen toda la jornada laboral, mañana y tarde.

2. Metodología

El presente trabajo se enmarca en una investigación más amplia financiada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España, en el marco del Programa de Formación de Profesorado Universitario (FPU), centrado en el análisis de género de las dificultades y factores de éxito en la carrera universitaria (2015-2020). El objetivo principal del capítulo consiste en profundizar, desde la perspectiva de género, en las experiencias de conciliación del profesorado universitario. La atención se centra en el papel de la maternidad y los problemas de conciliación como barreras en las trayectorias académicas. Se considera, además, el contexto normativo existente, es decir, las políticas públicas en materia de conciliación en la que se enmarcan las vivencias y experiencias del profesorado objeto de esta investigación. Para ello, se utilizó una metodología cualitativa, consistente en la realización de 24 entrevistas semiestructuradas, durante los meses de abril a julio de 2018, al profesorado docente e investigador de la Universidad de Nápoles Federico II (*Università degli Studi di Napoli Federico II*), en Italia.

2.1 Universo

El universo lo constituye el personal docente de la Universidad Federico II, ubicada en la ciudad de Nápoles, Italia. La Federico II, fundada en 1224, es considerada la institución laica y estatal más antigua del mundo. Se encuentra organizada en cuatro escuelas. En el sistema universitario público italiano se distinguen cuatro categorías académicas principales: personal investigador indefinido³ (*ricercatore indeterminato, RI*), personal investigador temporal: tipo a y tipo b (*ricercatore determinato tipo a, RTDa, y tipo b, RTDb*), profesorado asociado (*professore associato*) y profesorado ordinario (*professore ordinario*). Como se observa en la Tabla 1, según datos del curso académico 2017/18, el cuerpo docente e investigador estaba compuesto por un total de 3198 personas, de las que el 38.5% eran mujeres y el 61.5% varones (MIUR, 2019).

Se constata que a medida que se avanza por la pirámide organizacional el porcentaje de varones aumenta mientras que el de mujeres disminuye. Las mujeres comienzan constituyendo más de la mitad de las matrículas y egresos de grado y posgrado, así como en la puerta de acceso tras el doctorado, en las

³ Figura en proceso de desaparición.

becas de investigación. No obstante, en la categoría más alta de la jerarquía universitaria, la de profesorado ordinario, esta distribución era del 79.5% y 20.5%, respectivamente.

Tabla 1. Personal docente e investigador y alumnado de Universidad de Nápoles Federico II, por sexo. Curso 2017/18

	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Profesorado Ordinario	576	458	79.5	118	20.5
Profesorado Asociado	845	492	58.2	353	41.8
Total Personal Investigador	1088	609	56.0	479	44.0
<i>Investigador Indefinido</i>	<i>640</i>	<i>342</i>	<i>53.4</i>	<i>298</i>	<i>46.6</i>
<i>Investigador temporal (RTDa y RTDb)</i>	<i>448</i>	<i>267</i>	<i>59.6</i>	<i>181</i>	<i>40.4</i>
Profesorado contratado	442	287	64.9	155	35.1
Becas de investigación	247	120	48.6	127	51.4
Total cuerpo docente	3198	1966	61.5	1232	38.5
Doctores/as	460	204	44.4	256	55.7
Doctorandos/as	938	431	46.0	507	54.1
Titulados/as	12 613	5375	42.6	7238	57.4
Inscrito/as	74 037	33 236	44.9	40 801	55.1

Fuente: MIUR (2019). Elaboración propia.

Con respecto al total de profesores varones, el 23.6% eran ordinarios, en el caso de las mujeres el porcentaje descendía al 9.6%. Más del doble. A esta menor presencia femenina en la categoría más alta se une la mayor concentración en la figura base, el personal investigador: un 38.9% de las académicas ocupaban esta posición frente al 31% del total de los hombres (MIUR, 2019).

2.2 Muestra

La muestra, no probabilística y por conveniencia, fue diseñada de acuerdo con los siguientes criterios de heterogeneidad: sexo, categoría académica (profesorado ordinario, profesorado asociado y personal investigador) y campo de conocimiento (Medicina y Cirugía; Agraria y Medicina Veterinaria; Ciencias Humanas y Sociales; Politécnica y Ciencias Básicas). El tamaño se acordó según criterio de saturación teórica (Tabla 2). La edad del profesorado participante comprende un rango de 37 a 69 años. Este fue contactado por correo electrónico, a través de una solicitud formal de colaboración. Cada entrevistado/a firmó un consentimiento informado donde se desarrollaban los objetivos de la investigación, los datos del equipo investigador y se confirmaba la participación voluntaria en el estudio y la grabación de la entrevista, asegurándose la confidencialidad.

Tabla 2. Muestra investigación

<i>Categoría</i>	Profesorado Ordinario		Profesorado Asociado		Personal Investigador	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<i>Escuela</i>						
<i>Sexo</i>						
Medicina y Cirugía	P1	P4	P2	P5	P3	P6
Politécnica y Ciencias Básicas	P7	P10	P8	P11*	P9	P12
Ciencias Humanas y Sociales	P13	P16	P14*	P17	P15*	P18
Agraria y de Medicina Veterinaria	P19	P22	P20	P23*	P21*	P24*

*Nota: sin hijos/as. Fuente: Elaboración propia.

2.3 Método y procedimiento de análisis

La entrevista semiestructurada fue diseñada *ad hoc*, con base en la revisión literaria y a los resultados obtenidos en estudios previos (Gallego-Morón & Matus-López, 2018). Ésta fue validada con anterioridad, por parte de expertos en la materia pertenecientes a la Federico II. Se realizaron presencialmente

en las instalaciones universitarias del profesorado, con una duración media de 40/45 minutos. Fueron registradas y tras la transcripción se procedió al análisis y codificación teórica consistente en la codificación abierta, axial y selectiva desarrollada por Hernández (2014). Se usó el programa de análisis cualitativo Atlas ti (Versión 8.4). En el presente trabajo nos centramos en el análisis de las dificultades afrontadas por el profesorado durante la carrera académica, profundizando en aquellos obstáculos que emergen del ámbito personal familiar, como son los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Resultados

Durante el proceso de codificación de las entrevistas se identificaron cinco categorías de análisis principales: (1) la visibilización de la conciliación como una cuestión de género, (2) la ausencia de (auto)crítica hacia los roles de género, (3) la responsabilización de las académicas, constatándose el mito de la libre elección, (4) las experiencias y vivencias de las académicas y, (5) las estrategias de conciliación. Siguiendo este orden son presentados los resultados.

3.1 Visibilización de las dificultades familiares como una cuestión de género

La existencia de ciertas barreras de género en la universidad, como las redes informales de poder masculinas o sesgos de género en la evaluación, de manera habitual se encuentran invisibilizadas por el personal docente e investigador, sobre todo por parte de los varones y el profesorado más joven (Gallego-Morón, 2018). No obstante, la dificultad de las mujeres para conciliar la vida familiar y laboral se presenta como una realidad indiscutible en el presente estudio: “es cierto que para una mujer conciliar trabajo y maternidad es más difícil” (P1). Mujeres y hombres confirman la asunción de una mayor carga de cuidados y trabajos domésticos por parte de las académicas, en especial en lo referido a la maternidad.

Se observa que, junto a la concienciación acerca de la existencia de dificultades familiares para las mujeres, ambos sexos admiten que en el caso de los varones esta situación no se presenta, por lo que se constituye como una cuestión femenina: “La mujer se encuentra penalizada [...] Una mujer, viene al trabajo a la oficina o como investigadora, después va a casa y comienza otro trabajo. Una mujer debe llevar dos trabajos, el hombre siempre uno” (P19).

El desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidados, consecuencia de la ausencia de corresponsabilidad por parte de los hombres, repercute de manera directa en la productividad de las profesoras (Bozzon et al., 2017). Estas cuentan

con menos tiempo, energía y disponibilidad que sus compañeros varones, viéndose limitada su capacidad para, por ejemplo, asistir a reuniones fuera del horario laboral; crear redes y participar en grupos de investigación; presentarse como candidatas y/o aceptar cargos de gestión y responsabilidad. Además, afirman tener menos libertad a la hora de desplazarse a otras ciudades o países para asistir a congresos, realizar estancias de investigación, participar en otras universidades, etc. Todo ello influye en la capacidad para reunir méritos relacionados con la investigación, repercutiendo en los procesos de acreditación y promoción, al ser aquellos que tienen un mayor peso durante la evaluación, en comparación a la docencia o la gestión.

Sigue imperando la idea de lo femenino asociado a una mayor atención a la familia, de estar más cerca de los hijos en cuestión de tiempo. Todo esto al final repercute en la cantidad de energía que una persona puede emplear para resolver ciertas cuestiones, por lo que a veces las mujeres cuentan con menos tiempo que sus compañeros varones. (P8)

3.2 La ausencia de (auto)crítica: asunción de estereotipos y roles de género

La independencia económica se presenta como un factor que potencia la capacidad de negociación de las mujeres en la familia (Gálvez & Rodríguez, 2012). No obstante, la evidencia empírica muestra que, paradójicamente, su poder y rango para llegar a acuerdos en la repartición equilibrada de las tareas de cuidados y domésticas se encuentra limitado (Campos & Rodríguez-Shadow, 2015). A pesar de que las académicas se constituyen como un colectivo *a priori* privilegiado —en tanto disponen de salarios más altos, y desarrollan funciones que requieren habilidades organizativas y comunicativas y de una cierta capacidad intelectual y de liderazgo—, “la universidad es un reflejo de la sociedad” (P24), por lo que el profesorado experimenta y reproduce las mismas prácticas y discursos machistas que el resto de la ciudadanía.

Cabe esperar de un espacio de aprendizaje y conocimiento crítico, donde participan personas con un nivel cultural y un reconocimiento social superior a la media, que las relaciones profesionales y personales de sus protagonistas se sustenten en un principio fundamental como es la igualdad. Sin embargo, se observa que la dinámica general por parte de las personas participantes en la investigación es la de asumir los estereotipos e interpretar los roles de género impuestos por la sociedad. Desde la infancia, niños y niñas son tratados y educados de un modo diferencial de acuerdo con su sexo. Se les atribuyen capacidades y características que son interiorizadas y transmitidas de generación en generación en el seno de

una sociedad patriarcal, de ahí la fuerte resistencia al cambio de los estereotipos (Monreal & Martínez, 2010).

Por un lado, los hombres desarrollan el papel de cabeza de familia, responsable de proteger a los integrantes más débiles y dependientes (mujer y descendientes), aportando los medios económicos necesarios para el bienestar y sustento familiar. Por otro lado, se encuentra el rol de la mujer, como madre, esposa y ama de casa, encargada de la educación, el cuidado y la atención de hijos/as y marido y la realización de las tareas domésticas:

Investigadora: ¿No tienen los hombres hijos?

P3: Sí, pero serán hombres siempre. Yo tengo mi mujer, que no hizo nada hasta que el último hijo no tuvo cuatro años, después continuó su carrera. Yo, sin embargo, continué con mi carrera. ¿Qué hacía?, ¿esperar en casa?, ¿cómo comíamos?

Las mujeres, creo, están dedicadas al trabajo doméstico, los hombres se dedican más a dirigir, a llevar el dinero a casa, no sólo para ellos mismos. (P19)

En esta “perfecta” dicotomía tradicional, consistente en el modelo *male breadwinner*, donde se produce una complementariedad entre el trabajo y los espacios ocupados por ambos sexos (productivo-público frente a reproductivo-privado), ha interferido en las últimas décadas el *sorpasso* de las mujeres en el mercado de trabajo y la educación superior. No obstante, esta situación no se ha visto acompañada de la incorporación masculina al ámbito doméstico, equilibrándose el reparto de tareas, lo que se traduce en una doble jornada laboral asumida por las mujeres: “digamos que en la práctica ya partes con una desventaja porque tienes asignado otro cargo, por lo que debes sumar dos cosas” (P10).

Llama la atención que ambos, profesores y profesoras, conocen sus obligaciones y cómo estas vienen dadas de acuerdo con el sexo, sin embargo, no existe autocrítica por parte de unos, quienes son conscientes de que su ausencia perjudica a las mujeres, ni de otras, quienes sufren en primera persona las consecuencias que de ello se deriva. Desde una visión esencialista: “[Los hombres] serán hombres siempre” (P3); “Objetivamente, la madre es la madre” (P13), se continúan asignando y reproduciendo los estereotipos y roles de género.

Son escasos los ejemplos en los que el personal docente aporta una visión crítica sobre el tema. Sólo uno de los participantes varones afirma de un modo abierto sentirse en una situación de ventaja con respecto a sus compañeras: “una

compañera que hubiera realizado mi misma carrera, habría decidido no ser madre y en el caso de serlo, se la habría expulsado del sistema. No de un modo violento, pero sí *de facto*. En este sentido, me siento un privilegiado como hombre” (P13). En el caso de las mujeres, cinco de las entrevistadas hacen alusión directa a la escasa o ausente colaboración por parte de sus parejas, en concreto, o de los hombres, en general. Sin embargo, estos comentarios no están acompañados de reflexiones personales de mayor profundidad sobre el intento de negociación para introducir modificaciones en las relaciones, asumiendo, en última instancia, el rol de cuidadora sin mayores cuestionamientos:

Mi marido nunca se ha parado a pensar si existían problemas para ir a un congreso, y nosotros siempre hemos asistido a diferentes congresos, pero mientras que yo me creaba problemas porque mi hija era pequeña, pensaba si asistir o no, si partir por la mañana y volver por la tarde..., mi marido iba directamente y si duraba cuatro días, se quedaba los cuatro. (P5)

Lo aprecio con mis compañeras más jóvenes, cuando vienen y tienen el niño pequeño en casa enfermo. Vas a trabajar y tu marido también, pero tú estás aquí y eres quien llama cada media hora para saber cómo está. Mientras, el marido está tranquilo y en calma, pasa su día de trabajo, aunque sea un padre afectivo, pero está acostumbrado a no tener preocupaciones. (P10)

3.3 El mito de la libre elección personal/familiar

Tras constatar que ambos sexos son concededores de la situación de injusticia existente y las consecuencias diferenciadas para hombres y mujeres que ello conlleva, una práctica habitual consiste en responsabilizar a las propias mujeres de ello. De este modo, si las dificultades familiares ralentizan las carreras femeninas no es más que el resultado de su propia “elección personal y familiar” al decidir convertirse en madres. Como afirma Pazos (2018: 267)

Con esta omnipresente teoría dominante se desactiva todo análisis de cualquier estructura de opresión y toda reivindicación colectiva. Porque, según ese dogma, no hay desigualdad estructural; sólo existen montones de individuos haciendo elecciones individuales; libres y empoderados. Cualquier crítica a los abusos se interpreta como un cuestionamiento de las personas que pueden estar en esas situaciones por «libre elección».

La maternidad se presenta como una cuestión personal, perteneciente al ámbito de lo privado y de las elecciones que las mujeres toman en su vida. De esta forma, son las académicas quienes deben decidir entre convertirse o no en madres y priorizar la vida familiar o laboral, conscientes de la influencia que ello tendrá en sus trayectorias personales y profesionales. Para el caso de los hombres, no obstante, no existen referencias a la necesidad de plantearse la posibilidad de ser padres o de dedicar más tiempo y atención a una esfera u otra:

Investigadora: ¿Por qué cree que disminuye la participación de las mujeres investigadoras en el paso de tipo “a” a tipo “b”?

P4: Le he puesto un ejemplo, tengo una RTDa que en el curso de tres años está esperando su segundo hijo. En tu opinión, ¿qué posibilidad tiene de pasar a ser RTDb? Pero no depende de la universidad sino de las propias elecciones personales.

Desde el mito de la libre elección, concepto acuñado por la filósofa Ana de Miguel (2015), se aprecian dos tipos de posicionamientos. Por un lado, coincidiendo con anteriores trabajos están aquellos que de modo directo mantienen la teoría de la propia autoexclusión femenina (Grada, Ní Laoire, Linehan, Boylan, & Connolly, 2015). Así, las mujeres decidirían de modo libre y voluntario no avanzar en sus carreras debido a la sobrecarga de trabajo: “hay mujeres que tienen una carga familiar mayor por lo que evitan comprometerse en exceso” (P17). Por otro lado, desde la estereotipación, hombres y mujeres presentarían capacidades e intereses diferentes, con base en las cuales, de manera natural, tomarían sus elecciones:

Podría pensar que las mujeres en general están menos interesadas por el poder, puesto que se convierte para la mujer, desde su condición femenina de procreación, más en una cuestión de existencia y de preservar la vida y menos en ejercitar el poder. Creo que en general las mujeres son más pacifistas. (P9)

3.4 Las experiencias y vivencias de las académicas

Se constata que todas las profesoras con hijos/as afirman haber tenido que realizar esfuerzos considerables para conciliar la vida familiar y laboral: “he hecho muchos sacrificios, he viajado en los trenes de noche, quizás iba a una ciudad extranjera que podría haber visitado, pero volvía a casa en cuanto finalizaba

el congreso” (P16). Las principales dificultades derivan de las necesidades de atención y cuidado de los menores. Con respecto a la realización de las tareas domésticas las entrevistadas no manifiestan grandes problemas, sin embargo, junto a la maternidad también se hace referencia al cuidado de los progenitores: “Esto [los problemas de conciliación] en mi caso no tanto porque soy soltera. Comienza a constituir un obstáculo en mayor medida ahora que mis padres son ancianos” (P11).

Las profesoras se desplazan entre lo que Castañeda-Rentería (2017) denomina como su “ser para sí”, correspondiente a su ser público, y su “ser para otros” en el espacio doméstico y de cuidados. Así, uno de los aspectos más comentados es el haberse encontrado en la tesitura entre tener que priorizar el tiempo y esfuerzo dedicado a sus hijos/as o al trabajo. En ciertas ocasiones las mujeres confirman haber retrasado la maternidad, conscientes de las dificultades que ello supondría: “yo tuve un hijo con 32 años, y cuando lo llevaba a la escuela era la madre con más edad, porque esperaba, esperaba, esperaba...” (P10). En esta priorización entre la vida familiar y laboral, queda excluida la propia vida personal de las académicas, quienes afirman no haber tenido tiempo para dedicarse a ellas mismas:

He compensado todo esto con una gran capacidad de trabajo, sacrificando mi tiempo libre y sin posibilidades, como al día de hoy tienen muchas investigadoras, de una relación paritaria en el matrimonio, para ir al gimnasio o al cine. Durante diez años mi vida oscilaba entre las exigencias de la familia y las exigencias del trabajo. No existían mis propias exigencias personales. (P16)

Un tipo de barrera a la promoción femenina a menudo señalada por la literatura es aquella de origen personal cognitivo-emocional, esto es, aquellos sentimientos y emociones, a veces contradictorios, que dificultan a las académicas alcanzar las posiciones más altas de la jerarquía universitaria (Bozzon et al., 2017; Toffoletti & Starr, 2016) En el presente estudio se constata que las experiencias de las académicas generan emociones que oscilan entre el orgullo por los éxitos conseguidos gracias al esfuerzo y dedicación empleada, y cierto sentimiento de culpabilidad o sensación de inseguridad:

Cuando le he dicho mucho esfuerzo significa haber estado menos presente en la vida de mi hijo. He tenido que renunciar a algo. Por suerte mi hijo ya es grande, tiene 32 años, es alegre, pero me he perdido muchas cosas porque he trabajado mucho. (P10)

Lamentablemente, es muy difícil, por mucho que cuente con ayuda familiar, es imposible, es como querer hacer cuadrado un círculo. No se consigue conciliar nunca. Siempre se piensa que estás donde no se debe. Cuando estás en el trabajo querías estar en casa, cuando estás en casa piensas en estar en el trabajo. (P12)

Claro que lo veo, cuando recojo a mi hija de la guardería, que está nerviosa porque no me ve. Si participo en un congreso después de cuatro días me siento fatal. A veces me pregunto si merece la pena, estoy motivada y me gusta, pero soy consciente del precio de todo esto. (P18)

Al profundizar en los principales factores que dificultan la conciliación de las mujeres, se diferencian tres aspectos fundamentales: (1) horarios, (2) políticas y servicios públicos y (3) sistemas de evaluación. En primer lugar, a pesar de que parte de las entrevistadas consideran que el trabajo universitario se caracteriza por su flexibilidad, puesto que existe una cierta autonomía a la hora de decidir donde y cuando trabajar, las críticas hacia los horarios y duración de las reuniones son generalizadas, incluso por parte de las académicas que no tienen hijos/as:

Los horarios en los que se realizan las reuniones no son adecuados, reuniones infinitas, que duran mucho tiempo, aunque no sea mi caso porque no tengo hijos, pero si pensamos en una mujer que debe volver a casa porque la niñera termina el turno, o que tiene a los niños en la escuela, debe irse de la reunión. (P11)

Otro de los temas recurrentes detectados en los discursos del profesorado es aquel que hace alusión a la ausencia de recursos públicos de atención a la infancia. El profesorado coincide al afirmar que “Italia no es un país que ofrezca grandes oportunidades a las madres trabajadoras” (P23). De acuerdo con el informe “*Servizi in... Comune*”, realizado por el Observatorio nacional de precios y tarifas de Ciudadanía Activa (*Osservatorio nazionale prezzi e tariffe di Cittadinanzattiva*), las familias italianas afrontan una media de 380 euros mensuales en servicios públicos de atención a la infancia (guarderías y comidas). En el sur los costes medios se abaratan, no obstante, la cobertura sobre la población potencial de uso es del 7.6%, frente al 20% de media nacional. Como consecuencia las listas de espera son considerables, produciendo una salida directa de las mujeres del mercado de trabajo (Cittadinanzattiva, 2018).

En este contexto, hombres y mujeres siguen asumiendo sus roles, solicitando una mayor provisión de servicios para ayudar a las mujeres en “su” reto de conciliar pero no de promover una participación equilibrada de ambos en la esfera doméstica: “las mujeres a menudo deben conciliar y tienen menos apoyo para

organizar la familia” (P9). Es decir, ante un problema de las mujeres, se requiere una solución para las mujeres.

Si existiese una organización social que fomente y apoye la maternidad, como se ha pedido desde siempre desde los sindicatos. En Italia han convertido el apoyo a las madres trabajadoras en un tema central, pero el sur no es como el norte. Si no existe el apoyo objetivo cómo se espera que las mujeres puedan hacer las mismas cosas. (P13)

En tercer lugar, el profesorado universitario se encuentra en un proceso de evaluación constante por parte de los sistemas de acreditación y promoción. Estos sistemas se rigen por una lógica neoliberal, donde prima el individualismo y la competitividad, en la que son tomados en cuenta aspectos estrictamente académicos, siendo excluidos otros factores relacionados con la vida personal o familiar (Reynolds et al., 2018; Vizcarra & Vélez, 2007). Condicionantes que repercuten de un modo directo en las trayectorias de las académicas, como es la maternidad y las mayores cargas de trabajo no remuneradas, no son consideradas. Frente a esto, aquellas mujeres más jóvenes, quienes se encuentran en las primeras fases de la carrera, cuestionan la meritocracia del sistema:

¿Cómo se valora la maternidad en la evaluación? [...] En estos últimos cinco años, he tenido un proyecto europeo, que ha sido como un hijo, además de otros dos hijos. He publicado, pero un hijo no te ocupa únicamente durante cinco meses. ¿Qué significan cinco meses? Uno o dos meses durante el embarazo y tres o cuatro mientras es pequeño. Desde ese punto de vista, cuando mi hijo tiene cuatro meses, dejo de amamantarlo, se lo doy a un robot, porque ni siquiera existen las estructuras públicas, como las guarderías, y si hay cierran a las 15:00 h o no hay plaza. Entonces, dejo el niño a alguien y vuelvo a un nivel de productividad del 100% como cualquier otra persona que no tiene cargas familiares. ¿En qué mundo vivimos? ¿Esto es meritocrático? (P18)

3.5 Las estrategias de conciliación

Ante esta situación de dificultad manifiesta, las mujeres aplican diversas estrategias de conciliación, consistentes de manera principal en el apoyo familiar y la externalización de los servicios. En primer lugar, en un contexto caracterizado por la escasez e ineficiencia de recursos y servicios públicos de atención a la

infancia, como ha sido desarrollado en el segundo apartado, la ayuda familiar se sitúa como el principal apoyo de las académicas, destacando el papel de las abuelas cuidadoras:

Yo continué viviendo con mi madre, porque mi marido que trabajaba como médico tenía sus horarios, yo estaba en la universidad y tenía los míos, y ella decidió dejar la escuela, trabajando sólo en el estudio en casa y en ayudarme a criar a mi hija. Si yo no hubiera tenido a mi madre, que en un momento dado decidió dar un paso atrás en su carrera, yo habría tenido más dificultades en la mía. (P5)

Por otro lado, los principales servicios referidos son las guarderías, con horarios, como mencionan en numerosas ocasiones, muy reducidos; una opción es la contratación de servicios externos para la realización de las tareas del hogar y para el cuidado de los menores:

Tengo a una persona en casa que me ayuda con este tipo de tareas, no podría trabajar sin ella. Pero no basta con eso. (P12)

Sí estaba sobrecargada y necesitaba una niñera, [mis padres] sí me ayudaban económicamente. De otro modo no sé si lo habría conseguido. (P16)

Por su parte, aquello que supone una dificultad para las mujeres, en el caso de los profesores se presenta como un factor de éxito. Es decir, para éstos han sido sus esposas (no académicas) quienes han cubierto las necesidades familiares: “yo he conseguido conciliar porque tengo una mujer que es una santa, pero es difícilísimo” (P15).

Podemos concluir que en un contexto neoliberal caracterizado por políticas de conciliación que fomentan la perpetuación de los roles de género, así como la escasez de recursos públicos y gratuitos como son las guarderías, con altos precios y horarios insuficientes, como ha sido expuesto, las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo están recibiendo ayuda por parte de otras mujeres: las abuelas o, en su mayoría, mujeres inmigrantes.

Desde la lógica del régimen de bienestar italiano, se está dando respuesta a las necesidades de cuidados por parte de las propias familias, con una escasa coresponsabilidad de los varones, quienes siguen asumiendo, en su mayoría, el rol de proveedor. Así, a fin de cuentas, los cuidados y las tareas domésticas continúan presentándose como una tarea femenina.

4. Conclusiones

En el presente trabajo se han analizado, desde una perspectiva de género, las experiencias y vivencias personales del profesorado de la Universidad de Nápoles Federico II a través de la realización de entrevistas semiestructuradas, enmarcándolas en el contexto normativo en materia de conciliación existente. Se ha profundizado en los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las académicas. Dificultades que se presentan como una cuestión de género, puesto que condicionan de un modo negativo las carreras de las mujeres, no así la de sus compañeros varones. Partiendo de este punto, se alcanzan tres conclusiones principales.

En primer lugar, se continúa considerando en el imaginario colectivo que son las mujeres quienes asumen y deben asumir las funciones de cuidados y domésticas no remuneradas, a pesar de que las familias donde ambos miembros de la pareja trabajan superan a las tradicionales. El profesorado es consciente de la asunción de una mayor carga de trabajo por parte de las mujeres, y las consecuencias que ello conlleva. No obstante, no existe un movimiento crítico consistente que reivindique la repartición de tareas equilibradas en las parejas, de modo que hombres y mujeres reproducen los roles de género tradicionales. Además, existe una tendencia hacia la responsabilización de las académicas, de modo que se asume que la desigualdad de oportunidades que padecen no es más que el resultado de sus propias elecciones personales y familiares.

En segundo lugar, se constata que las políticas familiares existentes promueven la perpetuación de los roles de género. Junto a la ausente corresponsabilidad masculina, las mujeres ven obstaculizadas sus posibilidades de conciliación debido a la escasez de servicios públicos de atención a la infancia. Las profesoras consideran que éstos son insuficientes, tanto cuantitativa como cualitativamente. Por un lado, se produce una insuficiencia en las plazas de guarderías, principal recurso utilizado como estrategia de conciliación. Por otro lado, los horarios de este tipo de servicios cubren sólo una parte de la jornada laboral. Estas necesidades están siendo cubiertas por parte de las abuelas o a través de la externalización de los cuidados. Además, las políticas familiares en muchos casos no se encuentran remuneradas y/o están dirigidas de modo prioritario a las mujeres, siendo en la mayoría de ocasiones un derecho derivado para los varones, por lo que, en definitiva, se continúa fomentando que sean las mujeres quienes afronten las tareas de cuidados.

En tercer lugar, se observa que todo ello repercute negativamente en las vidas personales y profesionales de las mujeres. Además de incidir en los niveles

de productividad, las mujeres se encuentran continuamente entre dos mundos: el laboral y el familiar. Todo ello deriva en sentimientos y emociones que provocan cansancio, culpa, inseguridad e inestabilidad. Junto a las consecuencias negativas para las mujeres y de los efectos sociales, en datos económicos, el coste de no dar respuestas a los problemas de conciliación se traduce en excluir del mercado laboral a la mano de obra más instruida de la sociedad. Según la agencia europea Eurofound, el costo total para Italia de la subutilización del capital humano femenino es igual a 88 mil millones de euros, es decir, el 5.7% del PIB (Eurofound, 2016: 37).

Los resultados muestran que es imprescindible que la conciliación se presente como “un objetivo clave para producir resultados óptimos para los Estados y las familias en lo que respecta a la eficiencia económica, la igualdad de género y el bienestar infantil” (Pandolfini, 2016: 47). Los poderes públicos deben adoptar un mayor compromiso con las familias, diseñando e implementando políticas y medidas que, por un lado, promuevan la corresponsabilidad masculina, y, por otro, faciliten la conciliación personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

Referencias

- Bozzon, R., Murgia, A., Poggio, B., & Rapetti, E. (2017). Worklife interferences in the early stages of academic careers: The case of precarious researchers in Italy. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 332-351. <https://doi.org/10.1177/1474904116669364>
- Campos, L., & Rodríguez-Shadow, M. J. (2015). Toma de decisiones en las relaciones de pareja de las mujeres con poder adquisitivo elevado. *Investigación y Ciencia*, 23(66), 56-63.
- Castañeda-Rentería, L. I. (2017). La apropiación del espacio íntimo, la administración del tiempo y la investidura femenina en los principios del siglo XXI. En L. I. Castañeda-Rentería & C. Alvizo (Coords.), *Géneros, permanencias y transformaciones. Femenidades y masculinidades en el occidente de México* (pp. 123-150). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Cittadinanzattiva. (2018). *Dossier Servizi in...Comune.Tariffe e qualità di nidi e mense*. Recuperado de <https://www.cittadinanzattiva.it/primo-piano/consumatori/11802-presentato-il-ii-dossier-servizi-in-comune-tariffe-e-qualita-di-nidi-e-mense.html>
- de Miguel, A. (2015). *Neoliberalismo sexual: el mito de la libre elección* (1a ed.). Madrid: Cátedra.

- Decreto del Presidente della República 8 marzo 1999, n.70. Reglamento recante disciplina del teletrabajo nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191. Gazzetta Ufficiale 25 marzo 1999, n. 70.
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96, S.O n. 93.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80. Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Gazzetta Ufficiale 24 giugno 2015, n.144, S.O. n. 34.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. Gazzetta Ufficiale 24 giugno 2015, n. 144, S.O. n. 34.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Princeton University Press.
- EuroCommerce & UNI-Europa. (2002). *European Agreement on guidelines on Telework in Commerce*. Recuperado de <https://www.eurocommerce.eu/media/7614/sd-agreement-telework-01.01.2000.pdf>
- Eurofound. (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2018). *Flash Eurobarometer. Work-life balance*. Brussels: European Union. Recuperado de <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/flash/surveyky/2185>
- Gallego-Morón, N. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudios Feministas*, 26(2), 1-18. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>
- Gallego-Morón, N., & Matus-López, M. (2018). Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas. *Profesorado, Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 22(3), 209-229. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.7999>
- Gálvez, L. (2016). *La economía de los cuidados*. Sevilla: Deculturas.
- Gálvez, L., & Rodríguez, P. (2012). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113-132. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607

- Grada, A. O., Ní Laoire, C., Linehan, C., Boylan, G., & Connolly, L. (2015). Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women. *Gender in Management: An International Journal*, 30(5), 358-378. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2013-0118>
- Gray, M., & Tudball, J. (2003). Family-Friendly Work Practices: Differences within and Between Workplaces. *Journal of Industrial Relations*, 45(3), 269-291. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1472-9296.00084>
- Hernández, R. M. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 187-210.
- ILO. (2014). *Maternity and Paternity at work: Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office.
- Ispettorato Nazionale del Lavoro. (2017). *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151*. Roma. Recuperado de <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazioni-convalide-dimissioni-lavoratrici-madri/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2017.pdf>
- Istat. (2018). *Rapporto Annuale 2018. La situazione del Paese*. Roma: Istituto Nazionale di Statistica.
- Istat. (2019). *Statistiche Istat*. Recuperado 27 de abril de 2019, de <http://dati.istat.it>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-173. <https://doi.org/10.1177/095892879200200301>
- Martino, E. M., & Piazzalunga, D. (2019, 11 de abril). Famiglie incerte. *inGenere*. Recuperado de <http://www.ingenere.it/articoli/famiglie-incerte>
- MIUR. (2019). *Portale dei dati dell'istruzione superiore*. Recuperado 13 de abril de 2019, de <http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei>
- Monreal, M. C., & Martínez, B. (2010). Esquemas de género y desigualdades sociales. En A. Muñoz, L. Vicente & M. C. Monreal (Ed.), *Intervención social y Género* (pp. 73-95). Narcea Ediciones.
- Pandolfini, V. (2016). Work-life balance in a capability perspective: an Italian case study of «flexible couples». *Transfer*, 18(1), 45-54. <https://doi.org/10.1177/1024258911431050>

- Pazos, M. (2018). *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak Liburuak.
- Picardi, I. (2016). *Dimensione di genere nelle carriere accademiche: Riflessività e cambiamento nel progetto pilota GENOVATE@UNINA*. Napoli: Federico II University Press.
- Rapetti, E., Murgia, A., & Poggio, B. (2015). Italy. En S. Cukut & E. Rapetti (Eds.), *Mapping organisational work-life policies and practices. GARCIA working papers, n. 4* (pp. 6-33). Trento: University of Trento.
- Legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Tutela delle lavoratrici madri. Gazzetta Ufficiale 18 gennaio 1972, n. 14.
- Legge 24 giugno 1997, n. 196. Norme in materia di promozione dell'occupazione. Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, S.O. n. 136.
- Legge 8 marzo 2000, n. 53. Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. Gazzetta Ufficiale 13 marzo 2000, Serie Generale n. 60.
- Legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. Gazzetta Ufficiale 3 luglio 2012, n. 153, S. O. 136.
- Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Gazzetta Ufficiale 13 giugno 2017, n. 135.
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021. Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2018, n. 302, S. O. n. 62/L.
- Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2019, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)).
- Reynolds, A. C., O'Mullan, C., Pabel, A., Martin-Sardesai, A., Alley, S., Richardson, S., ... McCalman, J. (2018). Perceptions of success of women early career researchers. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education, 9*(1), 2-18. <https://doi.org/10.1108/SGPE-D-17-00019>
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women Academics and Work-Life Balance: Gendered Discourses of Work and Care. *Gender, Work & Organization, 23*(5), 489-504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Vizcarra, I., & Vélez, G. (2007). Género y éxito científico en la Universidad Autónoma del Estado de México. *Estudios Feministas, 15*(3), 581-608.
- WEF. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Geneva: World Economic Forum.

Sobre las autoras y los autores (por orden de aparición)

Liliana Ibeth Castañeda-Rentería

Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social (CIESAS). Profesora investigadora titular “A”, adscrita al Departamento de Política y Sociedad del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara desde septiembre del 2007 a la fecha. Miembro candidata del Sistema Nacional de Investigadores (2018-2020). Premio Elsa Chaney 2015 (Sección Mujeres y Género, LASA).

Integrante y actual responsable del Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad (GIIMCCO).

Entre sus últimas publicaciones están: Castañeda-Rentería, Liliana Ibeth (2019) “¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género” en *Noésis Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, volumen 28, número 55, pp. 88-108; Castañeda-Rentería, Liliana Ibeth (2019) “El ‘lugar de la mujer’. Algunas consideraciones sobre género, hogar y trabajo”, en Francisco J. Cortazar Rodríguez y Eduardo Hernández González (Coordinadores) *Nuevas vertientes en teoría social. Problemas y propuestas de análisis*, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara, México, pp. 125-139. Castañeda-Rentería, Liliana Ibeth et al., (2019) “Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales” en *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE*, vol. 9, número 18, pp. 377-391.

liliana.castaneda@cuci.udg.mx

Karla Alejandra Contreras Tinoco

Doctorante en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social (CIESAS). Estudiante de Doctorado en Ciencias Sociales en CIESAS Occidente. Profesora en la Licenciatura de Psicología en el Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara. Integrante del Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad (GIIMCCO).

Dos publicaciones recientes: Castañeda, L. y Contreras, K. (2019). Prensa y construcción social de la maternidad en Guadalajara. *Revista Estudios Jaliscienses*, pp. 51-71. Contreras, K. (2019). “Género un concepto multidimensional.

Reflexiones a partir del análisis complejo de la tensión entre embarazo y trabajo”. F. Cortazar y E. Hernández (coord). *Nuevas vertientes en teoría social. Problemas y propuestas de análisis*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Línea de investigación: género y subjetividad.
ctka_28@hotmail.com

María Felicitas Parga Jiménez

Candidata a doctora en Educación de la *Fischler School of Education* de la *Nova Southeastern University*, de los Estados Unidos de América. Profesora de Carrera Titular C en la Universidad de Guadalajara, con antigüedad como docente desde enero de 2006. Reconocimiento de Perfil Deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP).

Investigación en temas de calidad e inclusión educativa. Integrante del Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad (GIIMCCO). Miembro del Cuerpo Académico UDG-CA- 1009 Gestión Educativa y Políticas para la Equidad y la Inclusión.

Rectora del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara por el periodo 2013-2019.

Entre sus últimas publicaciones está el artículo: “Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales” en *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE*, Vol. 9, Número 18, pp. 377-391.
mary.parga@gmail.com

César Ernesto González Coronado

Candidato a doctor en Educación por la *Fischler School of Education* de la *Nova Southeastern University*, de los Estados Unidos de América. Profesor docente titular “C” en la Universidad de Guadalajara. Maestro en Ingeniería con especialidad en Sistemas de Calidad y Productividad por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Integrante del Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad (GIIMCCO). Miembro del Cuerpo Académico UDG-CA- 1009 “Gestión Educativa y Políticas para la Equidad y la Inclusión”.

Fungió como secretario académico en el Centro Universitario de la Ciénega de 2013 a 2019 y actualmente se desempeña como director de la División de Ingenierías e Innovación Tecnológica del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara.

Entre sus últimas publicaciones está el artículo “Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las

profesiones y las particularidades regionales” en *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE*, vol. 9, número 18, pp. 377-391. cesar.gonzalez@cutonala.udg.mx

Anisse Jacinta Musalem Enríquez

Maestra en Administración de Instituciones Educativas. Anisse Musalem nació en la Ciudad de Guadalajara Jalisco, cursó estudios de licenciatura en Comercio Internacional en la Universidad de Guadalajara, así como estudios de maestría en Administración de Instituciones Educativas en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Integrante del Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad (GIIMCCO). Es docente titular de la Universidad de Guadalajara. Miembro del Cuerpo Académico UDG-CA- 1009 “Gestión Educativa y Políticas para la Equidad y la Inclusión”.

En el ámbito laboral desde 2001 y a la fecha ha sido responsable en diversas áreas dentro de la Universidad de Guadalajara. Fungió como coordinadora de Control de la Gestión de la Oficina de la Presidencia del Ayuntamiento de Guadalajara en el periodo de la administración 2010-2012. Actualmente es jefa del Departamento de Economía y Ciencias Políticas del Centro Universitario de Tonalá de la UDG.

Entre sus últimas publicaciones está el artículo “Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad del género, las profesiones y las particularidades regionales” en *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo RIDE*, vol. 9, número 18, pp. 377-391. anisse.musalem@academicos.udg.mx

Jimena Sánchez

Es la Directora Ejecutiva del Espacio de Mujeres Líderes de Instituciones de Educación Superior de las Américas (EMULIES), programa de la Organización Universitaria Interamericana (OUI-IOHE). Magíster en Gerencia Social con mención en Programas y Proyectos de Desarrollo y Magíster en Antropología por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Magíster en Empresas Sociales para la Innovación Social y el Desarrollo Local por la Universidad EAFIT de Colombia. Licencia en Sociología por la PUCP. Ha seguido las diplomaturas “Desafíos del Feminismo en América Latina” y “Violencia Familiar y Derechos Humanos” de la Universidad Nacional Autónoma de México, además de diversas pasantías en Italia, Alemania, Colombia, España y Estados Unidos. Consultora,

investigadora y docente especialista en temas de género y violencia, género en la educación superior y desarrollo territorial. Docente de la Maestría de Política Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) en Perú, y ha sido docente de la PUCP y del Tecnológico de Monterrey (Santa Fé- Ciudad de México).

Consultora con experiencia en Perú y México para Naciones Unidas (UN-FPA, PNUD), el Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo, el Ministerio de Educación del Perú, la presidencia del Consejo de Ministros del Perú, entre otros. Fue especialista y coordinadora de la Comisión Nacional Peruana de Cooperación con la UNESCO.

María Alexandra Clavijo Loor

Doctora en Educación (Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Profesora ecuatoriana en los niveles de educación infantil y educación superior. Enfocada a las líneas de investigación: feminismos y género; artes y educación y estudios sobre universidad. Formación académica de grado en Educación Parvularia, por la Universidad Central del Ecuador (2006); Maestría en Educación Superior y Equidad de Género, por la Universidad Central del Ecuador (2010); y Doctorado en Educación, por la Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2018).

Con experiencia de trabajo docente a nivel de grado y posgrado en la Universidad Central del Ecuador (2007-2010); Universidad Tecnológica Equinoccial (2012-2015); Universidad Andina Simón Bolívar (2017); y actualmente docente titular de la Universidad UTE en Quito, Ecuador.

Autora y coautora de publicaciones en estudios feministas y educación superior, participación en eventos científicos nacionales e internacionales, dirección y participación en grupos y proyectos de investigación nacionales e internacionales (GIDIC de Ecuador, INNOVAVAL de Brasil y GIIMCCO de México).

mariaa.clavijo@ute.edu.ec / mclavijoloor@gmail.com

Doris Patricia Cevallos Zambrano

Doctora en Educación y Sociedad por la Universidad de Barcelona-España. Economista y licenciada en Ciencias de la Comunicación; con un master en Administración de Empresa; doctora/PhD por la Universidad de Barcelona-España.

Se ha desempeñado profesionalmente en gerencia de proyectos públicos y privados, actualmente es docente investigadora de la Facultad de Economía y vicerrectora administrativa de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, además profesora de la Universidad Técnica de Manabí.

Con amplia trayectoria en investigación, publicaciones indexadas y ponencias a nivel internacional. Es miembro activo de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas (REMCI), es directora internacional de SLADE Ecuador y coordinadora académica por la Uleam del Proyecto To Inn de la Unión Europea.

Pertenece al grupo de investigación Mujeres en academia, grupo interinstitucional de las universidades manabitas. Además, pertenece al Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad (GI-IMCCO). Y miembro del Espacio de Mujeres Líderes en Educación Superior (EMULIES).

doris.cevallos@uleam.edu.ec / superdoris99@hotmail.com

Jhonny Saulo Alberto Villafuerte Holguín

Doctor con especialidad en Psicodidáctica y Didácticas Específicas de la Universidad del País Vasco, España. Académico de nacionalidad ecuatoriana con estudios en Israel, China, Inglaterra, Alemania, Chile y España.

Las líneas de investigación en las que ha generado publicaciones científicas son: desarrollo humano y sustentable; innovaciones educativas, género e inclusión; y emprendimiento social y empresarial.

Ha cooperado en proyectos de desarrollo social a nivel nacional e internacional sobre gestión de los recursos naturales, participación ciudadana y género, desarrollo productivo y sostenibilidad.

Ha sido profesor en las universidades: Pontificia Universidad Católica de Ecuador Sede Esmeraldas; San Gregorio de Portoviejo y actualmente labora en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.

jhonny.villafuerte@gmail.com

Patricia Ruiz-Bravo

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Lovaina, Bélgica. Profesora principal del Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Perú.

Investigadora especialista en temas de género, educación y desarrollo. Consultora especializada en evaluación de proyectos de desarrollo rural y género; actualmente decana de la Facultad de Ciencias Sociales.

Aranxa Pizarro Quiñones

Es alumna de la Maestría en Sociología de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Licenciada en Filosofía por la Pontificia Universidad Católica del Perú con la tesis Una Aproximación Funcional al Problema

de la Representación en la Teoría Feminista. Ha sido alumna visitante en el Massachusetts Institute of Technology (MIT) en EE. UU. y en la University of Bergen en Noruega.

Sus temas de interés son el género, la teoría feminista, la educación superior, la filosofía social y los estudios trans. Ganadora del premio PAIN-Programa de Apoyo a la Iniciación en la Investigación (2013) y ganadora del premio PADET -Programa de Apoyo al Desarrollo de Tesis de Licenciatura (2015), ambos otorgados por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Desde el 2017, se desempeña como investigadora en la Cátedra UNESCO de Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior de la misma casa de estudios. Dentro de sus publicaciones destacan *Liderazgo de mujeres en las universidades peruanas* (2019), *4EqualScience: Mujeres en la ciencia en cinco universidades de la Red Peruana de Universidades* (2018), *Examinando la Teoría Verificacionista del Significado* (2014).

Paloma Lugo Saucedo

Maestra en Derecho por la Universidad Autónoma de Coahuila con acentuación en Derecho Laboral Internacional y en Derechos Humanos.

Entre sus líneas de investigación se encuentran: género, derechos humanos de las mujeres y feminismos.

Es investigadora de la Academia Interamericana de Derechos humanos, y actualmente dirige el Centro de Posgrado y Capacitación de la misma institución. palomalugo17@gmail.com

Myrna Berenice Hinojosa García

Doctora en Métodos Alternos de Solución de Conflictos por la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Catedrática de la Universidad Autónoma de Nuevo León y en la Universidad Ciencias de la Seguridad en materia de Cultura de la Paz, Estudios de Género, Métodos Alternos de Solución de Conflictos, Modelos Victimológicos. Es Psicóloga por la Universidad de Monterrey.

Myrna_hinojosa@yahoo.com

Angélica Rodríguez Abad

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Profesora de tiempo completo de la Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Doctora en Ciencias sociales,

maestra en Instituciones y Organizaciones y licenciada en Sociología por la UAEM. Integrante del Cuerpo Académico “Ciencias del envejecimiento”.

Líneas de investigación: familias, masculinidades, paternidades, cuidado y vejez. Proyectos de investigación son: “Experiencias y narrativas de las paternidades en la vejez” y “La participación de los varones en el cuidado de sus progenitores en la vejez”.

Eduardo Abedel Galindo Meneses

Maestro en Análisis Regional por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Profesor de tiempo completo de la Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Candidato a doctor en Desarrollo Regional por El Colegio de Tlaxcala, A. C. Colaborador del cuerpo académico: “Vulnerabilidad, Desarrollo Humano y Políticas Públicas” (UATLX-CA-225). Integrante del comité académico de la Red de Estudios de Sobre Familias (REDFAM).

Sus líneas de investigación son: cuidado, género y arreglos familiares; familia y modelos alternativos de desarrollo; espacios domésticos y vida cotidiana.
eagalindo_fcdh@uatx.mx

Estrella Montes López

Doctora en Sociología. Universidad de Salamanca, España. Doctora en Sociología y profesora ayudante doctora en el área de Sociología de la Universidad de Salamanca, España.

Su línea principal de investigación se centra en los estudios de educación superior y relaciones de género, centrándose específicamente en las dificultades de acceso de las mujeres a las posiciones superiores en la academia.

Entre sus publicaciones recientes destacan los artículos: “*Micropolitics and meritocracy: improbable bed fellows?*”, publicado en la revista *Educational Management Administration & Leadership* y “*Micro-political practices in higher education: a challenge to excellence as a rationalising myth?*”, publicado en la revista *Critical Studies in Education*.

estrellamontes@usal.es

Irina Rasskin-Gutman

Doctora en Psicología con mención internacional por la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) en octubre de 2012. Su tesis doctoral, titulada “Identidad y alteridad en la escuela multicultural: una etnografía crítica” se centra en el estudio

de los procesos de construcción de identidades y alteridades en un instituto de educación secundaria de la Comunidad de Madrid y se interesa, especialmente, por la enseñanza de la historia y sus repercusiones identitarias.

Desde el año 2014 hasta la actualidad desempeña su labor como personal docente e investigadora de tiempo completo en el Departamento de Psicología y Antropología de la Facultad de Formación de Profesorado de la Universidad de Extremadura; desde el primero de mayo de 2019 bajo la figura de profesora contratada doctora. En los años 2013 al 2014 fue coordinadora de la Maestría de Educación Especial de la sección de Posgrados de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito-Ecuador.

Nazareth Gallego-Morón

Diplomada en Educación Social y Trabajo Social y máster en Género e Igualdad, por la Universidad Pablo de Olavide (España). Diplomada en Educación y Trabajo Social. Investigadora predoctoral FPU y doctoranda en Ciencias Sociales en la Universidad Pablo de Olavide, España.

Forma parte del Grupo de Investigación “Economía Ecológica, Feminista y Desarrollo” y del “*Gender, Economy, Politics and Development Observatory*” (GEP&DO) de la Universidad Pablo de Olavide.

Sus principales líneas de investigación se centran en los estudios de género, el mercado de trabajo y la educación superior.

Entre sus publicaciones destacan los artículos: “Techo de cristal en la universidad. Si no lo veo no lo creo”, publicado en la *Revista Complutense de Educación*, y “*Breaking the glass ceiling: the doctoral thesis defence as a key turning point*”, publicado en *Métode Science Studies Journal*.

ngalmor1@upo.es

*Mujeres en las Universidades Iberoamericanas:
la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*

se terminó de editar en noviembre de 2019 en los talleres de

Kerigma Artes Gráficas

calle Pamplona 1136 Colonia Santa Elena Alcalde
Guadalajara, Jalisco, México

Para su composición se utilizó fuente
Times New Roman
de 14, 12, 11, 10, 9 y 8 puntos

Esta edición es digital

Diseño: Rafael Valdez López

Diagramación y cuidado de la edición: José Obdulio Valdez Amezcua

El libro que el lector tiene en sus manos es producto del proyecto "Los retos de la conciliación. Análisis comparado de la experiencia de mujeres trabajadoras en instituciones de educación superior". Es un libro que presenta una radiografía sobre la realidad que enfrentan mujeres académicas investigadoras y directivas en 15 instituciones de educación superior de cinco países, cuatro iberoamericanos (México, Perú, Ecuador y España) e Italia, realizado por investigadores del Grupo Iberoamericano de Investigación sobre Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad (GIIMCCO). El libro está organizado en cuatro partes. La primera integrada por un capítulo de corte teórico; la segunda contiene dos textos, el primero presenta algunos planteamientos sobre las instituciones de educación superior, la cultura institucional y el papel de estas instituciones en la lucha por la igualdad. El segundo ejemplifica las implicaciones de la no incorporación de una perspectiva de género que ponga la problemática de la conciliación como un aspecto a considerar en la evaluación del desempeño académico de profesoras de una universidad mexicana. Finalmente, la tercera y cuarta parte de la obra contienen aproximaciones empíricas a la situación y los desafíos que enfrentan las directivas de las IES, así como de las académicas, respectivamente.



Organización
Universitaria
Interamericana

