



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y POSGRADO
CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARIAS SOBRE
DESARROLLO REGIONAL



MAESTRÍA EN ANÁLISIS REGIONAL

**FACTORES QUE OBSTACULIZAN E IMPULSAN A LAS
MUJERES ACADÉMICAS A OCUPAR PUESTOS DE
DECISIÓN. ESTUDIO DE CASO EN LA UATx**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN ANÁLISIS REGIONAL

PRESENTA:
GISELA CASTILLO SERRANO

ASESORA:
DRA. AURELIA FLORES HERNÁNDEZ

TLAXCALA, TLAX

NOVIEMBRE 2018

Mis agradecimientos a:



Ya que a través del apoyo económico que me brindó, pude realizar la Maestría en Análisis Regional en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias Sobre Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, al estar registrado su posgrado en el PNPC.

Con la publicación del presente trabajo de investigación, además de la presentación del examen de grado correspondiente, sean la mejor muestra de mi gratitud hacia el CONACYT.

Noviembre 2018

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mis agradecimientos a las instituciones que me han formado profesionalmente, la Universidad Autónoma de Tlaxcala y el CIISDER.

A todos aquellos quienes con su apoyo han hecho posible que este trabajo llegue a buen término.

A la Dra. Aurelia Flores Hernández, quien ha ejercido una labor paciente de dirección y análisis del presente trabajo de investigación. Sus pertinentes observaciones y recomendaciones representaron para mi un valioso apoyo.

A la Dra. Carmen Leticia Flores Moreno, Dra. María Mercedes Adelina Espejel Rodríguez, Dra. Leonor Luz María Rocha Pérez y Mtro. Cirilo Rivera García, a quienes agradezco las observaciones emitidas que permitieron afinar el presente trabajo.

A todos los miembros que integran el CIISDER, de manera muy especial al profesorado que compartió sus conocimientos, sus cuestionamientos se convierten en aprendizajes, al personal administrativo, de biblioteca y de imagen.

A las protagonistas de este trabajo, a todas y cada una de las mujeres académicas que compartieron sus experiencias de vida, sus pensamientos y sus sentimientos, gracias por su confianza.

DEDICATORIA

A mi maravillosa familia. Gracias por coincidir en algún punto de mi vida.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I. TEORÍA FEMINISTA. CATEGORÍAS ANÁLITICAS CENTRALES	
I.1. La teoría feminista	5
I.1.1 Las Olas del Movimiento Feminista	11
I.2. La categoría género	14
I.3. El concepto Techo de Cristal	18
1.3.1. Aportaciones del concepto “techo de cristal” para develar las desigualdades de género	22
1.3.2. Clasificación de barreras para ocupar puestos de decisión en la universidad	25
 CAPÍTULO II METODOLOGÍA FEMINISTA Y EL PROBLEMA DE ESTUDIO	
II.1. Metodología feminista	32
II. 2. El trabajo de campo desde la mirada feminista	36
II. 2.1. Lo cualitativo del estudio, las técnicas y los instrumentos	40
II. 2.2. Planteamiento del problema	41
II. 2.3. Pregunta de investigación	43
II. 2.4. Objetivos de la investigación	43
II. 2.5. Elección de las mujeres académicas	44
 CAPÍTULO III MARCO CONTEXTUAL. EL LUGAR DE ESTUDIO	
III.1. La región desde la perspectiva de género	46
III.2. Los espacios para las mujeres en la universidad	49
III.3. La universidad en cuestión	51
III.4. Caracterizando a las mujeres universitarias participantes en la investigación	57

CAPÍTULO IV. LOS HALLAZGOS. FACTORES QUE OBSTACULIZAN Y/O ESTIMULAN A LAS MUJERES ACADÉMICAS PARA OCUPAR UN PUESTO DE DECISIÓN

IV.1. Mujeres académicas en puestos jerárquicos

El perfil de sus rostros 59

IV.2. Factores personales 65

IV.3. Factores familiares 85

IV.4. Factores institucionales 96

CONCLUSIONES 112

BIBLIOGRAFÍA 117

ANEXOS 121

Anexo I. Guía de entrevista

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Tipos de barreras Gaete-Quezada (2015)	26
Cuadro 2. Tipos de barreras Tomás y Guillamón (2009)	27
Cuadro 3. Tipos de barreras Díez <i>et. al.</i> , (2009)	28
Cuadro 4. Tipos de barreras Guil (2007)	29
Cuadro 5. Frenos e impulsores. Chinchilla <i>et, al.</i> , (2006)	30
Cuadro 6. Programas educativos que oferta la UATx	52
Cuadro 7. Espacios de UATx representado por mujeres	55
Cuadro 8. Perfil de mujeres académicas participantes en la investigación	57
Cuadro 9. La cotidianidad en la vida de las mujeres académicas	73
Cuadro 10. Testimonios de mujeres académicas y su ingreso a la universidad	97

INDICE DE GRAFICAS

Grafica 1. Concentrado de matrícula ciclo escolar 2016-2017	53
Grafica 2. Concentrado de matrícula ciclo escolar 2016-2018	53

INDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1. Obstáculos y estímulos personales	84
Esquema 2. Obstáculos familiares	95
Esquema 3. Obstáculos institucionales	111

INTRODUCCIÓN

Cuando conoces la historia de las mujeres, y todo lo que está detrás de ello, conoces a la persona; se intenta comprender los procesos socioculturales por los que han atravesado, entiendes su manera de ser, sus conductas, la forma de ver el mundo y de enfrentarse a él, eso, realmente importa, poder hablar sobre mujeres a la hora de juntarnos, es celebrar todo aquello que nos conecta, todo aquello que nos une, que va mucho mas allá de lo que nos separa.

El interés por abordar un tema sobre la escasa representatividad de las mujeres en los puestos jerárquicos, parte de las evidentes estadísticas en todo el mundo, las cuales revelan que se encuentran subrepresentadas en los espacios públicos, recuperando los relatos distinguimos que las acciones de las mujeres han sido mayormente reconocidas en espacios domésticos, (cuidado de hijos e hijas, y personas adultas, estar a cargo de los quehaceres domésticos) mientras que, los hombres dominan los espacios públicos.

Cuando las mujeres estaban situadas de modo exclusivo en los espacios domésticos y además, eran bien vistas, no se evidenciaban las situaciones de desigualdad y discriminación. El parteaguas para evidenciar las situaciones que vivían las mujeres, es la incorporación al mercado laboral que se acentúa en la Revolución Industrial, donde era fundamental la mano de obra, sin embargo, a pesar de estar integradas al proceso de desarrollo también tenían a su cargo el espacio doméstico.

La historia de las mujeres queda al descubierto cuando luchan por las reivindicaciones y toman conciencia de la subordinación a las que son sometidas, a través de las luchas feministas en todo el mundo se han reconocido sus derechos, poco a poco se han ido ganando espacios, la situación laboral de las mujeres ha enfrentado cambios significativos, las transformaciones han sido culturales, económicas, sociopolíticas, etcétera.

Actualmente, el acceso de las mujeres a la educación superior al parecer ha permitido que al menos en términos de matriculación y en cifras, tanto hombres como mujeres ocupen espacios muy similares y en apariencia tengan las mismas oportunidades de acceso a la universidad.

El hecho de que hoy día podamos hablar de que en las aulas universitarias, la presencia femenina es importante, indica por un lado, un gran logro en materia de equidad, que sugiere que la admisión de las mujeres mantiene equilibrio en ciertas disciplinas, así como que ellas están ganando terreno en profesiones que anteriormente estaban reservadas para los hombres, tales como las ingenierías.

Por otro lado, ni una distribución nivelada entre las Instituciones de Educación Superior (IES), ni el acceso a carreras de antaño vetadas para las mujeres son rasgos generalizados que estén garantizando la participación femenina en puestos de decisiones. Este dilema es muestra de la posible presencia de mecanismos institucionales y quizás de otro tipo que estarían limitando su participación en la vida universitaria.

A pesar de ello, el acceso de las mujeres a la educación superior ha hecho posible que algunas de ellas, lleguen a ser profesionales en su campo y desarrollen habilidades necesarias para ocupar un puesto de jerárquico en la universidad o en instituciones similares, aunque prevalezca el sostenimiento de una gruesa proporción femenina en áreas consideradas “extensión de su naturaleza”, ocupando posiciones en puestos de dirección de menor jerarquía y de alcance político, y en condiciones salariales inferiores a las percibidas por los varones (Osorio, 2009). La participación integral de las mujeres es una estrategia que resultaría útil para la reivindicación de sus derechos.

Por estas razones, para contribuir al debate de las situaciones de desigualdad de las mujeres en los espacios universitarios, en este trabajo proponemos discutir desde un enfoque de las relaciones de género al siguiente cuestionamiento:

¿Cuáles son y cómo operan los obstáculos y los estímulos de carácter personal, familiar e institucional que las mujeres académicas resisten para permanecer, afianzar e incluso ascender en su carrera laboral y profesional?

La estructura de la tesis concentra cuatro capítulos además de esta introducción. En el Capítulo I se hace referencia a los elementos teóricos y a las categorías analíticas de esta investigación, la cual se apoya en la teoría feminista. El principio básico del feminismo es develar que las diferencias y las desigualdades que vivencian hombres y mujeres en cualquier dimensión de su existencia no se anclan en la diferencia sexual y/o biológica, sino en la construcción social del género (qué es ser hombre y qué es ser mujer en una sociedad determinada). A través de las Olas del feminismo se muestra la lucha constante de las mujeres para afianzar las reivindicaciones de las que ahora gozamos, podemos afirmar que las luchas feministas han sido determinantes para el acceso de las mujeres a la educación. Posteriormente se analiza la categoría de género, útil para observar las construcciones socioculturales tanto de hombres como de mujeres, es decir no a partir del sexo.

El eje rector de esta investigación es el concepto de “techo de cristal”, mismo que aparece en la década de los 80's para analizar las barreras que enfrentan las mujeres al ocupar un puesto en la escala jerárquica. Este término ha sido utilizado en innumerables investigaciones, cabe destacar que el país que cuenta con más estudios en este tema es España, por lo que mucha de la bibliografía hace referencia a ellos. Existen diferentes investigaciones sobre techo de cristal y utilizando diversos métodos y metodologías, se logra en esta tesis hacer un listado de los factores que intervienen como barreras al momento de acceder o ascender a puestos en la escala jerárquica.

En el capítulo 2 se expone la propuesta metodológica, esta investigación se afianza en la metodología feminista, que permite por un lado reconocer las barreras o los factores que frenan, y por otro averiguar aquello que impulsa a las mujeres para

ocupar un puesto en la escala jerárquica. Las protagonistas de este trabajo fueron diez mujeres académicas en algún puesto jerárquico dentro de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

El capítulo 3 contextualiza el espacio institucional donde se desarrolla la investigación, haciendo énfasis en el concepto de espacio desde una perspectiva de género, también muestra el escenario de incorporación de las mujeres a la educación superior, por último se contextualiza la Universidad Autónoma de Tlaxcala como el lugar de estudio.

En el capítulo 4 se presentan los hallazgos, en un primer momento se describe el rostro de las mujeres académicas participantes, para posteriormente destacar las situaciones que obstaculizaron o que frenaron el acceso o el ascenso a un puesto jerárquico, o bien, revelar el motivo que las impulso a ocupar un puesto, en tres niveles o dimensiones: factores personales, factores familiares y factores institucionales.

Finalmente, se presentan las conclusiones derivadas de este trabajo.

CAPÍTULO I. TEORÍA FEMINISTA. CATEGORÍAS ANÁLITICAS CENTRALES

Este capítulo está orientado a exponer la teoría central de esta investigación, la cuál se encuentra fundamentada en las proposiciones de la teoría feminista, donde se parte de la diferencia biológica y de cómo se enuncian los procesos que dan origen a la subordinación de las mujeres, que como consecuencia se genera discriminación y desigualdad, las cuales se manifiestan en diferentes ámbitos, como lo cultural, lo económico y lo social. Posteriormente, se esclarece la categoría de género como una herramienta conceptual que posibilita la distinción de las desigualdades socialmente construidas para las mujeres y los hombres. Desde este acercamiento podremos abordar el concepto de “techo de cristal” y comprenderlo como una expresión que se ha utilizado desde hace varias décadas para explicar, principalmente, las dificultades de las mujeres para acceder a los puestos jerárquicos laborales más altos de cualquier organismo y organización instituida.

I.1 La teoría feminista

La lucha de las mujeres por la igualdad de los derechos tiene varios siglos de historia, en este contexto, diversas teorías han sido desarrolladas para la defensa de los derechos de las mujeres. Entre todas ellas, la teoría feminista, es considerada como un conjunto de planteamientos teóricos, políticos, y éticos, especialmente se le reconoce como una teoría social crítica (Amorós ,1995; Varela, 2008; Beltrán y Maquieira, 2008; De las Heras, 2009; Moreno y Alcántara,2017).

Los estudios feministas o estudios con perspectiva de género se encuentran cimentados desde una postura epistémica crítica, la cual permite analizar las realidades sociales y develar que están establecidas por relaciones de poder, es decir, sujetos dominan a otros sujetos, las realidades se plasman en acciones donde la cotidianidad de la vida social del sujeto esconde o disfraza las desigualdades generadas entre hombres y mujeres de una manera sutil, casi invisible.

Ana de Miguel (en Amorós,1995:336) menciona que el feminismo siempre ha existido “En el sentido más amplio del término, siempre que las mujeres, individual o colectivamente, se han quejado de su injusto y amargo destino bajo el patriarcado y han reivindicado una situación diferente, una vida mejor”.

Desde el pensamiento crítico, la teoría feminista investiga la ideología y la reflexión de las mujeres en el contexto que han vivido; luchar por una realidad transformable donde se elimine cualquier forma de discriminación en su contra. Lo cierto es que la lucha por la liberación femenina aún sigue siendo una tarea pendiente, debemos reflexionar y plantear cómo podemos desarraigar la dominación y los obstáculos que limitan el pleno desarrollo y la participación hacia una igualdad y hacia la libertad de todas las personas.

Samara de las Heras (2009) coincide con varias teóricas del feminismo¹ y alude a que el punto de partida es el redescubrimiento de la historia de las mujeres, de la situación que viven, de las reivindicaciones y de los logros, porque para suprimir la subordinación a la que estamos sometidas, el primer paso es tomar conciencia y darse cuenta de cómo se produce y cómo nos afecta para, y a partir de ahí definir una estrategia de actuación.

La toma de conciencia sobre la discriminación y las desigualdades a las que están expuestas las mujeres es fundamental, es el punto de partida para analizar tanto el origen como las consecuencias de la subordinación, no se necesita estar adherida o pertenecer a un movimiento social para ser consciente de la discriminación sexual “Si la participación de las mujeres no es consciente de la discriminación sexual, no puede considerarse feminista” (Varela, 2008:13).

¹ “El feminismo o más bien los feminismos considerados como movimientos sociales , como práctica política y como disciplina que se enseña, tiene una historia, una praxis propia y un caudal de presupuestos epistemológicos que se alimentan día a día conforme se desarrolla su pensamiento y su práctica, misma que se construye constantemente de acuerdo con el contexto en que se desenvuelven las mujeres que se autodefinen como feministas” Ana Lau Jaiven (en Moreno y Alcántara, 2017:139).

Por lo cual, asumirse feminista es “tomar conciencia” y buscar estrategias para eliminar aquellos códigos culturales, normas y valores que aparecen como estereotipados, donde se privilegia lo masculino y se exaltan las relaciones de poder patriarcal, a través del feminismo podemos percibir aquellos elementos que dejan a las mujeres en desventaja y son obstaculizadas por el sexo con el que han nacido.

Las primeras manifestaciones del feminismo surgen en el siglo XVIII cuando se comienza a defender las ideas de “Igualdad, Libertad y Fraternidad”, justo cuando se cuestiona el orden establecido, esto de ningún modo indica que anterior a este siglo no se plantearan discursos a favor de las mujeres.

Puede afirmarse que los momentos con más fuerza y polémica feminista nacieron en el periodo de la Ilustración, durante el “Siglo de las luces” donde se denuncia la falta de inclusión de las mujeres en los derechos a los que son acreedoras y desde donde se cuestiona ¿Por qué las mujeres están excluidas? ¿Por qué los derechos solo corresponden a la mitad del mundo, a los varones? ¿Dónde se encuentra el origen de la discriminación? ¿Qué podemos hacer para combatirla? Preguntas que desde entonces hasta hoy día se encuentran vigentes (Varela, 2008).

Para dar respuesta a los cuestionamientos anteriores, las mujeres deciden organizarse y ser consientes sobre el cambio que la sociedad requiere, hacer valer y respetar sus derechos. Las feministas de aquella época, al darse cuenta que dependían de métodos, técnicas y estructuras de teorías, se unen y articulan al feminismo como una filosofía política basada en la justicia y como un movimiento social, el cual se constituye por mujeres, quienes buscan la igualdad de los derechos sociales, civiles, laborales e individuales entre los sexos.

Beltrán y Maquieira (2008) señalan que la teoría feminista esta enclavada en la Ilustración, momento histórico en el que se vindica la individualidad, la autonomía y los derechos. También señalan que las mujeres quedarían excluidas del objetivo de la Ilustración, por lo tanto, las ilustradas se vieron en la necesidad de reivindicar la

inclusión de las mujeres en los principios universalistas que la Ilustración defendía: la universalidad de la razón, la emancipación de los prejuicios, la aplicación del principio de igualdad y la idea de progreso.

Si bien es cierto que el feminismo es un discurso político, lo que hace la diferencia de otras corrientes de pensamiento político es que está constituido por el hacer y pensar de millones de mujeres que se agrupan y que están disgregadas por todo el mundo, invitando a la reflexión y a la práctica feminista que estimulan a tomar conciencia de las desigualdades. Victoria Sau (citada en Varela, 2008:12) alude que:

“El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera”.

Dado el carácter androcéntrico de la historia, las mujeres han sido sujetos invisibles, e impalpables, razón por la cual a través distintas teorías e innumerables trabajos de investigación han dado pauta a este debate donde permanecen las desigualdades que provienen de los contextos y condiciones en los que se encuentran las mujeres.

Autoras como Ana Guil (2007) documenta de manera breve la historia de mujeres que han estado presentes en la construcción del conocimiento científico en todas sus ramas². La historia muestra como las mujeres no han sido visibles a pesar de

² En el antiguo Egipto existían escuelas de medicina para mujeres en Sais y Heliópolis desde el año 3.000 a.C. donde se estudiaba fundamentalmente la ginecología, especialidad en la que destacan los nombres de *Merit Ptah* (2.700 a.C.) quien fue médica, la reina *Hatshepsut*, *Hatshopsitu* o *Hatasu* (1.500 a.C) quien además de médica, organizó expediciones de botánica para la búsqueda de nuevas especies. En Mesopotamia *Tapputi-Belatikallim* (1,200 a.C) quien contribuyó al desarrollo de la tecnología de perfume empleando técnicas

los grandes aportes que han realizado a la sociedad, se ha documentado situaciones de mujeres que se han disfrazado para acudir a debates públicos, mujeres que han firmado sus grandes obras con un pseudónimo para no ser reconocidas, mujeres que han cedido el protagonismo a los hombres. Si observamos estos hechos, reconoceremos que estas circunstancias no se encuentran tan alejadas de nuestra realidad.

De esta manera la historia de las mujeres esta relacionada con los movimientos feministas, ya que a través de estos se ha impulsado un cambio social en beneficio de la igualdad entre hombres y mujeres, al mismo tiempo se ha ido dotando de fundamentos teóricos y epistemológicos necesarios para visibilizar la historia de las mujeres, y las desigualdades a las que se enfrentan día a día.

Los estudios feministas europeos, destacan la primera fase del feminismo en la Ilustración, esta etapa también llamada polémica feminista. Las polémicas feministas sobre la mujer se enaltecen hasta la Edad Media, aunque inician con el preciosismo. Pinto (2003) señala que los primeros registros de mujeres comunes se encuentran a mediados del siglo XVII, y estos refieren a las “preciosas”, mujeres francesas distinguidas por su elegancia y desenvueltas que dialogaban con

de destilación, extracción y sublimación. En Grecia (500 a.C.) la presencia de las mujeres en las escuelas pitagóricas no era inusual. *Theano* la mujer de Pitágoras participó activamente en esas escuelas, aunque después se prohibió bajo pena de muerte que las mujeres estudiaran, asistieran a cualquier tipo de escuela, o practicaran medicina. *Aspasia de Mileto*, compañera de Pericles durante años escapó a la prohibición por no ser ateniense y presidió un salón filosófico en el que defendía la capacidad de las mujeres para la guerra y la política; salón al que asistían Sócrates y Anaxágoras. Otras mujeres, para escapar de la prohibición, se vestían de hombres para ir a los debates públicos de Sócrates y Platón, ya que ambos abogaron por su educación. *Phytias*, mujer de Aristóteles, fue una inminente zoóloga que colaboró activamente en las investigaciones biológicas de su marido, que pese a ello, consideraba a las mujeres seres inherentes inferiores, ideas que posteriormente heredaría sin crítica alguna nuestra actual cultura académica. En Alejandría, vivieron las dos mujeres más conocidas del mundo antiguo. *Miriam la Judía* e Hipatia hacia el año (100), junto con *Cleopatra de Copta* y *Teosebia*, fueron las principales alquimistas de la época, es la primera mujer de la que se encuentra constancia escrita. Trabajó con aleaciones y sulfuros de cobre, plomo, plata y oro. Sintetizó un sulfuro de plomo y cobre utilizando desde entonces en pintura, al que llaman precisamente negro de María. También fue inventora del famoso baño el cual lleva su nombre, así como de numerosos tipos de hornos. *Hipatia* de Alejandría vivió del año 370 año 415, siendo todo un símbolo del conocimiento y la ciencia, y por ello precisamente fue sometida a un terrible martirio. Una muchedumbre exaltada por unos monjes celosos de su pagano saber – en contradicción de mujer pagana de la época- la apedreó y después quemaron su cadáver. *Hipatia* había recibido una excelente educación que completó en Atenas e Italia y a su regreso fue profesora de la academia neoplatónica, ella era experta en física, mecánica, medicina, matemáticas, geometría y astronomía y tenía numerosos discípulos en toda la cuenca mediterránea, también diseñó un hidrómetro y un astrolabio en colaboración con Synesio de Cierene, como refleja la correspondencia de ambos que aún se conserva.

políticos, intelectuales y nobles, quienes discutían frente a ellas, incluso con ellas, así mismo, ellos se dejaban influenciar por sus ideas.

En la época de la Revolución Francesa aparecen las primeras manifestaciones de lo que se puede denominar feminismo incipiente, debido a que las mujeres se manifestaban por demandas sociales, mismas que beneficiarían y reivindicarían en contra de la desigualdad, discriminación y explotación de las que eran sujetas, aunque en esta época, en apariencia fueron visibles ocupando lugares antes prohibidos; pero esto no fue motivo de cambios significativos, ya que los derechos ganados, posteriormente les habían sido negados, algunos como la ley del divorcio y admitir que las mujeres puedan ser testigos en el Registro Civil, todos estos derechos fueron prohibidos por el “Código Napoleónico” el cual exigía a la mujer la obediencia incondicional al marido.

Recordemos que en esta época las mujeres no tenían una vida propia, dependían del padre, del esposo o del hermano, si se les permitía trabajar, su sueldo era administrado por varones, estaba prohibido que las mujeres se situaran en espacios públicos, pero, si era bien visto que las mujeres fueran amables, cariñosas, leales, sumisas, a las mujeres solo les pertenecía el espacio doméstico, estar a cargo de los otros, como los hijos, hijas y personas mayores. ¿Cuánto de esto ha cambiado hoy en día? ¿Las mujeres que han ganado espacios públicos, han ignorado seguir ocupando espacios domésticos?. Esta doble presencia tanto en los espacios públicos como en los privados ha sido motivo de conflictos en la propia vida de las mujeres.

Sin embargo, poco a poco las mujeres se han ido posicionando de ciertos espacios públicos, cosa que no ha sido fácil, debemos reconocer los movimientos feministas donde a través de sus luchas han incitado a que se reconozcan los mismos derechos de los que los hombres gozan. Estos cambios de la lucha por la inclusión de las mujeres se encuentra documentada en las Olas del feminismo, las cuales resulta necesario entender y comprender.

I.1.1. Las Olas del Movimiento Feminista

El movimiento feminista se precisa como un proceso de etapas o fases, o también llamadas “Olas”³ el trayecto histórico del feminismo se ha documentado desde varias vertientes, pero siempre teniendo presente los movimientos sociales. Valcárcel (2001), Varela (2008) y González (2017), reconocen tres Olas del feminismo que van desde la Ilustración donde las mujeres tuvieron un gran protagonismo con los movimientos sociales, hasta nuestros días.

La Primera Ola del Feminismo. Según Varela (2008) los primeros antecedentes del feminismo se dan a finales del siglo XVIII. Esta primera Ola se encuentra estrechamente vinculada a la teoría de los derechos humanos y nace en vinculación con el movimiento de la Ilustración, misma que denuncia la falta de inclusión de las mujeres en los derechos y la universalidad de la razón, el feminismo surge en el llamado “tiempo de los derechos”.

En diferentes investigaciones al hablar sobre feminismo se agregan cada vez más nombres nuevos a la genealogía, lo que significa que innumerables mujeres han hecho historia en el feminismo, mujeres que han enriquecido a la mitad de la humanidad, sin lugar a duda, una mujer precursora del feminismo moderno fue Olympe de Gouges (1748-1793) que en 1791 escribió la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*. En su afán de desvelar las desigualdades entre hombres y mujeres, escribe un artículo donde declara que “La mujer tiene el derecho a ser llevada al cadalso y, del mismo modo, el derecho de subir a la tribuna...”, y precisamente de Gouges nunca subió a ninguna tribuna, pero si, a un cadalso donde fue guillotizada.

Con la firme intención de evidenciar las discrepancias que se producían en las prácticas sociales dominantes Mary Wollstonecraft (1759-1797) 1791 redacta la *Vindicación de los Derechos de la Mujer*, obra que es considerada como fundacional en el feminismo donde argumenta que las mujeres no son por

³ “Olas” porque vienen y van, se ganan y se pierden derechos.

naturaleza inferiores a los hombres, sino que parecen serlo porque no reciben la misma educación. Las mujeres del siglo XVIII primordialmente pedían “Derecho a la educación, derecho al trabajo, derechos matrimoniales y respecto a los hijos, y derecho al voto” (Varela, 2008:23).

Como se puede evidenciar, en la primera Ola del feminismo las mujeres denuncian la falta de inclusión de sus derechos, de manera formal inicia la lucha por la igualdad de sus derechos, los cuales están dispuestas a llevar a la tribuna.

La Segunda Ola del Feminismo. Se establece hacia el siglo XIX e inicio del siglo XX, se caracteriza porque las mujeres piden el sufragismo universal, el feminismo aparece entonces como un movimiento internacional con identidad autónoma teórica y organizativa, es aquí donde se delimita el concepto de género. La francesa Simone de Beauvoir con su obra *El segundo sexo*, plantea que la mujer es construida socialmente más no biológicamente y que la construcción de la sociedad es masculina, por lo tanto la mujer queda excluida. Judith Butler, (en Benhabib y Cornell, 1990) analiza la famosa formulación de Beauvoir “No se nace mujer, se llega a serlo” y afirma la no coincidencia de la identidad natural y generalizada, concretamente analiza el verbo “llegar a ser” y señala que no solo estamos contruidos culturalmente, sino que en cierto sentido nos construimos a nosotras mismas.

La incorporación de las mujeres a la industrialización provocó que las mujeres de las poblaciones rurales, se trasladaran a centros urbanos, así pues, los movimientos que heredaron las demandas igualitarias de la Ilustración surgen para dar respuesta a los problemas que se estaban gestando en la Revolución Industrial y el capitalismo, desde ese momento se lucha por los derechos sociales, civiles, económicos y educativos.

En esta Segunda Ola se acentúan las exigencias sobre la universalidad de los derechos morales para todas las personas mismos que quedan plasmados en La Declaración de los Sentimientos de Seneca Falls, que se publicó en el año 1948, después de la primera Convención sobre los Derechos de la Mujer, dicho

documento es considerado como texto fundacional del Feminismo Estadounidense. (González, 2017)

En este contexto, los movimientos feministas se fortalecen con el surgimiento y desempeño de las sufragistas, quienes se organizaban en torno a la reivindicación del derecho al sufragio, lo que explica su denominación como sufragistas quienes luchaban por la igualdad y demandaban a la autentica universalización de los valores democráticos y liberales. Con esto se asientan las bases para que la mayoría de los países occidentales reconocieran el derecho al voto de la mujer.

Esto significa que las mujeres no solo reivindicaban el derecho al voto, al sufragio universal que es lo que perseguían, seguras estaban que de conseguir el voto sería posible alcanzar la igualdad en un sentido más amplio. Sin embargo uno de sus mayores logros fue que “las feministas de esta época reivindicaron el derecho al libre acceso a los estudios superiores y a todas las profesiones, los derechos civiles, compartir la patria potestad de los hijos y administrar sus propios bienes” (Varela, 2008:44).

Es así como la Segunda Ola queda marcada entre otras cosas, por el acceso libre a los estudios de educación superior, espacios donde en realidad enfrentarían nuevos retos por el hecho de ser mujer, si bien es cierto que podían ingresar a todas las carreras, había algunas “masculinizadas” como las ingenierías.

La Tercera Ola del Feminismo. La época de los feminismos contemporáneos se encuentra enmarcada en la década de los sesenta, momento donde se acentúan los abusos de poder, y nuevamente los hombres fungen como lideres y protagonistas de estos episodios, ante lo visto, las mujeres eligen el concepto de “Patriarcado” para dar significado al orden sociomoral y político en el que se mantenía y se perpetuaba en la jerarquía masculina (Valcárcel, 2001).

Cabe destacar que tanto para la reflexión teórica y la movilización feminista, los grandes ejes que sirvieron para la reflexión fueron, el lema *Lo personal es político*,

que hacia énfasis en la violencia contra la mujer, la salud femenina, la concepción o el aborto, se situaba en las mujeres en el ámbito privado y el análisis de las causas de la opresión, las mujeres no solo pedían en derecho al voto, o el derecho a la educación, ellas demandaban la eliminación del patriarcado como una forma de opresión y dominación.

Es necesario señalar que en esta Ola del feminismo se desarrollaron conceptos básicos para percibir las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, entre estos se encuentra el patriarcado que manifiesta que la autoridad es ejercida por el hombre.

Como se ha mencionado el feminismo contemporáneo según González, (2017) se enmarca en la época de los setentas. En este contexto, en el caso específico de México, Espinoza (2009) en su libro *Cuatro vertientes del feminismo en México*, señala que el acceso a la educación y al mercado de trabajo han sufrido cambios para las mujeres de todos los estratos sociales, para esa época las brechas entre hombres y mujeres eran amplias, hoy en día, está creciendo mas rápido el número de mujeres en las aulas, con estos datos podemos afirmar que las mujeres tienen más preparación en el ámbito profesional y mayor posibilidad de participar en diversos espacios.

Como hemos intentado esclarecer, la historia del feminismo vista como un movimiento con “Olas” ha tratado de evidenciar las desigualdades sociales que las mujeres han enfrentado desde hace mucho y hasta nuestros días. Una de las categorías principales que la teoría feminista ha contribuido es la de género, la cual a continuación explicamos.

I.2. La categoría de género

La conciencia crítica se derivada del movimiento feminista y el concepto de género es la categoría central de la teoría feminista. La idea de género nace a partir de la idea de reflexionar lo “masculino” y lo “femenino” pero no como una realidad natural, es decir no se analizan las características biológicas, en la categoría de género, el

sexo es reemplazado, y se centra en analizar las construcciones socioculturales que diferencian y establecen los roles, los comportamientos, las actitudes, las percepciones y los pensamientos que se encuentran establecidos en la sociedad y que la humanidad ha impuesto a hombres y mujeres. Históricamente las sociedades están creadas a partir de las diferencias anatómicas entre los sexos, por lo cual estas diferencias se han convertido en desigualdades sociales.

A través del activismo feminista, el género como una categoría de análisis esta presente tanto en discursos políticos como académicos, ha ido ganando espacios en otros ámbitos como los oficiales, populares y literarios, también invita a la reflexión sobre las desigualdades entre hombres y mujeres para poder erradicarla. Martha Lamas (en Moreno y Alcántara, 2016:156) menciona que “El más reciente significado de género al que me refiero alude a la simbolización que se hace de la diferencia anatómica, que es construida e internalizada en el psiquismo de los seres humanos”. De esta manera se justifican las lógicas culturales, que de acuerdo a cada cultura se otorga diferentes significados a las diferencias anatómicas, y donde existen particularidades de acuerdo a una simbolización que establecen las relaciones de poder.

Una de las grandes aportaciones que hace Scott es la consolidación de la definición de “género” quien argumenta que el género también se emplea para designar las relaciones sociales entre los sexos. Scott (en Lamas, 2000:330-331) distingue cuatro elementos principales del género.

- 1) Símbolos y mitos culturalmente disponibles. Los paradigmas con características de género (los hombres fuertes, proveedores, agresivos, y las mujeres, sumisas, emocionales, pasivas)
- 2) Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos y se expresan en doctrinas (tales como la religión, la educación, la ciencia, desde donde unívocamente se da significado de varón y mujer)

- 3) Las instituciones y organizaciones promotoras del género mediante (el sistema de parentesco, la familia, el mercado, las instituciones educativas, la política)
- 4) La identidad. Una mezcla de identidad subjetiva e identidad de género, tanto individual como colectiva.

Estos cuatro elementos ponen de manifiesto que las sociedades se encuentran construidas culturalmente de forma indistinta, de modo que, en cada una de estas se presentan diferentes normas, valores y creencias, desde donde se da un significado de lo masculino y de lo femenino.

Por su parte, Varela (2008) argumenta que el género no es sinónimo de sexo, porque cuando se habla de sexo, se está refiriendo a la biología y por tanto a las diferencias físicas entre los cuerpos de las mujeres y de los hombres, más bien, hablar de género es referirse a las normas y conductas asignadas a hombres y mujeres en función de su sexo. Nuria Varela, señala que el vocablo sexo hace referencia a lo masculino o femenino y a los componentes biológicos que diferencial al macho de la hembra; el adjetivo sexual se haya conectado con la anatomía y la fisiología.

La idea general la cual se distingue sexo de género consiste en que le primero se refiere al hecho biológico de que la especie humana es una de las que reproducen a través de la diferenciación sexual, mientras el segundo guarda relación con los significados que cada sociedad le atribuye a tal hecho.

El concepto de género tiene sus raíces históricas en los años setenta, sin embargo en el feminismo moderno el texto de Poulain de la Barre, titulado *Sobre la Igualdad de los sexos* publicado en 1673, y en pleno auge del movimiento de las preciosas – antes mencionado- cuestiona la inferioridad de las mujeres. Poulain se centra explícitamente en fundamentar que “la desigualdad social entre hombres y mujeres no es consecuencia de la desigualdad natural, sino que, por el contrario, es la propia desigualdad social y política (citado en Amorós, 1995:91).

Lo que significa que si el género es una construcción social y estamos contruidos culturalmente, debe ser objeto de estudio de las ciencias sociales ya que nos permiten analizar a hombres y mujeres en un contexto determinado. El género ha servido como marco analítico en diferentes disciplinas tales como la historia, la psicología, la filosofía, la literatura, las artes, la medicina, la ciencia, la educación, entre otras.

Los estudios de género surgen principalmente en las universidades norteamericanas en la década de los setenta y en las universidades españolas diez años después. El nacimiento de la teoría feminista es respuesta a que ninguna de las grandes corrientes teóricas (marxismo, funcionalismo, estructuralismo) han dado cuenta de la opresión y la subordinación a la que las mujeres se enfrentan, es así como las mujeres aparecen en las ciencias sociales ya sea como objetos de investigación o como investigadoras; y desde donde se cuestiona el orden establecido en la sociedad. Joan Scott (en Maquieira, 2008:167) señala que:

“La adopción del género como categoría analítica vino a convertirse en una herramienta de análisis capaz de identificar nuevos temas y problemas de investigación sobre la base de considerarlo un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias construidas entre los sexos y una forma primaria de relaciones de poder”.

El género como una categoría de análisis ayuda a entender las construcciones culturales donde nos encontramos inmersos, al hablar sobre género erróneamente se relaciona con el sexo, sin embargo, el género no se analiza como un hecho biológico a partir de las diferencias sexuales mismas que nos han llevado a evidenciar las desigualdades entre hombres y mujeres.

I.3. El concepto Techo de Cristal

Toda vez que se insiste sobre igualdad, aparecen nuevos conceptos, palabras que convergen en visibilizar las situaciones de discriminación a la que se enfrentan las mujeres día a día. Los movimientos feministas, han permitido a las mujeres obtener visibilidad en el ámbito público, ya lo señalaba Celia Amorós, “si no hubiera habido sufragistas, no estaríamos aquí”.

Sin embargo la presencia de las mujeres en los más altos puestos jerárquicos es muy reducida, más allá de la revisión de datos cuantitativos que dirigirían el cuestionamiento de ¿cuántas mujeres ocupan cargos jerárquicos? más bien se tendría que preguntar ¿El porqué de su escaso número? Algunas investigaciones indican que a medida que las mujeres avanzan de nivel, es más reducida su presencia en los más altos cargos. Sin ninguna duda podemos decir, que en pleno siglo XXI, la igualdad no existe, sobre este tema aún el futuro es incierto.

Amelia Valcárcel (1997) atribuye que los pensamientos conservadores suelen dar una explicación de por qué la igualdad es imposible, y señala que la explicación suele ser naturalista puesto que: “Afirman que la especie humana como especie natural tiene este reparto distinto, que no es un reparto en principio de poderes, sino de papeles y de funciones. Y que para que la especie pueda seguir funcionando al mismo ritmo, el reparto de papeles o funciones tiene que continuar siendo como ha sido” (Valcárcel 1997:96).

No se debe olvidar que las sociedades están construidas sobre un sistema patriarcal, un sistema dominante, tanto leyes, reglas y códigos se encuentran constituidas y aprobadas en su mayoría por hombres, siendo así, no ven conveniente ceder espacios donde ellos se vean rebasados por mujeres.

Amelia Valcárcel denuncia que para los pensamientos liberales, el poder para las mujeres no existe debido a que supuestamente “el colectivo de las mujeres carecen,

todavía de formación necesaria” (1997:97). Evidentemente los pensamientos liberales refiere a que las mujeres aún no cuentan con un monto de “formación necesaria” y apunta que cuando tal cosa exista, entonces nos encontraremos en una sociedad distinta.

Sin embargo no se menciona ¿cuál es la formación necesaria?. De manera hipotética vislumbro que esta puede ser el acceso a posgrados, cosa tal, donde las mujeres ya empiezan a superar a los hombres, en este punto cabe señalar que tenemos las estadísticas a nuestro favor.

Ni en México, ni en ninguna otra parte del mundo ocurre una distribución nivelada en las IES, ni el acceso a carreras de antaño vetadas para las mujeres son rasgos generalizados que estén garantizando la participación femenina en los altos puestos jerárquicos. Ahora las estadísticas indican que la formación del colectivo completo de mujeres es más fuerte y completa, que la de los hombres, pero esto no se ve reflejado al ocupar las distintas posiciones jerárquicas.

La distribución desigual de mujeres y hombres en los sectores laborales refleja que en México, como en otros países de todo el mundo, la mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres. De Garay y del Valle (2012) en el estudio que realizan, muestran que en catorce universidades mexicanas en distintas zonas geográficas los hombres ocupan 75.4 por ciento de puestos con alta dirección académica. Por lo que es posible suponer que estos porcentajes puedan abarcar otros sectores (empresarial, religioso, gubernamental, político, etcétera).

El acceso de las mujeres a la educación superior y la participación femenina en la fuerza de trabajo ha aumentado pero la distancia entre equidad e igualdad sustantiva sigue teniendo costos adversos para ellas, en razón de género: condiciones salariales injustas, limitaciones en políticas de conciliación familia-trabajo, segregación laboral, entre otras.

La revisión sobre el origen del término de “techo de cristal” refiere en una primera utilización en un artículo publicado en 1986 en Estados Unidos en el Wall Street Journal que empleó por primera vez el término “glass ceiling barriers” o, más conocido para nosotros en su traducción, “techo de cristal”, donde hace referencia a la incapacidad que sufre la mujer para alcanzar puestos gerenciales, con independencia de su formación. Este trabajo se fundamenta en el concepto de “Techo de cristal” y el espectro amplio de implicaciones que representa. En palabras de Linda Wirth (2002:23) menciona que:

“El techo de cristal es un concepto acuñado en la década de los setenta en los Estados Unidos para describir las barreras artificiales e invisibles, creadas por las actitudes discriminatorias así como los prejuicios de las organizaciones, que bloquean a las mujeres en su intento de obtener puestos de dirección”.

El techo de cristal está edificado sobre aquellos rasgos que son difíciles de detectar, rasgos que no se ven, por eso se denominan de cristal. Las barreras emergen justo cuando las mujeres se acercan a la parte superior de los puestos de jerarquía en sus lugares de trabajo, sin embargo *algo* impide la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia cargos de niveles jerárquicos.

Las investigadoras han utilizado el concepto para denunciar las desigualdades en términos de representatividad en puestos jerárquicos, si bien en una primera instancia fue utilizado para analizar las situaciones que frenan a las mujeres a alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, ahora también se ha adoptado para analizar la situación de las mujeres académicas en puestos jerárquicos.

En la opinión de Norma Blazquez (2014) en el ámbito de la profesión académica, las mujeres quedan rezagadas y con menos posibilidades para ser promocionadas o recibir nombramientos de alto rango en procesos de evaluación y en el otorgamiento de reconocimientos, de igual modo que, en el acceso y la permanencia

por áreas y disciplinas, estas circunstancias son reflejo de entre muchas otras desigualdades de género que persisten en el plano universitario.

Esto significa que además de las limitaciones normativas que por ejemplo se transparentan en formas de contratación (preferencias de edad, género y condición civil) existen otras reticencias no tan evidentes que frenan las aspiraciones laborales de las mujeres. En este sentido, el concepto de techo de cristal, será de gran ayuda, para identificar las barreras y obstáculos que impiden a las mujeres sostenerse o seguir acelerando el paso en su carrera profesional.

Por lo cual, Valcárcel (1997) argumenta que el significado “techo de cristal”, denuncia los efectos pretendiendo indagar las causas, y señala que: “Los efectos son patentes: es como si realmente existiera una barrera invisible sobre las cabezas femeninas en una pirámide jerárquica, barrera que no puede traspasarse mediante esfuerzos individuales” (1997:99).

El “techo de cristal” hoy en día no existiría si las mujeres no formaran parte del trabajo remunerado, la demanda de empleo se incremento en la época de la industrialización, donde tan solo los hombres trabajaban, pero el desarrollo de la industria requería más mano de obra. Fue entonces cuando se vieron obligadas a incorporarse a este mercado laboral, claro esta, sin dejar a un lado, las tareas domésticas.

A continuación, se identificarán algunos estudios que desde un enfoque de género recurren al “techo de cristal” siguiendo sus fundamentos teóricos o metodológicos, éstas últimas indicarán la pertinencia en tanto permiten evidenciar las situaciones de poder/dominio que las mujeres experimentan y las fuertes resistencias que ellas enfrentan.

I.3.1. Aportaciones del concepto “techo de cristal” para develar las desigualdades de género

Las dificultades que enfrentan las mujeres para ascender en el mercado laboral han sido evidenciadas a través del “techo de cristal” el cual ha motivado para realizar investigaciones en diferentes campos de la ciencia, todo esto con el claro objetivo de denunciar las desigualdades discriminatorias las cuales aparecen de una manera sutil.

Olga Bustos (2003) refirió al techo cristal para analizar la trayectoria laboral de la mujeres, que aún contando con una carrera profesional, en determinado momento de dicha trayectoria se enfrentan a barreras invisibles que les permita acceder a promociones en la escala jerárquica, de sus lugares de trabajo. La presencia de tales obstáculos les impide seguir avanzando. Esta autora afirma que hay un mínimo porcentaje de mujeres ocupando los niveles más altos y plantea tres conjeturas sobre el denominado “techo de cristal”:

- (a) No existe una discriminación abierta, más bien existen barreras invisibles
- (b) Las barreras invisibles no desaparecen con el paso del tiempo
- (c) La ejecución del trabajo de las mujeres es al menos igual que el de los hombres, por lo que aquí las diferencias objetivas en cuanto a su ejecución no son suficientes para explicar las diferencias entre hombres y mujeres

Lo que significa que mientras las mujeres ocupaban espacios domésticos estas barreras invisibles a pesar de existir no eran evidenciadas, mas bien aparecen y se hace énfasis en ellas cuando las mujeres se incorporan a trabajos remunerados, si bien es cierto que las mujeres han abarcado espacios antes ocupados por los hombres, las mujeres aún se encuentran subrepresentadas, estas barreras están vigentes, una preocupación latente es que, aunque las mujeres cuenten con una preparación académica, incluso con habilidades de liderazgo, la igualdad en

términos de representatividad tiene un largo camino que recorrer.

Por su parte Bustos (2003) observa que las mujeres ocupan puestos que siguen siendo preferentemente “extensión de la naturaleza de las mujeres” como son las ciencias de la salud, las ciencias administrativas y las ciencias sociales. Ello indica que a pesar de la amplitud o apertura para mujeres en estas áreas del conocimiento, las mujeres son mayormente asociadas a sus supuestas funciones naturales (cuidadoras, buenas administradoras, educadoras, serviciales, entre otras).

Hoy en día las mujeres han ganado terreno referente al número de matrículas en las escuelas de educación superior. Existen evidencias de que las mujeres se titulan en un tiempo menor a los hombres, además de ingresar más hombres que mujeres a los posgrados, sin embargo, a la hora situarse en un espacio aparecen esas barreras que le impiden ascender a puestos jerárquicos.

Otras autoras como Mabel Burin (2008) insisten en destacar aquellos factores culturales invisibles donde se producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres. En el estudio que la autora realiza, sostiene que, parte del “techo de cristal” se gesta en la temprana infancia, y adquiere mayor presencia a partir de la pubertad entre las niñas. También señala que aquellas mujeres más tradicionales que se inclinaban por el desempeño en la maternidad y el trabajo, les es más difícil despegarse de los roles que con anterioridad habían asimilado, y hacer intensos movimientos psíquicos para desempeñarse como madres, esposas, y amas de casa, y destinarla al desarrollo de su carrera laboral. Los aspectos culturales y los entornos en los que vive y se desarrolla la mujer, son importantes, como la autora lo indica es difícil despegarse de ese “suelo pegajoso”⁴, la inclusión del aparato psíquico que con su invisibilidad, contribuye a formar el “techo de cristal”.

Desde las teorías psicológicas explicativas de la discriminación de género, (Barberá et, al 2011) ha intentado comprender la realidad social, que se caracteriza como

⁴ El “suelo pegajoso” es adjudicado a aquellas mujeres que se revelan mas tradicionales en el desempeño de la maternidad y del trabajo, aquellas mujeres que estan más apegadas a los roles mas tradicionales de los cuales es más difícil despegarse (Burin, 2008).

inestable, dinámica y competitiva, pero plantea que han resultado complejas para dar respuesta a la discriminación. La investigación psicológica se apoya del concepto de “laberinto de cristal”⁵ para intentar explicar la discriminación de género.

Para que las mujeres académicas puedan ocupar puestos de decisión y no exista discriminación laboral, ocupar algún puesto jerárquico supone nuevos cambios sociales y organizacionales para ella, así como una estrecha interacción entre familia y presencia en algún puesto de decisión. Por su parte Gaete-Quezada (2015) señala que el concepto de techo de cristal ha sido utilizado para referirse a todas aquellas barreras invisibles que muchas mujeres enfrentan en el mundo laboral. Para este autor, “el techo de cristal describe el desequilibrio que habitualmente producen las organizaciones laborales a la hora de designar a los responsables en los puestos directivos de mayor jerarquía dentro de las empresas, instituciones públicas, organizaciones educacionales y similares” (2015:5).

Esto justificaría la reducida presencia de las mujeres en los puestos más altos de las organizaciones y pone en evidencia la existencia de diversos obstáculos desde donde se demuestra que no necesariamente el acceso a estudios universitarios se traduce y garantiza al acceso a los puestos más altos de las jerarquías de las organizaciones donde laboran, este fenómeno se presenta en los diferentes ámbitos de poder como lo son el económico, administrativo y político, entre otros.

Sin embargo, Mabel Burin (2008) ha formulado un concepto que deriva del “techo de cristal” donde en su opinión existe otro término denominado “*fronteras de cristal*”,⁶ que alude a los impedimentos que las mujeres tienen para continuar avanzando en su carrera laboral, ya que a pesar de que no existen códigos que digan que las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo, en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que imponen estereotipos de género.

⁵ En el análisis de la discriminación de género, uno de los ámbitos preferentes para la investigación psicológica es el referido al ‘laberinto de cristal’ donde destaca que las mujeres enfrentan diversos obstáculos, algunos pueden ser sutiles y otros evidenciados, el laberinto representa un símbolo contemporáneo que indica el complicado camino que recorren las mujeres para alcanzar sus metas. En Blazquez, et. al., (2012).

⁶ Hace referencia a las localizaciones geográficas donde se ubican los puestos de trabajo elegidos por mujeres.

La incorporación de las mujeres al campo laboral ha sido muy significativa, sin embargo persisten obstáculos y la inserción laboral se convierte en un conflicto, como lo esboza Mabel Burin, atravesar “la frontera”, ocupar un puesto jerárquico en cualquier otro sitio del planeta, significaría, en la mayoría de los casos el quebrantamiento de su situación familiar, implicaría dejar huellas en la construcción de la subjetividad.

Por su parte, Ana Guil (2007) realiza una investigación en docentes investigadoras en las universidades españolas, utilizando el concepto de “techo de cristal” para explicar las barreras que dificultan la promoción de las mujeres en puestos de poder o en cualquier otro ámbito laboral remunerado, argumenta que a pesar de que las mujeres han alcanzado los mismos niveles, -incluso mayores- a los de los hombres, y tiene más presencia en los espacios remunerados, estos no han sido suficientes, pues, se visualiza que a la mujer se le atribuye el cuidado de la familia, mientras que a los hombres se les asocian mayores capacidades profesionales.

Los diferentes estudios hasta aquí expuestos, utilizan el término “techo de cristal” para analizar aquello que obstaculiza a las mujeres en algún momento de su vida para ocupar un puesto jerárquico. Para profundizar a cerca de las barreras existentes, es importante señalar y delimitar sus posibilidades reales de acceso

I.3.2. Clasificación de barreras para ocupar puestos de decisión en la universidad

Analizar las barreras de género nos permite identificar aquellos elementos que obstaculizan a las mujeres académicas para ocupar un puesto en la escala jerárquica, así mismo, reconocer los conflictos que viven entre la situación personal, familiar e institucional.

Aquello que limita para el acceso o ascenso a puestos jerárquicos, se manifiesta cuando las mujeres ocupan un espacio laboral, Ricardo Gaete-Quezada (2015) en

su artículo *El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio* citando a otros autores, como; Jackson y O'Callagan (2009), Sanders et al. (2009) mencionan diferentes tipos de barreras.

Cuadro 1. Tipos de Barreras que obstaculizan el ascenso a puestos de alta dirección, citados en Gaete-Quezada (2015)

AUTOR	BARRERAS QUE IDENTIFICA
Jackson y O'Callagan (2009)	1. Barreras sociales: Refiere a la cantidad de mujeres preparadas para cargos de alta dirección, tomando en cuenta sus características de liderazgo 2. Barreras internas: Se dan al interior de la organización, tales como el clima organizacional 3. Barreras gubernamentales: Falta de seguimiento a la aplicación de las leyes
Sanders <i>et al.</i> (2009)	1. La tradicional división de tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de los hijos e hijas. 2. La incompatibilidad de los roles familiares y profesionales 2. Baja autoestima de las mujeres 3. El sexismo y la discriminación de género 4. El sesgo de los reclutamientos de selección

Fuente: Elaboración propia con base en Gaete-Quezada (2015).

Ricardo Gaete-Quezada (2015) citando a otros autores reúne datos que permiten visibilizar diferente tipos de barreras, tanto en los órganos universitarios, como en las organizaciones laborales. Jackson y O'Callagan (2009) destacan barreras que enfatizan las situaciones externas, del dominio de espacios públicos, sin embargo, Sanders *et al.* (2009) analiza, en su mayoría, situaciones que tienen que ver con los aspectos familiares y personales (ver cuadro 1)

Por su parte, Tomás y Guillamón (2009), menciona las barreras internas, donde pone de manifiesto los procesos de socialización como punto de partida de la transmisión de valores (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Tipos de Barreras según. Tomás y Guillamón (2009)

AUTOR	BARRERAS QUE IDENTIFICA
Tomás y Guillamón (2009)	1. Barreras internas a) Diferencia en la educación de los niñas y los niños b) Miedo a defraudar las expectativas del papel femenino c) Falta de modelos donde mirarse d) Poco interés por el estilo de liderazgo tradicional o baja autoestima
	2. Barreras externas a) La cooptación b) La dificultad de conciliación entre la vida personal y familiar c) La cultura sexuada de las universidades d) Los estereotipos ligados al género femenino y al liderazgo

Fuente: Elaboración propia con base en Tomás y Guillamón (2009)

En esta búsqueda de barreras para el acceso o el ascenso a cargos jerárquicos (Díez *et al.* 2009) considera que la razón por la escasa presencia de mujeres en puestos directivos, se debe a aquellos aspectos estructurales de la sociedad y la cultura, donde evidentemente se encuentra presente la cultura patriarcal dominante que se trasmite de generación en generación (ver cuadro 3).

Cuadro 3. Tipos de Barreras según. Díez et al. (2009).

AUTOR	BARRERAS QUE IDENTIFICA
Díez et al. (2009)	1. Socialización y tradición social y cultural. Causas que tienen que ver con una tradición histórica social y cultural
	2. Las mujeres y la maternidad. La maternidad y las responsabilidades familiares dificultan el acceso a los cargos directivos
	3. Diferentes trayectorias profesionales. Los hombres reconstruyen sus trayectorias profesionales de manera individual (poder, prestigio social y reconocimiento). Para las mujeres acceder a cargos directivos están relacionados con la intención de propiciar cambios en espacios de trabajo
	4. Expectativas favorables hacia los hombres. La presunción de la valía del hombre, existen mejores expectativas sociales respecto a cómo van a ejercer el cargo
	5. Las redes invisibles. Estrategias sutiles, solapadas y quizá inconscientes donde los hombres apoyan a otros hombres para que asciendan en puestos jerárquicos
	6. Falta de modelos de identificación de las mujeres. Modelos de identificación de mujeres en el poder y que sean referentes para las mujeres
	7. Hemos logrado la igualdad. Con los constantes mensajes de que somos iguales, muchas mujeres aceptan que no hay discriminación

Fuente: Elaboración propia con base en Díez et al. (2009)

Ana Guil (2007) en el artículo. *Docentes Investigadoras en las Universidades Españolas: Visibilizando Techos de Cristal*, la autora considera que las barreras invisibles y sutiles para ocupar puestos de poder en cualquier ámbito remunerado son: personales, organizacionales y familiares (ver cuadro 4).

Cuadro 4. Tipos de Barreras según. (Guil, 2007;122)

Fuente: Elaboración propia con base en Guil (2007:122)

AUTORA	BARRERAS Y DISCRIMINACIONES
Guil (2007)	1. Personales: Dudas ante la falta de referentes, dificultades para priorizar entre profesión y familia, problemas para priorizar investigación frente a docencia, sensación de culpa y problemas con la autoimagen y autoestima, sobre esfuerzo y estrés, indefensión aprendida
	2. Organizacionales: a) Modelos masculinos. Áreas y espacios masculinizados, estilo masculino de dirección, competitividad, horario masculino que dificulta asumir cargos, falta de infraestructuras para conciliar trabajo, familia y vida personal. b) Misoginia. Discriminación desde el inicio profesional, minusvaloran y/o evalúan negativamente a las mujeres, desprecian temas de género c) Poder masculino
	3. Familiares: a) Familia de origen y Familia propia. Educación y orientación profesional diferenciada entre chicas y chicos, cuidado a mayores, maternidad y profesión son difíciles de conciliar, el trabajo y las responsabilidades domésticas restan mucho tiempo a la dedicación profesional, algún varón comprende y ayuda pero lo habitual: la sobre exigencia y/o la evasión y que su horario sea siempre preferente

Nuria Chinchilla *et al.* (2006) considera que también hay impulsores para ocupar puestos de dirección, aunque ella refiere a los impulsores en las trayectorias de las mujeres directivas. También reflexiona acerca de la importancia del apoyo conyugal, personal, logístico externo (servicio doméstico, entidades educativas, familiares de apoyo) y el profesional, manifiesta que esto impulsaría a las mujeres a ocupar o

renunciar a un puesto jerárquico, así mismo, reconoce como frenos aquellas situaciones que crean conflicto entre la vida profesional y la vida familiar, por lo que argumenta que las mujeres con dobles jornadas (carrera profesional y familia) se encuentran más estresadas, situación que las obliga a realizar una elección.

Cuadro 5. Frenos e impulsores. Chinchilla *et al.* (2006)

AUTORES	FRENOS E IMPULSORES
Chinchilla <i>et al.</i> (2006)	FRENOS: Situaciones que pueden haber creado un conflicto entre la vida profesional y familiar, forzando a tomar decisiones, que se presentan como “obstáculos en el desarrollo profesional”
	IMPULSORES: a) La valoración de los apoyos b) Elementos que puedan haber contribuido al desarrollo profesional

Fuente: Elaboración propia con base en Chinchilla (2006).

En este trabajo se toma el concepto “techo de cristal” como eje rector en esta investigación, ya que refiere al análisis de las barreras invisibles, sutiles, que dificultan a las mujeres ocupar un puesto en una posición jerárquica, importante señalar que existen variados estudios sobre dicho tema, muchos dirigidos hacia mujeres en cargos de dirección en el sector privado, otros hacía mujeres en cargos universitarios, esto desde diferentes enfoques teóricos y planteamientos metodológicos, sin embargo, todos coinciden en buscar las explicaciones de la discriminación laboral, motivo por el cual, el “techo de cristal” abona para conocer cuáles son las causas, por qué y cómo se producen.

Muchas son las investigaciones que se han realizado para mostrar aquellos elementos que aparecen como barreras sutiles e invisibles, haciendo referencia al “techo de cristal”. Esta investigación no solo se centra en las barreras, sino también busca indagar que es aquello que impulsa a las mujeres, quizá desde mi punto de

vista es donde se debe poner mayor atención, es decir, no buscar solo aquello que frena, sino lo que las alienta.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA FEMINISTA Y EL PROBLEMA DE ESTUDIO

En este capítulo se expone la propuesta metodológica adoptada en esta investigación, se parte de comprender los elementos centrales que constituyen la metodología para realizar una investigación feminista, de esta forma se delinea que el estudio se centró desde esta orientación, y se coloca a las mujeres como protagonistas, en este caso académicas ocupando puestos en la estructura jerárquica universitaria. En un segundo momento se precisa el problema a investigar, los objetivos, la pregunta guía y los criterios de selección de las entrevistadas. En conjunto todos estos elementos guiaron esta tesis, y permitieron acercarnos al objeto de estudio: a los factores que posibilitan o no a las mujeres académicas para superar las implicaciones del techo de cristal.

II.1. Metodología feminista

Reflexionar acerca de la presencia o no, de una metodología feminista ha sido motivo de debate en los llamados estudios de género y en la ciencia, sin embargo, lo que compromete a esta tesis obliga a identificar y reconocer que esta mirada metodológica para la investigación tiene bonanzas académicas de justicia social y de género.

Los estudios feministas, en los últimos tiempos han enfrentado verdaderos desafíos en el terreno del análisis de la ciencia; “su campo conceptual es abarcativo, complejo e interdisciplinario debido a que centra su atención en comprender, explicar, interpretar y desmotar los conocimientos que han sustentado el androcentrismo en la ciencia” (Castañeda, 2008:11).

Con el objetivo de poner de manifiesto las desigualdades que existe entre hombres y mujeres, las estudiosas feministas han escudriñado la manera de hacer

investigación, razón por la cual, han buscado conceptos y categorías que permitan visibilizar a las mujeres dentro del contexto donde socializan.

Para lo tanto, para realizar investigaciones con orientación feministas es necesario centrar la mirada solo en las mujeres como protagonistas, esta mirada nos permitirá rastrear y evidenciar la cotidianeidad de sus vidas para denunciar las inequidades y la discriminación que las mujeres enfrentan, así mismo, se han elaborado en el parteaguas de la teoría feminista diferentes categorías y conceptos, como el género y techo de cristal, explicado en el capítulo anterior.

Algunas autoras colocan en controversia las aportaciones conceptuales de la teoría de género, Maricela Guzmán y Augusto Pérez (2007) argumentan que conceptos como género, empoderamiento, techo de cristal, violencia simbólica, androcentrismo, patriarcado, son solo algunas categorías de la llamada teoría feministas, pero que no se encuentran claras como parte de un marco teórico con racionalidad propia. Los autores también señalan que al consultar sobre género lo que se encuentra son textos donde se analiza y discuten los orígenes y características de las denominadas categorías.

Sin embargo Marcela Lagarde (citada en Castañeda, 2008:13) alude al género como una teoría y esboza que esta es "...una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpelaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos contruidos en torno al sexo".

No es el objetivo aquí discutir si el "género" es una teoría, una categoría o un concepto, más bien es mostrar que un aporte común entre las investigaciones feministas es la búsqueda de formas diferentes de hacer ciencia, además de reconocer la presencia tanto del género como de otras categorías analíticas para develar las desigualdades, tales como la raza, la etnia, la edad, entre otras y que aún así, no han sido suficientes para percibir cómo funcionan y cómo se organizan las desigualdades en la vida social. La propuesta concreta parte entonces de

entender cómo el género influye en las personas, en las prácticas y en las concepciones a partir de un análisis desde la epistemología feminista.

Dianna Maffía (en Blazquez y Flores, 2005:623-633) discute acerca de los presupuestos que niegan valor epistémico a rasgos que son históricamente atribuidos a las mujeres, la autora identifica cuatro presupuestos:

- (1) La objetividad, donde señala que suponer que el saber científico es objetivo es admitir que la observación sistemática siempre dará los mismos resultados, con lo cual, las investigaciones feministas son dotadas de aspectos cualitativos fuertemente subjetivizados, por tanto considerados pseudo-científicos.
- (2) La neutralidad valorativa, deja entrever que si la ciencia es neutral es entonces pensar que los rasgos idiosincráticos, valorativos y políticos no influyen en la producción del saber, donde todo sujeto puede ser intercambiable por otro produciendo el mismo resultado. Esta neutralidad supone entonces que hombres y mujeres pueden acceder y generar conocimiento, sin considerar que históricamente las mujeres escasamente han dominado estos espacios por una supuesta “naturaleza femenina”.
- (3) La literalidad del lenguaje, pone de manifiesto que las metáforas y las emociones, lejos de tener valor para el conocimiento, obstaculizan el sentido de referencia.
- (4) La exclusión de las emociones, donde señala que estas son consideradas como un obstáculo que tiene que ser removido y controlado, más no son vistos como una fuente para el conocimiento, de tal forma que las mujeres asociadas a una naturaleza divina son sentimentales por tanto carentes de poder y objetividad.

Diana Maffia (2005) enfatiza en el análisis de las dicotomías a partir de los estereotipos culturales, acerca de lo masculino y lo femenino, refiere a una lista de conceptos antagónicos culturales, opuestos entre sí, ejemplo: si algo es objetivo entonces está expulsado de la subjetividad, ya que las dos cosas no se pueden aplicar al mismo momento. La autora afirma que “Esto que llamamos dicotomía, estos pares de conceptos exhaustivos y excluyentes han dominado el pensamiento occidental, siguen dominando nuestra manera de analizar la realidad como ámbitos separados que se excluyen mutuamente y por fuera de los cuales no hay nada” (Maffia en Blazquez 2005:626).

De manera tradicional y tomando en cuenta las dicotomías, a los hombres se les concede atributos como objetivos, universales, racionales, mundo público, y a las mujeres se les estigmatiza como subjetivas, particulares, emocionales, mundo privado. Se puede observar que dichos conceptos se encuentran sexuados, si se requiere de aplicar la racionalidad, se piensa en un hombre, si esta vacante un puesto de “dirección” se piensa en un hombre, si se piensa en un espacio público el hombre es el ideal, sin embargo las mujeres quedan relegadas a lo privado, lo emocional, lo subjetivo, este juego de dicotomías ayudan a entender como ha dominado el pensamiento occidental, y como excluir bajo estas dicotomías.

Entonces, estas posiciones binarias que indican un asunto versus otro: objetivo/subjetivo o público-privado- y dicotomías que generan estereotipos culturales nos llevan a reflexionar cómo este conjunto de ideas podría permitir que tan capaces (hábles, objetivas, con poder) son las mujeres para ocupar un cargo público cuando históricamente han sido valoradas como frágiles y extremadamente emocionales.

Carmen Gregorio (2006) menciona que a través del trabajo de campo etnográfico, la antropología feminista cuestionaba sobre cómo el conocimiento antropológico se representaba a las mujeres, lo que dio nombre a la “antropología de la mujer”. Con la finalidad de visibilizar y transformar el papel que se otorgaba a las mujeres dentro

de la sociedad donde eran estudiadas desde la antropología y desde donde se ponía de manifiesto el androcentrismo, desde esta visión particular se favorecía la reproducción de desigualdad.

“La vida de las mujeres de muchas sociedades no era analizada con el mismo protagonismo y minuciosidad que la de los hombres, bien porque se partía de su papel secundario en la sociedad y se devaluaban sus prácticas e interpretaciones, bien porque las sociedades estudiadas estaban estructuradas por relaciones de dominación de género que ocultaban o deslegitimaban las contribuciones de las mujeres” (Gregorio, 2006:24).

De esta manera, se cuestiona la producción del conocimiento, se analizan las limitaciones que se tienen para acceder a las significaciones de las mujeres en los espacios de socialización, con la firme intención de hacer visibles sus acciones en la vida cotidiana.

II.2. El trabajo de campo desde la mirada feminista

La antropología feminista permite ver el mundo de las mujeres más de cerca, palparlo, interpretarlo y observarlo para poder entenderlo, descubrir aquellos sentimientos escondidos, reprimidos, olvidados, mismos que dan cuenta de las mujeres y su entorno, además de acceder a las redes donde se tejen las situaciones de injusticia y de discriminación.

De modo particular, la antropología feminista ha colocado en el debate la necesidad e interés para que las mujeres sean visibilizadas como sujetos cognoscente y cognoscible (generadora y productora de conocimiento), y por tanto que sea visibilizada como sujeto con vida propia y participativa en la producción de la cultura (Castañeda, 2006)

Las mujeres han sido objeto de estudio en diversas investigaciones pero es preciso señalar la importancia de destacar aquellos elementos que apoyen para visibilizar a las mujeres, conocer su mundo a través de sus voces, dar significancia a sus experiencias vividas.

Esta escuela antropológica ha pugnado por generar conceptualizaciones y categorías en miras a crear un nuevo campo conceptual a partir de ver a las realidades considerando la experiencia humana: la de ser mujer. Dejan a un lado la naturaleza de la mujer para demostrar que la subordinación esta basada en relaciones de poder y en una construcción social (Castañeda, 2006).

En las investigaciones feministas cada vez, aparecen nuevos conceptos y nuevas ideas de cómo comprender todo aquello que rodea a las mujeres, se busca como dar significancia a sus palabras, principalmente buscar estrategias idóneas para que las mujeres sean visibilizadas.

Desde esta propuesta, pensar en las mujeres como sujetos, ha implicado también pensar y proponer conceptos y categorías, así como metodologías no estandarizadas que invitan a realizar de manera diferente el trabajo de campo. Castañeda (2006) en este sentido propone lo siguiente:

- (a) Reemplazar el informante hombre por informantes mujeres.
- (b) Que los temas seleccionados solo puedan ser rastreados a través de ellas mismas.
- (c) El reconocimiento de las interacciones entre mujeres en el campo de la investigación empírica (investigadoras/sujetas cognoscibles) y
- (d) Dejar a un lado, las posturas esencialistas y centrarse en las identidades de género.

Debido a que la antropología social había reconocido las limitaciones de los antropólogos (hombres), se buscó reescribir las etnografías con una visión menos androcéntrica, otra situación que orilló a situarse en una antropología feminista es que los informantes clave regularmente eran varones y los datos condicionaban y limitaban la información que se tiene de las mujeres, entonces es cuando la antropología feminista propone centrar la mirada en las mujeres, con la intención de visibilizar el papel que desempeñaba la mujer, justo en esta búsqueda las antropólogas (mujeres) se convierten en sujetos de conocimiento.

Centrar la mirada en las mujeres y no solo en los hombres

La preocupación del campo antropológico, enfatizo en desplazar durante el trabajo de campo la mirada focalizada en el todo (es decir el papel de los hombres) sin considerar el todo (a las mujeres) por lo que era importante reivindicar “el lugar que la teoría antropológica otorgaba a las mujeres”, Esta reorientación permitió identificar el androcentrismo y hacer una serie de propuestas teóricas y metodológicas donde se pone de manifiesto que los modelos de dominación de género dentro del propio contexto sociocultural forman parte de los y las investigadoras, lo cuál se reflejaba en los marcos interpretativos (Gregorio, 2006).

Escuchar y dar voz a las mujeres

Dolores Juliano (en Castañeda, 2006) sugiere entender que las mujeres tienen la capacidad de “renegociar o impugnar su situación” por lo que “son sujetos activos en el campo de las relaciones sociales”. Sin importar qué posición ocupen las mujeres siempre estarán en situación de desigualdad, sin embargo, en esos sitios desiguales ellas son capaces de construir sus propias estrategias para romper su invisibilización; cuando ellas revierten su situación de subalternidad, logran el reconocimiento, es entonces cuando son vistas, y no serán estudiadas como “los otros de los otros” y demostrarán que, a pesar de la opresión las mujeres, aportan de significación a la sociedad y a la cultura.

Reconocimiento de la interacción entre mujeres: (investigadoras/participantes)

La metodología feminista dentro de las investigaciones antropológicas toma en cuenta a las mujeres como sujetos y no como “una voz más”, esto ha requerido que las antropólogas feministas adapten o en su caso aporten nuevas maneras de hacer investigación. Refiere Castañeda (2006) que Lagarde (1990) recurriendo a dos metodologías “*Un día en la vida*” visualiza el contraste entre un día rutinario, y un día excepcional, donde identifica cómo las mujeres viven con dos calendarios: el culturalmente aceptado para su sociedad y el suyo. La segunda nombrada “*Estancia con las mujeres*” permite compartir con ellas, hacer las cosas juntas, mirar y mirarse, acompañarse y participar con ellas en sus quehaceres, en sus actividades específicas, en sus situaciones de conflicto, en sus situaciones de gozo. Ambas generan una estrategia de interlocución entre la investigadora y las mujeres.

En este contexto se puede observar la significancia de utilizar una metodología feminista, una metodología creada para mujeres, donde se les pueda reconocer como sujetas cognoscentes y cognoscibles. Actualmente, las antropólogas feministas se enfrentan a este reto, el de plantear temas desde la perspectiva de las mujeres, desde donde se analiza la experiencia cultural e histórica de las mujeres, así como, discutir y defender conceptos, categorías, métodos, metodologías y técnicas que se requieran para afianzar teorías antropológicas feministas.

Por tal motivo la antropología, continúa abonando hacia los conocimientos, los saberes, los valores, la forma de hacer producción, la estética, los conceptos filosóficos, los cuerpos y las sexualidades, las concepciones del mundo entre otros, se centra en las expresiones de las mujeres en términos de ser y hacer que, aún hoy, son desconocidas, ignoradas, omitidas y silenciadas.

Alejarse de una visión esencialista y centrarse en las identidades

Patricia Castañeda (2006;41) propone como clave epistemológica central “la desnaturalización de lo que atañe a mujeres y hombres como sujetos de género”. Aquí refiere al cuerpo, en particular al cuerpo sexuado, donde se califica en relación con capacidades humanas desigualmente ponderadas, la desnaturalización nace

como un proceso epistemológico y metodológico que, más que basarse en la prioridad de la cultura sobre la biología, apunta su atención en la sospecha: la sospecha de que no hay identidades femeninas y masculinas esenciales, de que la búsqueda del equilibrio oculta inequidades de poder, de que lo natural no es tal.

La antropología feminista articulada a la teoría feminista, tienen un vasto campo de investigación con el firme objetivo de contribuir a desarticular las desigualdades y las discriminaciones que quizá muchas mujeres han naturalizado de acuerdo al tiempo y espacio que les ha tocado vivir, para asegurarse que la investigación no tenga algún sesgo androcéntrico, las mujeres deben ser estudiadas por mujeres.

II.2.1. Lo cualitativo del estudio, las técnicas y los instrumentos

La presente investigación se realizó adoptando una orientación cualitativa fundamentada en las proposiciones precedentes de la metodología feminista. El carácter cualitativo no radica en mostrar la representatividad estadística de la problemática a estudiar, o en otras palabras en cuantificar a las mujeres en puestos de dirección, si bien, el interés por el tema de investigación nace a partir de observar la escasa presencia y participación de mujeres en puestos de dirección, lo cual induce a una revisión bibliográfica.

Mediante la narrativa se buscó reflexionar acerca de las barreras y los obstáculos personales, familiares e institucionales que las mujeres académicas enfrentan. Para ello los estudios cualitativos recuperan las motivaciones profundas de las personas, sus pensamientos y sus sentimientos (Campoy y Gomes, 2015). Por tal motivo se consideró fundamental utilizar el relato como una herramienta para transmitir las subjetividades de las experiencias personales y únicas de las mujeres académicas.

Para la recolección de datos se recurrió a la aplicación de entrevistas en profundidad, como herramienta que admite la interacción entre quien investiga y las

participantes, la interlocución fue amena y dio pauta a que las entrevistadas expresaran sus motivaciones, creencias y sentimientos sobre el tema.

El diseño de la Guía Temática de Entrevista en Profundidad (ver anexo 1) contempló tres categorías: (1) Perfil de las entrevistadas, (2) Factores familiares y personales, y (3) Estructura institucional, con un total de 53 preguntas. Es preciso señalar que no se aplicaron la totalidad de éstas, ni el orden, en ocasiones, la entrevista permitía indagar más allá del tema y en algunos casos, se realizaron preguntas que no se encontraban integradas en la guía temática, todo esto dependió de la disposición, el tiempo y el rapport que se mantuvo con las mujeres académicas.

II.2.2 Planteamiento del problema

La presencia de las mujeres en puestos de dirección es reducida, las divergencias laborales persisten en los mercados laborales mundiales, por lo cual nos enfrentamos a numerosos desafíos en materia de igualdad y equidad de género. Los datos en general indican que las mujeres en el mundo constituyen la mitad de la población pero ocupan un ínfimo porcentaje en los cargos directivos (Barberá, 2002; Bustos, 2002; Chinchilla, 2006; Guil, 2007; Gaete-Quezada, 2015).

Algunas mujeres que en opinión de Zabłudsky (2007) han agrietado el techo de cristal son: Ángela Merkel (primera ministra de Alemania), Michelle Bachelet (presidenta de Chile), Segolene Royal (candidata a las elecciones de Francia) y Hillary Clinton (postulada para presidenta en Estados Unidos), entre otras. Para el caso español San Juan Fernández (2010) documenta que en el año 2000 se dio una importante incorporación de mujeres rectoras en las ciudades de Catalunya, Sevilla, en la Rioja, Malaga, Girona, y en Islas Baleares.

Para el caso específico de México datos del año 2004 indican que solamente en 4 de 34 de las IES públicas estatales afiliadas a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de la República Mexicana A.C.

(*ANUIES*) la rectoría estaba ocupada por mujeres: Universidad de Campeche, Universidad Pedagógica Nacional, Universidad Autónoma de Querétaro y Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (Osorio, 2005).

La participación de mujeres mexicanas en el sector educativo y en las IES es el reto mayor de la lucha feminista. Algunas cifras indican que las mujeres académicas en puestos directivos en el sector de Ciencia y Tecnología solamente representan 3.4 por ciento, mientras que la participación masculina promedio en los mandos superiores es de 82.5 por ciento (Zubieta y Marrero, 2005). De manera concreta, en la universidad persiste una cultura institucional cargada de procesos de resistencia que producen una serie de conflictos en los accesos de las mujeres a los puestos jerárquicos altos.

La situación que se observa sobre la reducida participación de las mujeres en puestos jerárquicos, no es únicamente a nivel nacional o a nivel local, esto se da a nivel internacional, lo que lleva a analizar las construcciones socioculturales donde las mujeres se encuentran inmersas. La presente investigación se desarrolló en la Universidad Autónoma del estado de Tlaxcala (UATx), que a lo largo de sus 42 años de servicio, la presencia femenina en la rectoría está ausente, sin embargo, en otras posiciones jerárquicas y áreas parece ha cobrado importancia.

La revisión teórica, los datos y las cifras expuestas previamente indican una clara ausencia de mujeres en altos puestos jerárquicos en educación superior, se evidencia que existe una presencia de elementos complejos y de índole diversa que condicionan la participación de las mujeres, razón por la cual la presente investigación tiene pertinencia académica, especialmente porque en el espacio universitario donde el estudio se aplicó no se identificaron investigaciones en ese sentido. Las reflexiones hasta este momento vertidas nos conducen a la formulación de la siguiente pregunta de investigación y de sus propósitos.

II.2.3. Pregunta de investigación

La pregunta que orientó esta investigación es:

¿Cuáles son y cómo operan los obstáculos y estímulos de carácter personal, familiar e institucional que las mujeres académicas resisten para permanecer, afianzar e incluso ascender en su carrera laboral y/o profesional, con el principal objetivo de lograr mayor participación en puestos de decisión?

II.2.4. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Comprender los principales obstáculos y estímulos de carácter personal, familiar e institucional que inhiben o alientan la participación de mujeres académicas en cargos de decisión en la Universidad Autónoma de Tlaxcala durante el periodo 2017-2018.

Objetivos Específicos

- Reconocer los factores personales y familiares que intervienen, frenan y truncan o de lo contrario potencian y apoyan la participación de las mujeres académicas para ocupar puestos de decisión en la Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Conocer los mecanismos institucionales que por un lado desalientan y o por el contrario estimulan la inserción de las mujeres académicas en puestos de decisiones en la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

II.2.5. Elección de las mujeres académicas

Como se señaló con anterioridad, la importancia de realizar esta investigación en la Universidad Autónoma de Tlaxcala nace a partir de la observación y de la revisión cuantitativa, que como resultado, evidencia la escasa representatividad de mujeres en puestos de decisión⁷, sin embargo, no es posible decir que esta representación no exista. Partimos entonces de considerar los siguientes criterios de inclusión para las participantes:

- (a) Mujeres académicas que ocuparan algún puesto jerárquico o administrativo dentro de la estructura universitaria durante el periodo 2017-2018. Dando como resultado la entrevista a mujeres en distintas posiciones directivas: Directoras de Facultad, Secretarías de Facultad, Coordinadoras de Facultad y otras posiciones administrativas de mandos medios y superiores.

La identificación de las mujeres académicas se realizó a través de la estrategia de redes de contacto, la cual consistió en acercarse –mediante un oficio de presentación institucional, que no fue necesario en la mayoría de casos- con la académica y al final de cada entrevista solicitarle si conocía a alguien más que pudiera participar en la investigación, quienes nos contactaron con sus colegas en su similar posición. Fue suficiente con contactar a la primera mujer académica para que se generara una red de contactos. Afortunadamente las relaciones sociales y sobre todo las redes de contacto nos llevaron a realizar las entrevistas de manera fructífera.

Se optó por la aplicación de 10 entrevistas a profundidad, el periodo se realizó en Octubre, Noviembre y Diciembre 2017. Debido a las cargas laborales y a la presencia que requiere el cargo donde se encuentran las mujeres académicas, en ocasiones las entrevistas debía posponerse y como entrevistadora debía adaptarme a los tiempos que ellas designaban, destacó que a solicitud de las mujeres

⁷ Una de las primeras discusiones fue el título de la tesis, la cual incluye la palabra “decisión”, la justificación es porque se planteó indagar quien tomaba las decisiones o si únicamente se encontraban en un puesto de dirección.

académicas, algunas entrevistas se realizaron fuera de los espacios laborales, ya que se sentían con mayor libertad y confianza.

CAPITULO III MARCO CONTEXTUAL. EL LUGAR DE ESTUDIO

En este capítulo se contextualiza el espacio institucional educativo donde se desarrolla la investigación, inicialmente reconoceremos el concepto de espacio desde una perspectiva de género, el cual se encuentra estrechamente ligado al concepto de región, posteriormente se muestra el escenario de la incorporación de las mujeres a la educación superior, para finalmente contextualizar la Universidad Autónoma de Tlaxcala como el lugar de estudio, donde de modo particular se presenta a las mujeres académicas que participaron en la investigación.

III.1. La región desde la perspectiva de género

La región pensada desde la geografía resulta un tanto difícil para explicar las relaciones sociales a las que nos referimos en esta investigación, si bien es cierto que el término de región tiene una teorización bastante cimentada, el término ha sido más utilizado en las ciencias duras.

El pensamiento geográfico relaciona a la región y al espacio a partir del último cuarto del siglo pasado, la concepción de espacio ya había sido utilizado siglos atrás en la geografía. Así pues, el geógrafo alemán Bernardo Verenius en su momento afirmó que la geografía se puede pensar como geografía general o como geografía espacial, Verenius no hablaba de geografía regional, ni de región, sin embargo con su geografía espacial sentó las bases para que tres siglos después se acuñara este concepto (Hiernaux y Lindon; 2012).

El termino de espacio invita a abrir nuevos universos, pareciera ser un concepto bastante ordinario, o, familiar, pero aparece como un término polisémico, su uso es amplio y a la vez complejo, el referente a espacio ha sido mencionado en la geografía, por esta razón se encuentra estrechamente relacionado con el concepto de región.

En este contexto, y aunque la región y el espacio son mencionados en la geografía, no se pueden seguir utilizando exclusivamente para analizar los factores físicos del espacio que los conforma, de la misma manera se pueden encontrar un tanto complejos cuando existe alguna correlación entre categorías.

Lo que resulta evidente es que regionalizar parte de un principio básico que busca dividir, fraccionar en partes pequeñas para ser visibilizadas, el término de región es meramente geográfico, por lo que se han creado categorías como espacio, territorio, lugar, que apoyan a fraccionar y/o dividir el tema de interés. “A lo largo de la historia el concepto de región se ha ido adecuando a diversas necesidades según lo requieran académicos, gobernantes o planeadores” (Ramírez, 2002:21).

Sin embargo ante la constante insistencia por regionalizar -para este caso en el tema de género- nos orilla a buscar aquellos elementos o categorías tales como el espacio, donde el ser humano establece la relación que hay entre objetos y sujetos. Para lo cual, esta investigación referirá al concepto de espacio como reflejo de las relaciones sociales.

En este sentido, los estudios de espacio y tiempo relacionados con el género son pocos, los más encontrados son aquellos donde las mujeres son vistas como reproductoras y no cómo productoras, desde esta perspectiva se cuestiona la distribución desigual de espacios públicos. Teresa del Valle (1991) alude a que básicamente, se interrogan las formas de cómo las configuraciones espaciales al haber sido diseñadas desde las estructuras de poder e influencias por una visión masculina de la sociedad y la cultura, se habían estructurado silenciando a la mujer o remitiéndola a ocupar espacios correspondientes a roles impuestos.

Los procesos socioculturales en los que nos encontramos, muestran a las mujeres más capaces de desenvolverse en los espacios privados, se considera que las mujeres están más orientada a ocupar espacios destinados a los roles familiares, dejando a un lado su incorporación al espacio público.

La antropóloga feminista, Sherry Ortner (en Moreno y Alcántara, 2017) menciona que el reparto y la asignación de mandatos sociales para hombres y mujeres no son naturales o están determinados por el sexo, sino más bien se encuentran estrechamente relacionados con la cultura y la lógica del género, lo que lleva a mirar las desigualdades como un fenómeno presente en todas las sociedades y los grupos humanos.

Las mujeres a través de la historia no solo se han dedicado al espacio doméstico, también de manera significativa han contribuido a la economía, a la política así como en diversos espacios públicos, pero su trabajo no ha sido reconocido, siendo el único reconocido como trabajo remunerado.

Hegel, considera que en las sociedades modernas se pueden distinguir tres espacios sociales; lo público referido al ámbito de la ciudadanía, la discusión de los asuntos colectivos y su relación con el Estado, lo privado como el espacio de los individuos, de sus intereses particulares, así mismo el trabajo formal y reconocido y el espacio doméstico como el espacio de la casa y la familia (Myriam Brito en Moreno y Alcántara, 2017).

Las mujeres han estado y están presentes en la construcción de las sociedades modernas, sin embargo los estudios de género reconocen que las mujeres han sido invisibilizadas y excluidas principalmente del ámbito público, reservadas a un pleno desarrollo en los espacios domésticos.

Brito (en Moreno y Alcantara, 2017:74) hace énfasis en que “la idea de que el sexo es el elemento determinante de dicha división, como si fuera un hecho natural/biológico, se debe cuestionar, dicha división esta relacionada con un orden de género jerárquico, desigual y excluyente que coloca a lo femenino, a las mujeres y sus actividades en un lugar de inferioridad, donde carecen de reconocimiento y prestigio social”.

Las mujeres han sido pensadas como seres domésticos, han sido constreñidas al ámbito de las labores del hogar, al cuidado de los hijos, las hijas y los adultos mayores, justo es donde se manifiestan las desigualdades y las discriminaciones en los espacios domésticos, espacios donde el padre o el esposo ejercen autoridad sobre las mujeres y solo son consideradas como madres, esposas, amas de casa, situadas en espacios de subordinación.

Amelia Valcárcel (1997) en referencia a las mujeres en los espacios públicos refiere a que son aquellos donde no hay restricciones de acceso para nadie, estos pueden ser comunes, donde las mujeres no tienen dificultades de acceso, sin embargo menciona que en los espacios de poder para las mujeres deben ser tomados con reserva porque serán más propensas a las críticas debido a que su posición es genéricamente débil porque simboliza su sexo completo, también reconoce que la ausencia de las mujeres en esos espacios es innegable.

Ya sea que los espacios públicos estén determinados por cuestiones culturales o de sexo, lo que si es evidente es que existe una escasa presencia de mujeres en estos espacios, acertado es que muchas mujeres cuentan con cualificaciones altas y aptitudes de liderazgo, esto no se ve reflejado, muchos de estos espacios están sumamente masculinizados, los mismos hombres son quienes se resisten a ceder estos espacios públicos.

III.2. Los espacios para las mujeres en la universidad

Según datos de Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, en la encuesta intercensal (2015). México tiene aproximadamente 119 millones de habitantes de los cuáles el 51.4 son mujeres y el 48.6 son hombres, por lo que toca hablar de más del 50 por ciento de la población mexicana, de las mujeres.

El año de 1970 marca un hito para México, donde es notoria la inclusión de las mujeres a la educación superior, hace algunos años el modelo de educación estaba centrado con un modelo androcéntrico, donde el hombre era el centro del universo, y se hacía a un lado la participación de la mujer en la construcción de los conocimientos, se encontraban fuera de las posibilidades de ingresar a las instituciones de educación superior (Zapata y Ayala, 2014).

La universidades son espacios que se caracterizan por la búsqueda constante de la democracia, el acceso sin exclusión ha sido un paso firme, ha permitido a las mujeres ingresar a un trabajo remunerado, “por lo tanto reconocido”, poco a poco se ha transitado de una sociedad industrial, donde la incorporación de las mujeres fue masiva, ha incorporarse a una sociedad del conocimiento, de la información y del aprendizaje, como consecuencia las mujeres obtienen títulos a nivel de licenciatura, maestría y doctorado, y poco a poco ir ganando espacios en puestos jerárquicos, tanto en el sector público, como en el sector privado. Es bien sabido que para ser parte de la élite académica, se requiere que antes exista una relación laboral, que se cuente con un contrato de preferencia de tiempo completo, para lo cual llegar a ello no ha sido fácil.

Vasconcelos, en 1923, a través de las Misiones Culturales integra a campesinos e indígenas a la educación, pero excluye a las mujeres, quienes tardaron en acceder a la educación, durante el siglo XVIII y buena parte del siglo XIX, la mujeres no eran incluidas en la educación formal, lo único que debían aprender eran los papeles o roles tradicionales del trabajo doméstico y al cuidado de la familia, en caso de querer acceder a la enseñanza semi formal, se les enseñaba a coser, bordar, cocinar, se les enseñaba a “adoptar buenas costumbres” (Delgado, 2015).

Hoy en día, el poder acceder a la educación superior ha sido de luchas constantes donde las feministas han pugnado a favor de una educación equitativa para hombres y mujeres, si se ha luchado para que las mujeres tengan acceso a la educación superior, ahora se lucha por ganar espacios públicos, como puestos

jerárquicos dentro de las universidades, donde corresponde tener las mismas oportunidades que los hombres.

La presencia de las mujeres en la educación superior avanza de manera significativa, tanto que han alcanzado ser más de la mitad de la población universitaria. Adrian de Garay (2012) sostiene que el hecho de que la mitad de los estudiantes sean mujeres, rompe con paradigmas donde se consideraba a las mujeres para solo ser madres, esposas y amas de casa.

El ingreso a las IES tanto públicas, como privadas ya no representa un reto para las mujeres, como tampoco lo son carreras en antaño vetadas para hombres, cabe destacar que el acceso a estas últimas ha sido paulatino, más no aparecen como un reto, ahora muchas mujeres buscan diversos puestos desde donde se toman decisiones.

Hasta aquí, el análisis nos llena de satisfacción, donde tal parece que se hace justicia y existe una igualdad de oportunidades, aunque en palabras de Patricia Castañeda (2006) menciona que existen valores universales como la justicia, la equidad, la igualdad que no pueden ser negociados. Es decir, que nos pertenecen, entonces, no debería llenarnos de satisfacción lo que por derecho nos corresponde.

El papel que desempeña la mujer en el ámbito educativo tiene una larga historia, donde la lucha de los movimientos feministas es considerada como invaluable, el hecho de tener presencia en los campos laborales ha sido el resultado de las opciones y las oportunidades educativas en los niveles de educación superior.

III.3. La universidad en cuestión

La Universidad Autónoma de Tlaxcala, se encuentra ubicada en el estado de Tlaxcala. México. Uno de los estados con menor población, en datos de INEGI (2015) el estado cuenta con 1 272 847 habitantes, y se localiza en la región centro oriente de país.

La Universidad Autónoma de Tlaxcala, se funda en 1976, su creación es producto de movimientos sociales promovidos desde la dirección del Instituto de Estudios Superiores del Estado (IESE) con el apoyo del gobernador en turno Anselmo Cervantes y del presidente de la República Luis Echeverría. Estos proyectos de la fundación de la máxima casa de estudios fracasan (1964 y 1967). Siendo gobernador de Tlaxcala Emilio Sánchez Piedras y obligado por Echeverría para apoyar la propuesta del IESE el 13 de noviembre entrega al Congreso local la iniciativa para la creación de la UAT, la cual es aprobada el 18 de noviembre y publicada en el Diario Oficial dos días después (Jiménez, 2014).

En el cuarto informe de actividades del Maestro Rubén Reyes Córdoba. Rector de La Universidad Autónoma de Tlaxcala menciona que en el ciclo escolar 2017-2018 la matrícula del total de estudiantes es de 16,410 estudiantes en 87 Programas Educativos los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera.

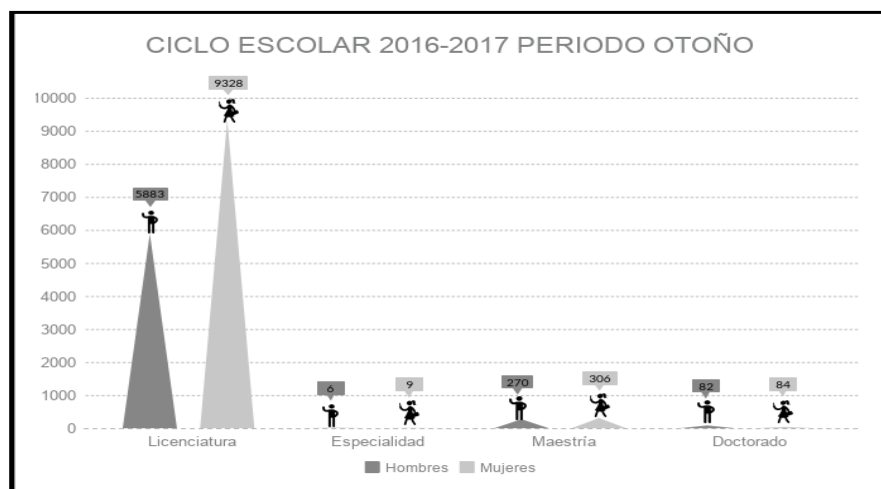
Cuadro 6. Programas educativos que oferta la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Ciclo escolar 2017-2018

Programa educativo	Total de alumnos
43 Licenciaturas	15,463 alumnos
2 Especialidades	18 alumnos
33 Maestrías	646 alumnos
9 Doctorados	188 alumnos

Fuente: Elaboración propia. Datos del cuarto informe del rector. Febrero 2018

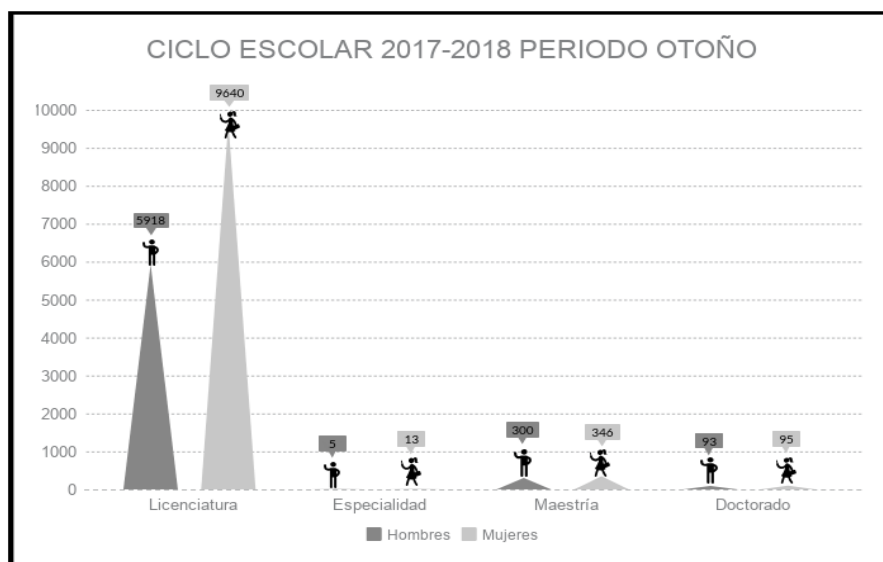
A partir de su fundación la Universidad Autónoma de Tlaxcala ha sido un espacio donde estudiantes tlaxcaltecas de los 60 municipios y de otras entidades, ingresan a cursar su educación superior en alguno de sus programas educativos, como son; licenciaturas, especialidades, maestrías y doctorados. Tanto para hombres como para mujeres se percibe el libre acceso, a continuación se presentan las gráficas del ciclo escolar 2016-2017 y 2017-2018 periodo otoño.

Grafica 1 . Concentrado de matrícula ciclo escolar 2016-2017



Fuente: Elaboración propia. Datos del cuarto informe de actividades del rector UATx. Febrero 2018.

Grafica 2. Concentrado de matrícula ciclo escolar 2016-2018



Fuente: Elaboración propia. Datos del cuarto informe de actividades del rector UATx. Febrero 2018.

Como se puede apreciar, en los 87 programas educativos que oferta la Universidad Autónoma de Tlaxcala (ver cuadro 6) es notoria la presencia de las mujeres, en referente al número de matrícula. En el periodo 2016-2017 el total de estudiantes es de 15.968 lo que representa al 60.9 por ciento de mujeres, para el periodo 2017-2018 el total de la matrícula es de 16.410, lo que corresponde al 61.5 por ciento de mujeres estudiantes, es posible observar un ligero aumento, esto indica que en cuestión de matrícula las mujeres accedan sin problema alguno.

Al revisar el Manual de Organización Institucional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, donde estipula que las decisiones se toman desde el Honorable Consejo Universitario, que lo componen quienes representan a la rectoría, secretarías, coordinaciones de divisiones, direcciones de facultades y direcciones de las unidades académicas multidisciplinarias, los consejos académicos de facultad y de las unidades académicas multidisciplinarias, el estudiantado adscrito a cada Consejo Académico de Facultad y de las Unidades Académicas Multidisciplinarias y la Secretaría General del sindicato mayoritario de trabajadores/as. En concreto, las decisiones para la asignación de puestos jerárquicos son tomadas desde el Honorable Consejo Universitario.

La Universidad Autónoma de Tlaxcala se constituye el 18 de noviembre de 1976, a 41 años de su fundación no ha habido ninguna mujer rectora (Manual de Organización, 2016): Luis Carvajal Espino, Moisés Barceinas Paredes; Héctor I. Ortiz Ortiz, Héctor Vázquez Galicia, Juan Méndez Vázquez, Alfredo Vázquez Galicia, Eugenio Romero Melgarejo (interino), René Grada Yautentzi, Sandino Leonel Lelis Sánchez, Serafín Ortiz Ortiz, Víctor Job Paredes Cuahquentzi, y el 18 de diciembre de 2014 toma posesión como rector Rubén Reyes Córdoba.

Al analizar los espacios que ocupan tanto hombres como mujeres dentro de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, no dista mucho de los datos que se reflejan a nivel nacional, mayormente los espacios en puestos de dirección están ocupados

por hombres, y los puestos de dirección que las mujeres representan se localizan en las áreas de humanidades y ciencias sociales y se encuentran conformados de la siguiente manera:

Cuadro 7. Espacios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala representado por mujeres.

Área Universitaria	Hombres	Mujeres	Espacios representados por mujeres
Rectoría	13	2	Secretaría de Rectoría Contraloría Universitaria
Secretarías	5	1	Secretaría de Investigación Científica y Posgrado
Coordinaciones de División	3	1	División de Ciencias Biológicas
Centros de Investigación	6	4	Centro de Investigación en Ciencias Administrativas Centro de Investigación en Genética y Ambiente Centro de Investigación en Reproducción Animal Centro Tlaxcala de Biología de la Conducta
Facultades			
Agrobiología	3	0	
Ciencias Básicas Ingeniería y Tecnología Apizaco	7	4	Coordinación de Ingeniería en Computación Coordinación de Ingeniería Química Coordinación de Matemáticas Aplicadas Coordinación de Química Industrial
Ciencias de la Educación Tlaxcala	4	0	
Ciencias de la Salud	7	4	Coordinación de Enfermería (Tlaxcala) Coordinación de la Maestría en Salud Pública (Tlaxcala) Coordinación de Enfermería y Obstetricia(Zacatelco) Coordinación de Medicina- Cirugía (Zacatelco)
Ciencias Económico Administrativas	0	2	Director de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas Secretaría de la Facultad

Ciencias para el Desarrollo Humano	2	5	Directora de la Facultad de Ciencias para el Desarrollo Humano Secretaría de Facultad Coordinación de Atención Integral al Adulto Mayor Coordinación de Ciencias de la Familia Coordinación de Educación Especial
Derecho, Ciencias Políticas y Criminología.	8	0	
Diseño, Arte y Arquitectura	3	0	
Filosofía y Letras	3	2	Directora de la Facultad de Filosofía y Letras Coordinación de Filosofía
Odontología	3	2	Directora de la Facultad de Odontología Coordinación de Cirujano Dentista
Trabajo Social, Sociología y Psicología	3	3	Secretaria de Facultad Coordinación de Psicología Coordinación de Sociología
TOTALES	70	30	

Fuente: Elaboración propia con datos en: [www. uatx. mx.](http://www.uatx.mx) [Consulta:2017]

Como se puede observar los puestos de alto nivel directivo son representados por hombres, donde es bastante notoria que el área que pertenece a la rectoría y donde se toman las decisiones centrales se encuentran 13 hombres y tan sólo 2 mujeres como son las áreas de secretaría de rectoría y contralor universitario, las mujeres ocupan mayormente los puestos de menor rango que en este caso es la Licenciatura de Ciencias para el Desarrollo Humano, donde las mujeres tienen 5 puestos y hombres tan solo 2. Esto indica que los hombres están al frente de el 70 por ciento de los cargos mas altos en la escala jerárquica, mientras las mujeres representan tan solo el 30 por ciento.

Flores y Martell (2015) realizaron una investigación sobre las posiciones laborales ocupadas por mujeres en 2012-2013 y ponen de manifiesto que los espacios con alto nivel directivo se encontraban ocupados por hombres siendo este el 61.53 por

ciento y mientras tanto las mujeres ocupan tan solo el 38.46 por ciento, en su mayoría ocupando puestos en facultades como odontología, filosofía y letras, y ciencias para el desarrollo humano. En ambas investigaciones se puede percibir que existe un ínfimo representativo de mujeres en puestos de dirección.

En estos datos comparativos se puede notar que existe un ligero aumento, sin embargo en el periodo 2012-2013 el área de rectoría estaba representada por 7 mujeres y 9 hombres, para el periodo 2017-2018 solo la secretaría de rectoría y la contraloría universitaria es dirigida por mujeres. Todo indica, que los espacios ganados pertenecen a las áreas donde las mujeres tienen menor injerencia en la toman decisiones.

III.4. Caracterizando a las mujeres académicas universitarias participantes en la investigación

Las diez mujeres académicas entrevistadas se dividieron en 3 grupos etarios quedando de la siguiente manera.

Cuadro 8. Perfil de mujeres académicas participantes

ENTREVISTADA	EDAD	ENTIDAD DE NACIMIENTO		ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO	ESTADO CIVIL	HIJOS E HIJAS	
		TLAX	OTRA ENTIDAD			TOTAL	EDAD
(A) MUJERES ADULTAS ACADÉMICAS GRUPO ETARIO 1							
Concepción	59		X	Maestría	Casada	1	34
Teresa	53		X	Doctorado	Divorciada	2	18 y 23
Andrea	49	X		Maestría	Casada	2	17 y 23
(B) MUJERES ADULTAS ACADEMICAS GRUPO ETARIO 2							
Alicia	43	X		Licenciatura	Soltera	1	14
Claudia	41	X		Licenciatura	Casada	-	-
Judith	41		X	Doctorado	Divorciada	3	7,9 y 12
(C) MUJERES ADULTAS ACADÉMICAS GRUPO ETARIO 3							
Tania	38		X	Maestría	Unión libre	2	6 y 19
Nuria	35		X	Doctorado	Casada	2	6 y 14
Diana	32		X	Doctorado	Soltera	-	-
Ana	26	X		Maestría	Casada	-	-

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo (2017).

El total de mujeres académicas entrevistadas es de 10, las cuales ocupan puestos de Directoras de Facultad, Secretarías de Facultad, Coordinadoras de Facultad y otras posiciones en mandos medios y superiores. La edad promedio de las académicas es de 42 años (ver cuadro 8) solo 4 de ellas su entidad de nacimiento es Tlaxcala, cabe destacar que cuatro de ellas cuentan con Doctorado, 4 con Maestría y 2 con licenciatura, en total tiene de 1 a 3 hijos e hijas, donde destaca estos se encuentran en edad escolar o adolescentes.

CAPÍTULO IV. LOS HALLAZGOS. FACTORES QUE OBSTACULIZAN Y ESTIMULAN A LAS MUJERES ACADÉMICAS PARA OCUPAR UN PUESTO DE DECISIÓN

Este capítulo tiene como finalidad la reflexión de las situaciones comunes o divergentes que se identifican entre las académicas participantes en esta investigación. En un primer momento se describen el rostro a modo de retrato de cada una de las mujeres, posteriormente se muestran tres factores: el personal, el familiar y el institucional donde se destacan las situaciones que obstaculizaron el acceso o el ascenso a un puesto jerárquico y finalmente se muestran aquellos elementos que motivaron e incentivaron a las mujeres a ocupar un puesto.

Para efectos de una descripción e interpretación organizada, los datos fueron clasificados siguiendo un orden de década de nacimiento y concentrados en grupos etarios. Concepción, Teresa y Andrea nacieron en la década de los sesenta, consideradas en el grupo etario 1, Alicia, Claudia y Judith nacieron en la década de los setenta, forman el grupo etario 2, en tanto Tania, Nuria y Diana nacieron en la década de los ochenta, conformando el grupo etario 3, para efectos de análisis integramos a Ana en el grupo antes mencionado, ella nació en la década de los noventa.

IV.1. Mujeres académicas en puestos jerárquicos. El perfil de sus rostros.

A continuación se expone el rostro de cada una de las entrevistadas, identificando tres cuestiones: ¿Quiénes son? ¿Con quién comparten su vida familiar? y ¿Qué hacen en un día cotidiano?

- **Académicas Grupo etario 1**

CONCEPCION. Nace en la Ciudad de México, tiene 59 años de edad, cuenta con estudios de Maestría y estudios parciales de Doctorado en Educación Superior, vive en casa propia, con su esposo, su madre de 90 años, su hijo y nietos. A ella le gusta

hacer ejercicio, por esa razón su día inicia a las 4:40 de la mañana, acude a un gimnasio, y aproximadamente a las 7:00 am sale de casa y se traslada a dar clases a una escuela secundaria, o a la facultad, según corresponda, a las diez de la mañana se integra a la oficina donde ocupa un puesto jerárquico y su horario de salida es a las siete y media de la tarde. Cuando el hijo de Concepción era pequeño tuvo que posponer sus estudios de posgrado y aunque tuvo ofrecimientos de trabajo los rechazó, porque pensaba que era importante dedicarle tiempo a él, hasta que cumplió doce años retomó sus planes profesionales.

TERESA. Nace en la Ciudad de Puebla, tiene 53 años de edad, cuenta con Doctorado, está divorciada, vive en casa propia con dos hijas adolescentes que dependen económicamente de ella, una de las cuales vive fuera de casa por situaciones de estudio, la otra vive con ella. Siempre está pendiente de lo que sus hijas requieren, el no llegar a la hora de la comida le causa angustia. Su día inicia preparando el desayuno, posteriormente realiza algunas labores domésticas y después se traslada a su centro laboral, ahí se encarga de actividades académicas y administrativas propias del puesto que ocupa. Revela que cuando sus hijas estaban pequeñas sentía remordimiento al no poder acudir a reuniones escolares o a festivales, entonces, el sentimiento era de coraje, de enojo, al no poder participar en estas actividades.

ANDREA. Nace en Tlaxcala, tiene 49 años de edad, realizó estudios de Maestría, vive en casa propia con su esposo y dos hijas adolescentes. Un día cotidiano para Andrea inicia a las 4 de la mañana, prepara el desayuno, el *lunch*, deja a su hija en la escuela y llega a la facultad a las siete de la mañana, donde realiza labores que requiere el puesto que ocupa, a las tres y media aproximadamente se va a su casa a comer, intenta todos los días comer con su familia y regresa alrededor de las cuatro y media a su oficina, regularmente su día en la oficina termina entre siete y ocho de la noche, llega a casa y organiza sus cosas para el siguiente día. Ella intenta organizar sus actividades para acudir a reuniones escolares o algún otro evento. Siempre ha intentado estar presente en la vida de sus hijas, sin embargo recuerda

una anécdota de su hija mayor y refiere a cuando su hija siendo pequeña tuvo un evento en el estadio Tlahuicole y coincidió con una presentación de un examen de francés en la UNAM, motivo que impidió que la acompañara. Hasta la fecha, ella siente nostalgia cuando su hija le dice: “tu no pudiste ir a mi bailable y fue en el estadio Tlahuicole”. Andrea menciona que “hay cosas que a los hijos nunca se les olvida”.

- **Académicas. Grupo etario 2**

ALICIA. Nace en la Ciudad de Tlaxcala, tiene 43 años de edad, es madre soltera, vive en casa propia con su hija adolescente y su mamá de 74 años, tiene el título de licenciatura. Para ella un día cotidiano inicia a las 5 de la mañana, prepara el desayuno, realiza algunas labores domésticas, lleva a su hija a la escuela, al regresar, hace ejercicio, desayuna y se va al trabajo, su mamá la apoya con la comida y con estar al pendiente de las actividades de su hija. En la facultad imparte clase y atiende situaciones relacionadas con el puesto que ocupa, a las tres de la tarde se va a comer y regresa a las cinco de la tarde, a las ocho de la noche termina sus labores. Alicia considera que las mujeres generamos sentimiento de culpa por no dedicar el tiempo suficiente a la familia, supone que es por la educación que se ha recibido de casa, de que las mujeres deben estar al cuidado de los hijos, de la casa, de los adultos mayores y del quehacer doméstico, sin embargo ella rompe con esas reglas y trata de educar a su hija con otra forma de pensar.

CLAUDIA. Nace en Tlaxcala, tiene 41 años, su último grado académico es licenciatura, está casada y vive en casa propia con su esposo, el tiempo que ocupó el cargo directivo decidió trasladarse a vivir a Tlaxcala debido a las cargas laborales, contaba con una persona de apoyo doméstico. Para Claudia sus horarios dependían de la carga de trabajo, todos los días llegaba a su espacio de trabajo a las nueve de la mañana, la hora de comida era nulo, comía en la oficina, el término de sus labores era a las ocho de la noche, a últimas fechas su horario de entrada era a las siete de la mañana.

JUDITH. Nace en Michoacán, tiene 41 años de edad, cuenta con estudios de Doctorado, su dedicación a la investigación la llevó a ingresar al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), distinción que fue cancelada hace algunos años, vive en casa propia con sus tres hijos, dos menores de edad y un adolescente, actualmente atraviesa por un divorcio, ella es responsable económica de las necesidades y manutención de su familia. Un día cotidiano en la vida de Judith inicia a las 5 de la mañana, ella prepara el desayuno y el *lunch* para sus hijos, a quienes lleva a la escuela y de ahí se traslada a su trabajo. En su centro de trabajo realiza actividades tanto académicas, como las que requiere el puesto que ocupa. A la hora de salida escolar ella es quien acude por los niños a la escuela y regularmente regresa a la oficina, mientras sus niños se quedan en casa solos. El hecho de dejarlos solos, además de no poder pasar tiempo con ellos, no compartir las tareas escolares, no poder inscribirlos a actividades extraescolares le genera angustia y remordimiento.

- **Académicas. Grupo etario 3**

TANIA. Nace en la Ciudad de México, tiene 38 años de edad, cuenta con estudios de Maestría, al momento de la entrevista vivía en un casa rentada y con planes para adquirir una casa con crédito infonavit en términos de sociedad conyugal, situación que estaban por definir debido a que por normatividad de la financiadora debía estar unida legalmente. Actualmente vive con su pareja, con una hija adolescente y su hijo menor de edad, su mamá es quien la apoya realizando la comida y estar al pendiente de sus hijos por las tardes. Un día cotidiano en la vida de Tania inicia a las 6 de la mañana, prepara el desayuno, el *lunch*, hace un poco de quehacer doméstico ya que no cuenta con apoyo y posteriormente se va a la facultad donde realiza actividades académicas y administrativas, su horario de entrada oscila entre las ocho y las diez de mañana, tiene un tiempo para salir a comer, tres días a la semana debe salir a más tardar a las cinco de la tarde, debido a que ella es la encargada de llevar a su hijo a actividades extra-escolares, su día viene terminando entre las doce treinta o una de la mañana. Siente frustración por el hecho de

posponer el ingreso a sus estudios de Doctorado, el puesto que ocupa es muy demandante de su tiempo.

NURIA. Nace en el Distrito Federal, tiene 35 años de edad, su grado académico es un Doctorado, es reconocida en el nivel 1 del Sistema Nacional de Investigadores, vive en casa propia con su esposo y con sus dos hijos menores de edad, actualmente su esposo se encuentra laborando y radica en el Distrito Federal y él viaja un día a la semana a Tlaxcala para estar con su familia. Sus padres la apoyan para que sus hijos puedan acudir a actividades extra-escolares, su mamá hace la comida, para la limpieza de la casa, tiene apoyo doméstico. El día de Nuria inicia desde temprano ya que sus hijos entran a la escuela a las siete treinta y ocho de la mañana respectivamente, cuenta con ayuda de sus papás para llevar a los niños a la escuela, Nuria deja a la pequeña en la escuela y se dirige al trabajo, llega a las ocho quince aproximadamente, realiza actividades propias de la facultad y a las dos de la tarde va por sus hijos a la escuela, en caso de no poder, llama a sus padres que le apoyen, su día en la oficina termina aproximadamente entre ocho y ocho treinta. Nuria fue madre soltera muy joven y ella se hizo cargo de todas las necesidades de su hijo, y siempre lo llevaba a donde ella iba, entonces era complicado, tenía ese sentimiento de culpa, motivo que la orilló a tomar terapias porque le detectaron depresión y ansiedad.

DIANA. Nace en Ciudad Victoria Tamaulipas, tiene 32 años de edad, su último grado académico es Doctorado, es soltera, vive en casa propia. Un día cotidiano inicia a las 6:30 de la mañana, hace ejercicio, se prepara para ir a la oficina, en promedio sale a comer a las dos o tres de la tarde, si sus actividades se lo permiten, por la tarde nuevamente regresa a la oficina y su día laboral termina a las nueve de la noche, para los quehaceres de la casa tiene una persona que la apoya una o dos veces a la semana. A Diana le gustaría pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores en un corto plazo, y se está perfilando para eso, considera que los cargos administrativos son muy absorbentes.

ANA. Nace en la Cuidad de Tlaxcala, tiene 26 años de edad, cuenta con estudios de Maestría, es casada, vive en la casa de sus padres, por motivos de trabajo su esposo vive de lunes a viernes en la Cuidad de México, al momento de la entrevista se encontraba embarazada de su primer hijo. Para Ana su día inicia a las 6 de la mañana, realiza algunas tareas de casa, llega a las nueve de la mañana a la facultad, cumple tareas propias del cargo que sustenta y da clase frente a grupo, los días jueves y viernes. Su día en la facultad termina a las ocho de la noche, ya que se encuentra en la etapa final de la Maestría, los demás días finalizan a las tres de la tarde. Ana en un momento de su vida pasó por situaciones difíciles, el fallecimiento de dos hermanos, enfermedad de su mamá, la violencia de su padre hacía su madre han sido situaciones que ha logrado superar con la ayuda de sus hermanos, de sus padres y de su esposo.

Hasta aquí hemos presentado el rostro de las diez mujeres académicas que participaron en la investigación y donde encontramos algunos puntos coincidentes, ejemplo, todas con un título profesional, cuatro cuentan con Doctorado, cuatro con Maestría y dos de ellas con Licenciatura, esto significa que 8 de las 10 entrevistadas tienen estudios de posgrado, lo que suponemos les ha significado una inversión de tiempo y de ingresos; aunado a ello, y tomando en cuenta que siete de ellas tienen hijos o hijas, las mujeres suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades familiares y cargas domésticas, aún cuando trabajan de tiempo completo y compartiendo una vida en pareja, 6 de ellas dijeron tener apoyo al servicio doméstico asalariado y algunas más apoyarse en otras mujeres (madres) para cumplir parte de estas tareas. Cabe destacar que la Dra. Judith no cuenta con ningún tipo de apoyo en el servicio doméstico, siendo ella quien realiza todas las tareas del hogar. Para estas mujeres académicas su día regularmente inicia a las cinco de la mañana, preparando el desayuno para su familia, preparando el *lunch*, realizando tareas propias del hogar, llevando a sus hijos a la escuela, y estar pendiente de sus actividades, si bien es cierto que algunas tienen apoyo doméstico, las mujeres académicas regularmente son quienes pagan el servicio, y quienes organizan las actividades del hogar. Este panorama indica que las mujeres además

de contribuir de manera directa con el mantenimiento económico del hogar ellas siguen siendo las encargadas de las tareas domésticas y las encargadas del cuidado de los hijos e hijas, ya sea en su papel de madres, esposas, abuelas o empleadas domésticas, son rostros de mujeres.

IV. 2. Factores personales

En esta sección, mediante el testimonio de mujeres académicas participantes, identificaremos aquellos factores que apoyen a comprender los principales obstáculos y estímulos de carácter personal que las mujeres académicas enfrentan para permanecer, fortalecer, incluso ascender en su carrera laboral y/o profesional.

Los obstáculos personales a los que refieren las académicas se encuentran principalmente, a) Las dificultades para priorizar entre la familia, la vida profesional y laboral, una vez adscritas a la Universidad Autónoma de Tlaxcala ellas adquieren el compromiso de ejercer la docencia, aunado a desempeñar el puesto jerárquico. b) Cabe destacar que algunas pertenecen o pertenecieron al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) el cual exige y motiva a dedicar tiempo a la investigación, la conciliación de las actividades antes mencionadas, les resta tiempo para el logro del este objetivo profesional. c) Otro de los aspectos donde existe una coincidencia, es que las mujeres generan una sensación de remordimiento al no pasar más tiempo con su familia, principalmente cuando los hijos son pequeños, las académicas refieren a una sensación de culpa. d) Lograr una armonía entre familia, trabajo y profesión ha sido motivo de sobre esfuerzo y estrés que ha llevado a las académicas a buscar apoyo psicológico. e) La ausencia o poca participación de los padres en la crianza de hijos e hijas frena a las mujeres al momento de ocupar algún puesto jerárquico. d) Finalmente, la falta de autoestima podría representar un obstáculo debido a que no encuentran motivación para posicionarse en un cargo de jerárquico.

Entre los factores personales que estimulan a las mujeres a ocupar un puesto jerárquico destacan: la mejora de las condiciones de su espacio laboral, percibir un sueldo y ofrecer otras oportunidades económicas a su familia.

Al respecto, Hochschild (citada en Chinchilla, 2006) considera que el reparto desigual del trabajo de casa, hace que las mujeres tengan una doble jornada, aparte de su jornada asalariada, ellas son las proveedoras de cuidados sin pago, y los hombres están lo menos comprometidos en estos asuntos que son considerados de "naturaleza femenina".

Lo que significa que las mujeres a pesar de contribuir económicamente, también tienen la responsabilidad no solo de estar al pendiente de los hijos e hijas y de que el hogar funcione, sino también de mantener unida a la familia, regularmente si el hombre tiene un trabajo remunerado se justifican sus ausencias, pero en el caso de ser mujer y en la cultura patriarcal arraigada que vivimos, las ausencias de las mujeres son vistas como abandono familiar, aún siendo esta última la que aporta mayores recursos económicos.

Mi día empieza a las cinco de la mañana para hacerme cargo de las necesidades de mis hijos en cuanto a la escuela, prepararlos para la escuela, el desayuno, el lunch, llevarlos a la escuela, la mayor va a la secundaria y los otros dos a la primaria. Me vengo directamente para acá [al trabajo], es estar todo el día, atendiendo las cuestiones del trabajo, me desocupo 3:30 pm y salgo corriendo por mis hijos. Obviamente no me da tiempo de hacer de comer en casa, no tengo asistencia doméstica ahorita, prácticamente yo sola cubro todas las necesidades, comemos fuera de casa por lo mismo que no me da tiempo y para que los niños se esperen a comer hasta las 5:00 ya es muy tarde, así que regresamos a casa como a las cinco de la tarde y pues apoyarlos con las cuestiones de la escuela, a veces ellos se quedan en casa haciendo tarea, mientras yo voy a hacer compras para el siguiente día o las cosas que se requieran. En la tarde noche es hacerme cargo prácticamente

de ellos, de sus necesidades, de la limpieza de la casa hasta donde se puede. Mí día viene terminando alrededor de la media noche (Judith, 41).

En promedio, las jornadas de las mujeres académicas oscilan entre 17 y 19 hrs diarias, su día inicia alrededor de las 4 ó 5 de la mañana y concluye entre las 11 y 12 de la noche. En algunos casos como en el de Judith quien se encuentra en proceso de divorcio, el padre se responsabiliza de sus hijos e hijas, solo los fines de semana, y ella aprovecha para realizar trabajo doméstico, realizar la compra de la despensa y si el tiempo permite los domingos eventualmente comparte salidas con sus hijos.

Los fines de semana los niños se van con su papá, así el día sábado me dedico a limpiar la casa mientras ellos no están, y a veces cuando no término le sigo todavía el domingo, los uniformes, prever todas las cosas para la semana, ir a comprar despensa y si bien nos va, a veces en la tarde del domingo salimos al cine, aquí en Apizaco, porque no nos da tiempo para ir a otro lugar (Judith, 41).

Otras circunstancias que se identificaron son donde no se cuenta con el apoyo cotidiano de la pareja, debido a que no cohabita diariamente con ella, esto implica que ellas estén a cargo de todo lo que suponen las responsabilidades del hogar, desde hacerse cargo de las necesidades de los hijos, hasta estar pendientes de sus actividades extraescolares, así mismo organizar las tareas del personal de apoyo doméstico.

Es un poco complicado, me costó mucho trabajo, mi esposo ya tiene casi dos años en el D.F. al principio nos repartíamos las tareas, ahora tú vas por él y yo voy a dejarlo, yo lo recojo, subo y bajo, pero cuando él se fue, el primer año fue sumamente caótico porque no tenía un orden era a ver cómo le hacía, pero mis papás ahí es donde me ayudan bastante (Nuria, 35).

Quizá al buscar una mejor posición económica la pareja toma la decisión de separarse, sin embargo toda la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas recae en Nuria. El doble ingreso en los hogares representa una carga adicional especialmente para las mujeres ya que se evidencia un desgaste personal y profesional indudable, a estas decisiones se suman gastos tales como, el pago al personal de servicio, el pago para que su mamá apoye en la elaboración de la comida y el cuidado de los hijos e hijas, pago de transporte (taxi) cuando la situación lo requiere.

Cuando mi mamá se quedó sin trabajo, le dije: 'cuanto te pagaban en la escuela', no pues tanto, le dije: 'bueno te voy a pagar ese dinero, pero apóyame en la casa, con la comida, con los niños', entonces yo le pago a ella, y ella me hecha bastante la mano. Mi hijo entra a las siete y mi hija entra a las ocho, entonces mis papás llegan a mi casa a las siete, el niño entra 7:15, 7:30 am; y mi papá lo lleva a la escuela, y mi mamá se queda conmigo. En lo que arreglo a mi hija, la cambio, mi mamá me ayuda a poner su lunch y a veces si ella está de buenas me prepara algo para desayunar y también se hace algo de desayunar. En lo que me cambio y me arreglo, mi mamá le da de desayunar, la peina, porque eso no se me da, me cuesta mucho, salimos las dos, la paso a dejar a la escuela y me vengo para acá [al trabajo] (Nuria, 35).

Aquí se evidencia que el resultados de las largas jornadas laborales pasan factura a la salud de las mujeres académicas, puesto que en ocasiones no da tiempo de tomar el desayuno, la prioridad es preparar a los hijos e hijas y llevarlos a la escuela, y solo “si da tiempo” (esto como una cuestión secundaria) se toma el desayuno, entonces, ¿dónde y a qué hora desayunan las mujeres académicas?.

Mi hora de entrada es a las nueve pero llego desde las 8:15, pero como voy al centro pues para que me voy a mi casa, no tiene caso, me vengo para acá [al trabajo]. Se supone que mi hora de salida es a las 2:00 p.m. pero nunca

puedo salir a las 2:00, son 2:30 o 2:40 y sigo atendiendo gente. Mi papá va por mi hijo regularmente, y yo voy por mi hija, llegamos a comer, en la comida mi mamá ya tiene casi todo hecho. Hoy a mi hija le toca ballet, comemos, la cambio, la peino y la llevo al ballet, luego mi mamá la lleva pero ahora no ha podido porque tiene lastimado el brazo, tiene como un mes que no maneja, las dejo en el ballet, mi mamá se queda con ella y luego mi papá me hace favor de recogerlas, luego les dejo dinero para el taxi o a veces me escapo, pido permiso y voy por ellas. Mi hijo se supone que él hace su tarea, y yo salgo de aquí hasta las 8:00, 8:30 regreso a ver si ya hicieron la tarea, regularmente a mi hija ya la encuentro dormida, y con él [con su hijo] a veces ceno, le reviso la tarea y hasta el otro día (Nuria, 35).

Judith y Nuria tienen hijos e hijas en edad escolar, ellas se sienten responsables del cuidado y de estar al pendiente, al parecer sus parejas de modo esporádico se comprometen a las tareas de cuidado. En el caso de Judith el esposo se responsabiliza de sus hijos e hijas, los fines de semana, en el caso de Nuria, su esposo quien cuenta con un post-doctorado y que por situaciones laborales vive en otro estado, solo convive con su familia tres de siete días a la semana, de esta manera los varones justifican sus ausencias y la escasa o nula participación en las tareas del hogar y el cuidado y educación de los hijos e hijas.

En el caso de Ana quien al momento de la entrevista se encontraba embarazada de su primer hijo y que en su caso por situaciones laborales su esposo vive de lunes a viernes en la Ciudad de México, ella ya tiene contemplada la forma de organizarse cuando nazca su bebé, evidentemente el gran apoyo será la madre de Ana.

Pues así, como él [su esposo] no está básicamente, lo voy a tener yo toda la semana, pero me van a apoyar mis papás, especialmente mi mamá ella esta en la mejor disposición de apoyarme, otra es que yo le decía a mi esposo que buscar una estancia donde me apoyen para cuidarlo y la otra es buscar

a una muchacha con la supervisión de mi mamá, pero mi mamá está en toda la mejor disposición de apoyarme (Ana, 26).

Muchas acciones las mismas mujeres las han naturalizado, esto no es cuestión de sexo, es cuestión de integración, integrar a los hijos y a las parejas a las actividades domésticas, permitirá abrir espacios para las mujeres, abrir oportunidades económicas para las familias. La maternidad no debería representar una barrera de acceso a los cargos directivos, el testimonio fehaciente es la escasa participación de los miembros de la familia en los cuidados de la familia y el hogar.

Autores como Diez, et al., (2008:31) señalan que “No es que las mujeres rehúyan de los cargos directivos, es que los hombres rehúyen las responsabilidades familiares y ello tiene como consecuencia el que las mujeres tengan que agudizar su doble jornada en el caso de asumir un cargo de responsabilidad en un centro educativo”.

La dificultad de conciliar entre la familia y el trabajo genera un gran conflicto, el cual ha sido motivo de diversos estudios cuando se refiere a la vida laboral de las mujeres, las voces de las mujeres académicas dan muestra de que ellas continúan encargándose de las tareas domésticas, pero, especialmente del cuidado de los hijos e hijas.

Pareciera ser que estas extenuantes vidas solo son exclusivas entre mujeres con hijos e hijas en edad escolar a cargo, sin embargo, en los casos de Andrea y Alicia la historia continúa a pesar de que ellas tienen hijos e hijas adolescentes, también son ellas las que están al pendiente de sus actividades, se levantan muy temprano a realizar actividades del hogar, Andrea está casada, sin embargo la mujer sigue siendo la responsable de la atención de sus hijos e hijas.

Le voy a ser sincera, la mayoría de días me levantó a las cuatro de la mañana, porque mi hija entra a las siete de la mañana, entonces yo tengo organizada la vida de que a las cuatro, a las cinco ya es tarde para mí, porque tengo que

preparar lunch, dejar algo de desayuno y ya cada quien complementa su desayuno, pero si tengo que hacer parte, poner lunch y aparte hacer mi desayuno, porque llego aquí [al trabajo] a las siete de la mañana. Entonces mi rutina es esa, levantarse temprano, pasar a dejar a mi hija y ya me vengo para acá [al trabajo] (Andrea, 49).

Por la mañana cuando dejaba a mi hija a las 6:45 en la escuela, me levantaba a las 5 de la mañana realizaba mis actividades de preparar el desayuno para ambas, planchar mi ropa, yo hacía esas labores en el transcurso de 5:00 y 6:30 de la mañana. Mi mamá se encargaba de las actividades posteriores, por ejemplo la comida y de la atención de mi hija. Mi día era dejar a mi hija en la escuela a las 6:45 am, posteriormente hacia una hora de ejercicio, correr, regresaba a casa me bañaba, desayunaba y me iba a el trabajo, a las 9:00 am. entraba al trabajo, salía a las tres de la tarde a comer, regresaba a las cinco de la tarde y salía a las ocho de la noche (Alicia, 43).

Los casos de Andrea y Alicia dan cuenta de que la rutina entre las académicas es muy similar, entre quienes tienen hijos pequeños y las que tienen hijos adolescentes, aunque las primeras tienen que dedicarse a tareas más personalizadas y de cuidado directo, en tanto las otras requieren estar al pendiente de otras. Esto indica que, a pesar de que las mujeres se ha incorporado de forma significativa al mercado laboral, al trabajo remunerado y en puestos jerárquicos que les significan mejores retribuciones salariales, la doble jornada (trabajo asalariado y trabajo en casa) les consumen energía y forman parte de su día a día.

En estas dinámicas de vida debemos cuestionar, si la vida de las mujeres académicas ¿debe ser aceptada como algo natural, al realizar estas dobles jornadas? o ¿debemos aceptar estas condiciones de desigualdad?. Desde la justicia de género y la igualdad, Celia Amorós (1995) reconoce que la división sexual del trabajo concebida como el reparto social de tareas en función del sexo, donde hombres y mujeres realizan trabajos de distintos tipos es muy similar no debe ser

adjudicada por naturaleza sino aceptada como una construcción social que afecta más a unas que a otros.

Por lo tanto, la división rígida de los roles de sexo, continúan sosteniendo las desigualdades, hace que el trabajo doméstico se muestre como no visible, desafortunadamente la carga de tareas del hogar recae en el sexo femenino, la actuación de la mujeres es más evidente y aplaudido en el espacio doméstico, que en el espacio público.

Para visibilizar la cotidianeidad en la vida de las mujeres académicas que ocupan un puesto jerárquico, entre otros aspectos se han tomado los más mencionados como: actividades domésticas y cuidado de los hijos e hijas, autocuidado, hora de levantarse, horario de dormir, jornada laboral, preparación de alimentos y tiempo para la investigación.

Indiscutiblemente todas las mujeres académicas realizan trabajos domésticos, aún cuando algunas cuentan con apoyo doméstico, la realidad es palpable, otra similitud es que todas están al pendiente de sus hijos e hijas, estén en edad escolar o sean adolescentes, Diana es soltera y Ana se encontraba embarazada y planeando sus actividades para cuando nazca su hijo, Claudia por el momento no tiene hijos. Solo tres de ellas manifestaron realizar actividades de cuidado de si, realizando ejercicio, por lo que refleja que el cuidado de si, pasa a un segundo término en la vida de las mujeres académicas (ver cuadro 9).

Cuadro 9. La cotidianidad en la vida de las mujeres académicas.

ENTREVISTADA EDAD	Judith (41)	Nuria (35)	Tania (38)	Claudia (41)	Concepción (59)	Diana (32)	Andrea (49)	Teresa (53)	Alicia (43)	Ana (26)
Hora de levantarse	5:00	6:00	5:30	6:00	4:30	6:30	4:00	5:00	5:00	6:00
Jornada diaria en horas	19	17	18	17	18	18	17	18	18	17
Horas de oficina.	7	10	7	12	12	10	11	6	9	6
Tiempo de dormir en horas	5	7	6	7	6	6	7	6	6	7
ALGUNAS DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN EN UN DIA COTIDIANO										
Actividades domésticas	x	x	x	X	x	x	X	x	x	X
Cuidado de hijos e hijas	x	x	x				X	x	x	
Actividades de Investigación	x	x	x			x				
Preparación de alimentos	x	x	x	X	x	x	X	x	x	X
Cuidado de si					x	x			x	

Fuente: Elaboración propia, entrevistas a mujeres académicas. (2017)

Para algunas de ellas dedicar tiempo a la investigación ha sido sumamente difícil, ejemplo, Judith perdió su distinción al SNI, Nuria actualmente pertenece al SNI, Diana tiene deseos de ingresar al SNI, y a Tania le gustaría continuar con sus estudios de doctorado, sin embargo por cargas laborales y situaciones personales no ha sido posible.

La investigación demanda tiempo completo y es muy complicado, para mí fue un estado de shock muy severo el haber tenido a mi primer hijo, y vi mermado mi desempeño a la investigación mi productividad cayó severamente, porque obviamente mi tiempo lo absorbió mi hija, y después el otro y después el otro y se me juntaron, son muy cercanos los tres; de hecho ahí si me deprimí mucho, porque tenía muchos planes profesionales que simplemente vi que no se estaban logrando, y que no se han logrado, pues era dedicarme tiempo completo a la investigación y no solamente hablando laboralmente, sino yo llegaba a casa y le seguía, dos, tres de la mañana leyendo, revisando artículos, haciendo mi trabajo que era meramente computacional y ahora ya no puedo hacerlo, a casa no puedo llevarme nada de investigación, puedo llevarme cuestiones de la coordinación que son sencillas como oficios y casi, casi trabajo secretarial, pero de investigación no puedo, en definitiva no puedo, demanda mucha concentración, mucha atención, privacidad que ahorita no tengo con mis hijos (Judith, 41).

El abandonar ahorita un proyecto profesional académico a mí me ha costado mucho trabajo, sobre todo el tener que posponer el ingreso al doctorado ha sido para mi causa de mucha frustración, pero este año pues procuré trabajar emocionalmente esa parte porque pues no gané nada torturándome, de todas maneras no puedo iniciar ahorita, mi pareja decidió iniciar el doctorado (Tania, 38).

En este tejido de presencia de factores socioculturales, las mujeres académicas expresan deseo de superación. Aún existen muchas dificultades para que las mujeres se dediquen a estudiar, trabajar y ocupar algún puesto de dirección, las principales razones son la falta de apoyo familiar, de esquemas institucionales que ofrezcan apoyos en la maternidad y crianza de los hijos, responsabilidades con la familia nuclear y extendida (García en Mendieta, 2015).

¿Qué más tenemos que negociar con nosotras? ¿Por qué los hombres si, y las mujeres deben guardar en la conformidad? Es notorio que las mujeres académicas enfrentan un verdadero conflicto al tener que compaginar las demandas familiares y las demandas profesionales, mientras los hombres se sitúan en los espacios públicos sin mayor problema.

En ambos casos, se manifiesta el deseo de superación personal y profesional, el de Judith reincorporarse al SNI y Tania el deseo de superación profesional, sin embargo la falta de apoyo por parte de sus parejas, el no involucrarse de una manera mas constante en la crianza y el cuidado de los hijos tiene como resultado aplazar objetivos profesionales.

Si claro, no quiero decir porque no me gusta responsabilizar a mis hijos de mis acciones; pero si mi tiempo está más sesgado a la atención a mis hijos porque son pequeños y porque además no tengo familiares aquí en el estado o que diga mi mamá me los cuida o mis hermanos, nadie, yo sola me hago cargo de todo con ellos, pero desde luego que si no tuviera toda esa responsabilidad en mi, desde luego que no acepto la coordinación si yo estuviera enrolada totalmente en la investigación (Judith, 41).

Para las académicas y quizá para muchas de las mujeres existe el deseo de superarse personal y profesionalmente, pero las evidencias muestran que cuando los hijos e hijas están en edad escolar y requieren mas cuidados, y no se tiene el tiempo necesario debido a la falta de apoyo, especialmente de la pareja, esto da como resultado sobre esfuerzo y estrés en las mujeres que tienen dobles jornadas. Ante la pregunta sobre si las mujeres académicas sienten algún tipo de remordimiento al no pasar mas tiempo con sus hijos e hijas, los testimonios fueron los siguientes.

Si claro; sobre todo en los días que mi trabajo me demanda estar más aquí, ha habido ocasiones que por cierre de proyectos, cierre de entregar

actividades tengo que regresar al trabajo y ellos se quedan solos en casa, entonces estoy hablando de que a veces he llegado hasta las nueve de la noche, y mis hijos han estado solos toda la tarde, obviamente estoy en el teléfono todo momento “¿están bien?” y los dos grandes tienen teléfono, de tal forma que de manera independiente puedan estar comunicados incluso con su papá y si sobre todo en esos días pues el remordimiento de que no reviso las tareas correctamente y no los apoyo, luego revisando tareas y veo que están mal y cómo los desvelo para que corrijan la tarea; pues a veces termino corrigiéndoselas; y si, sin duda es difícil porque no hay el tiempo suficiente para apoyarlos a ellos a cubrir sus necesidades (Judith, 41).

Quizá cuando estaban más chiquitas si sentía ese sentimiento de, hay no fui a la reunión de padres de familia o no fui al festival, ahí si sentía una especie de coraje, de enojo porque no he podido compartir con ellas muchas cosas desde su niñez (Teresa, 53).

Los siguientes argumentos muestran que las mujeres académicas sienten remordimiento al no estar pendiente de sus hijos sobre todo cuando están pequeños, lo que significa que aunque la mujer se encuentre en un horario laboral es ella quien está pendiente de las actividades de sus hijos, todas estas situaciones han sido motivo de estrés, que las ha llevado a tomar terapias psicológicas, como en el siguiente testimonio.

...igual en la maestría, por ejemplo él me acompañaba a clases [su hijo], yo lo dejaba en la salita ... y le ponía una película mientras estaba en la clase y así, entonces al principio para mí era muy difícil, como este sentimiento de culpa de hijole pobrecito, hasta que yo realmente si tuve que ir a terapia, me detectaron depresión y ansiedad porque era demasiado, la maestría fue sumamente pesado, era mucho trabajo, y pues siendo madre pues era mucho más, y pues no tenía a quien decirle –te lo encargo, oye déjame dormir

tantito o hacer la tarea—, entonces si fue un proceso muy difícil, ahora todavía me pega un poquito pero ya no como antes (Nuria, 35).

Todos y cada uno de los testimonios evidenciados hasta aquí dan muestra de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, dichos obstáculos se muestran como barreras invisibles, incluso sutiles, desafortunadamente no han desaparecido con el paso del tiempo, la promesa de igualdad tan anhelada no se ha cumplido en la práctica y mucho menos en la vida real. Tanto se ha insistido en la igualdad que muchas mujeres asumen que el cuidado de los hijos e hijas, personas adultas y el cuidado del hogar corresponden a las mujeres, aún cuando se tenga un trabajo remunerado o no, sin embargo los hombres son los “proveedores” y con eso se asimila que cumplen con la parte “que les corresponde”. Autores como Baeza *et al.*, (2017:46) señalan que:

“Históricamente, como parte del desarrollo social y económico de la humanidad, se han asignado roles en funciones de los géneros. Por una parte, a las mujeres se les ha asociado con las tareas de reproducción, crianza, cuidados físicos y emocional, todos dentro del marco de lo doméstico; por otra, a los hombres se les vincula con tareas relativas con lo productivo, el mantenimiento y el sustento de la familia, lo que principalmente se desarrolla en el ámbito de lo público”.

Dentro de la cultura patriarcal donde vivimos y donde socializamos, supone que las mujeres al casarse o tener una pareja, el siguiente paso es tener hijos, cuando esto no sucede en esta “supuesta lógica”, inicia un acto de coerción principalmente hacia la mujer. Algunas de ellas deciden no tener hijos, por motivos personales, otras por situaciones de prescripción médica, a pesar de someterse a pruebas de fertilidad una y otra vez, y en ocasiones sin ningún éxito, estas mujeres a parte de soportar la presión social, y reflexionar acerca de su reloj biológico, enfrentan situaciones psicológicas que las llevan a solicitar ayuda terapéutica. Una de las entrevistadas

padeció este grave malestar que la coloca en una situación de vulnerabilidad emocional al biológicamente no poder concebir.

Tal parece que la feminidad esta totalmente sujeta a la maternidad y a lo relacionado con lo afectivo, si bien es cierto que se trata de educar en la igualdad y en la equidad de género existen temas como el de la conciliación del trabajo doméstico, la familia y la profesión aún son temas que permanecen estancados, los avances han sido a cuenta gotas, pero sobre todo estos aparecen como obstáculos para las mujeres académicas, obstáculos pueden ser muchos, sin embargo la realidad es indiscutible.

No obstante, en esta investigación también se buscó indagar sobre aquello que motiva, que estimula a las mujeres académicas a ocupar un puesto en alguna posición jerárquica, pues si bien es cierto que al indagar sobre este tema se encontraron en una menor cantidad en referente a los obstáculos.

Sobre aquello que impulso a las académicas a ocupar un puesto, curiosamente aparecen aspectos benéficos para sus espacios laborales, tal parece que el éxito se encuentra ligado a la satisfacción laboral como son las acreditaciones a sus carreras, el trabajo colegiado entre pares, apoyos para sus estudiantes, ¿Podríamos decir que las mujeres buscan el reconocimiento de los demás y eso las fortalece?.

...entonces en ese aspecto el tener ahorita el cargo administrativo si me ha beneficiado desde el punto de vista personal porque es un estímulo a esa depresión profesional que yo traía por la falta de dedicación y de disponibilidad por la falta de tiempo porque hay que publicar, titular gente de posgrado, porque de la licenciatura no nos sirve casi para nada, entonces es como un descansito en la parte de investigación, entre comillas porque no la puedo soltar del todo, después esto se va a terminar y tengo que retomar, pero es una experiencia, nunca me vi con habilidades de liderazgo, ni

administrativas, yo creo que por eso soy ingeniero de formación, pero bueno si me confiaron este trabajo algo vieron en mí y pensaron que algo podía hacer (Judith, 41).

Pues yo creo que impulsar la academia y la investigación, incrementar la titulación por tesis, los seminarios que he abierto, los cursos que he podido abrir para que pueda venir gente del exterior a formar tanto a maestros como maestras y a estudiantes, la acreditación de la carrera con un mínimo de observaciones, yo creo que ese ha sido un logro personal y mantener la estabilidad porque hasta este momento nadie se ha quejado de mi trabajo, no abiertamente o que se haya confrontado con dirección o llegado a otro nivel diciendo; tenemos un problema con la maestra (Tania, 38).

Los testimonios muestran la preocupación de las mujeres académicas por entregar resultados satisfactorios formando estudiantes de calidad, brindar espacios de formación para sus compañeros y compañeras, rendir cuentas satisfactorias a los puestos jerárquicos más altos y su preocupación por mantener la acreditación de la licenciatura o posgrado al que pertenecen. Esto indica que sus alicientes personales son diferentes a los de los hombres, ya que ellas priorizan no en cuanto a lo individual, sino a lo colectivo.

Otra de las situaciones que se identificaron como un elemento que estimula a las mujeres, es el sentimiento que les genera el percibir un sueldo, ya que dicen sentir cierta libertad e independencia y poder decidir en qué invierten su dinero, sin embargo también se mencionó que el hecho de generar ese recurso no las empodera, pero si les da tranquilidad.

...pues la verdad es padre, es una libertad que cuesta mucho obtener o ganarse, primero porque las condiciones en las que uno va ganándose la vida pues no siempre son las más adecuadas, yo creo como muchas mujeres y hombres uno vive condiciones también de explotación y de repente uno

tiene que entrarle a todo por necesidad y digo a todo porque haces trabajo de todo tipo, ahora que puedo decir que tengo ya unos años de estabilidad económica, pues uno se siente más tranquila y además con la capacidad de tomar decisiones a mediano plazo y además uno se acostumbra y acostumbra a los hijos (Tania, 38).

...pero sentía muy bonito al ganar mi dinero y comprar lo que yo quisiera, pero si algo le puedo decir, es que me gusta mucho compartir con mi familia, con la gente que me quiere, eso también me llenaba mucho y me llena (Claudia, 41).

... las mujeres no teníamos acceso a ello [refiere al dinero] entonces, ahora que yo puedo vivirlo de manera particular, que yo puedo comprar una casa, que yo puedo comprar un auto, y que es mío y que a mi me costó porque se hizo gracias al trabajo realizado, a la preparación que yo tuve, eso a mi me permitió ver que las mujeres si podemos adquirir todo lo que queramos (Alicia, 43)

La mayoría de las mujeres expresó que el hecho de percibir un sueldo les genera cierta tranquilidad, así como el poder decidir la manera en que invierten su dinero, o bien, brindar otras oportunidades a sus familias como el caso de Tania quien entre otras cosas ha pospuesto sus estudios de doctorado con la finalidad de brindar oportunidades en la educación de sus hijos e hijas.

En parte fue como una negociación familiar [el hecho de ocupar un puesto] pensar en que íbamos a estar mejor económicamente, que mi hija iba a tener mejores oportunidades pues gracias a esto se fue a un intercambio a EE.UU. le seguí pagando el ballet, la certificación en el inglés, cosas en las que finalmente yo he invertido y que se que mi hija y mi hijo van a estar bien (Tania, 38).

Al ser cuestionadas sobre el sentimiento que les genera el percibir un sueldo las académicas afirman que se sienten con libertad, independencia, seguridad, así mismo aseguran y que ellas son quienes deciden en que gastar o invertir su dinero, el hecho de percibir un sueldo ha sido un motivante para ocupar puestos jerárquicos.

Otro de los aspectos que también cobra importancia es el hecho de que para las mujeres académicas representa un reto el estar en un puesto de decisión debido a que afianzan su autoestima. Autores como Díez *et al.*, (2009:29) consideran que:

“Las mujeres no acceden a cargos de dirección a dificultades o hándicaps personales de las mujeres: el denominado “miedo al éxito”, las “prioridades vitales” frente a las profesionales, las dificultades que entraña el puesto o el deseo de comodidad de las mujeres y la intranquilidad psicológica que supone, por lo que “las mujeres no quieren complicarse”.

Sin embargo en la presente investigación, las mujeres académicas evidencian que la escasa presencia en puestos directivos tiene que ver sobre todo con aspectos estructurales sociales y culturales perfectamente enmarcados en nuestra sociedad, pero estrechamente ligados a una visión patriarcal dominante. Contrario a lo que menciona Díez, ninguna de ellas menciona tener miedo al éxito, más bien mencionaron que se debe tener perfectamente afianzada la autoestima.

Sí claro, sobre todo la autoestima, porque al final cuando uno está en un puesto jerárquico pues debe estar seguro de sí mismo para tomar decisiones, para que realmente esas decisiones los otros las asuman y las respeten, entonces si uno no es seguro de sí mismo, entonces eso se trasmite y si uno trasmite inseguridad pues entonces los otros lo notan o lo perciben, entonces al final del día se quiebra un poco la consistencia de las decisiones y pues de la imagen también creo que es importante, no es que tengas que venir de gala, pero al menos una imagen en la que se perciba organización, que uno esté limpio que estés peinado y que no venga todo desaliñado, porque también la imagen refleja que tan organizada u organizado eres, entonces yo

lo vería desde ese punto de vista, cuando uno proyecta organización, que cuando uno proyecta seguridad, algunas de las decisiones que tomes van a impactar directamente en el correcto funcionamiento del área en la que te encuentras (Diana, 32).

Pues creo que si, todos aunque no vayas para un puesto de líder debes tener una autoestima o sea porque eso te permite tener confianza en ti, eso te va a permitir hacer más cosas sin miedo (Teresa, 53).

Sin lugar a duda la confianza en si mismas, la seguridad y la autoestima, elementos que han sido desvelados como aquellos que impulsan a las mujeres a tomar un puesto de decisión, desafortunadamente para algunas podría presentarse una barrera, debido a una baja autoestima o el no querer complicarse o irrumpir su tranquilidad.

Claro, uno irradia seguridad o lo contrario, hay gente que percibe tu miedo, tu angustia, tu indecisión, hay gente muy colmilluda aquí, aquí y en todas partes, te prueban, te evalúan, te observan mucho, te ponen a prueba y entonces si tu titubeas, si tú tambaleas, pues obviamente eso es carne fresca para un montón de cosas y claro que la autoestima es una parte fundamental, uno tiene que saberse capaz y sobre todo tener esta fortaleza de decir, hoy falle, hoy no lo hice, hoy me equivoque, hay una autocrítica permanente, hay que ser muy madura para autoevaluarse y saber que te estas equivocando, que no estas haciendo las cosas de manera correcta, adecuada, negociar, saber pedir disculpas, reconocer tus errores (Tania,38).

Dentro de los aspectos más mencionado ante el cuestionamiento de la importancia sobre la autoestima, señalaron que una mujer debe tener seguridad para proyectarla, dejar a un lado los miedos, ya que en mucho de eso depende que los demás respeten las decisiones, externaron que el reconocimiento propio de sus cualidades y sus defectos las ayudará a potenciar la seguridad que necesitan, una

cuestión (quizá secundaria) es que en su persona, al momento de vestir se perciba organización y limpieza, ya que consideran que estos elementos se reflejan en su vida laboral.

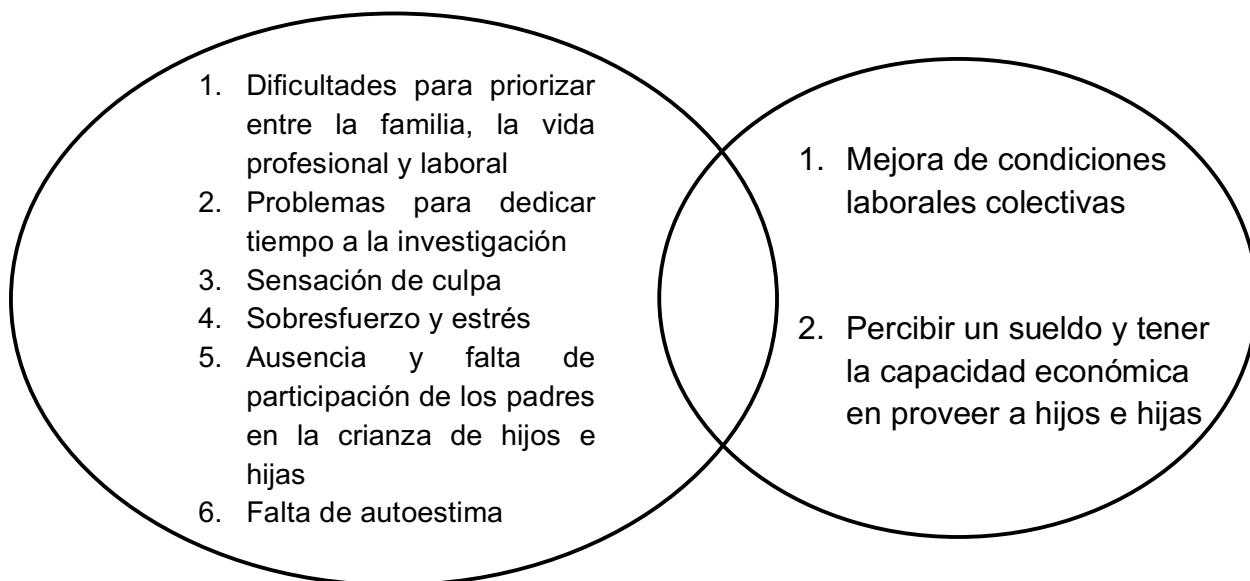
Los obstáculos de carácter personal que se evidencian, es la dificultad de priorizar entre la familia y la profesión esto debido a la falta de apoyo de sus parejas, motivo por el cual las académicas buscan apoyo principalmente en sus madres y en contratar apoyo doméstico, así mismo mencionan que les gustaría ingresar o permanecer en el SNI pero el tener dobles jornadas impide su objetivo, además de generar un sobreesfuerzo y estrés al no pasar más tiempo con sus hijos, motivo que algunas de ellas las ha llevado a recurrir a algún apoyo psicológico.

Lo que estimula de manera personal a las mujeres académicas es que el trabajo que realizan sea reconocido, piensan y actúan sobre las mejoras de un colectivo, sus éxitos están basados en satisfacciones laborales, el hecho de percibir un sueldo les da la oportunidad de ofrecer, especialmente a sus hijos e hijas otras oportunidades (viajes de estudio al extranjero, certificaciones de inglés, colegios particulares, actividades extraescolares) entre otros, esto para ellas representa un estímulo al momento de ocupar un puesto en la escala jerárquica.

Esquema 1. OBSTACULOS Y ESTIMULOS PERSONALES

OBSTÁCULOS PERSONALES

ESTIMULOS PERSONALES



IV. 3. Factores familiares

Este apartado tiene la finalidad de explorar acerca de los factores familiares que impulsaron, o bien que frenan a las mujeres académicas para ocupar un puesto jerárquico, tomando en cuenta tanto elementos de su familia de origen, como de su familia constituida. La primera institución con la que tenemos contacto es la familia, en ella se aprenden los roles que de acuerdo a cada cultura adoptan tanto hombres como mujeres, a partir esta construcción de género es desde donde miramos el mundo, lo interpretamos y aprendemos a comportarnos en él.

El poder de los hombres se encuentra sustentado en el patriarcado, por lo cual para preservar este sistema familiar y social, ideológico y político, se dota a los hombres de tradiciones, rituales, leyes, lenguajes, costumbres, educación y por supuesto la división del trabajo, los cuales determinan su rol en la sociedad, una vez que estos roles son comprendidos y aprendidos, también se deduce cual es el papel que desempeñan las mujeres dentro de la sociedad, ese reconocimiento de los hombres en el patriarcado pasa por el sometimiento de las mujeres a la maternidad, la represión de la sexualidad femenina, y la apropiación de la fuerza del trabajo (Cruz, 2004).

Sin embargo, Cubillo y Brown 2003, (citado en Moncayo y Zuluaga, 2015:159) reconocen que “la familia, especialmente el padre, representa un papel en la trayectoria profesional y el liderazgo de sus hijas, pues esta figura es reconocida por las mujeres como fundamental para el inicio y continuación de sus carreras”. Contrario a lo que expone Cubillo y Brown, algunas mujeres se sobreponen a continuar con las tradiciones y destacan en espacios tradicionalmente masculinos, reconocen y se revelan ante ese machismo, tal es el caso de los siguientes testimonios.

Claudia relata su experiencia.

Si totalmente, porque mi hermana y yo somos las más chicas de los hermanos, todos mis hermanos son mayores que nosotras, somos las últimas y las más chicas, pero todos mis hermanos, yo creo que ahí también surge mucho mi manera de ser, porque viví en una vida de machismo, mi papá y mis hermanos mayores intimidando a mis hermanas todo el tiempo, de tú no puedes estar de novia, así de simple, yo de hecho era una niña pero si me daba cuenta de la situación y sucedió que mis hermanos si se casaron muy bien, pero mis hermanas no, en cierta forma pues una es madre soltera, la otra es divorciada y yo la verdad si me revele ante eso sinceramente, porque me di cuenta de porque para los hombres siempre hay esas oportunidades y a nosotras siempre nos dejan a un lado en las decisiones, en lo que nosotros queremos, pues sinceramente yo si me revele mucho ante ese machismo (Claudia, 41).

El testimonio muestra que Claudia fue educada de manera diferente a la educación que recibieron sus hermanos, reconoce que fue educada en una familia machista, ante la cual se reveló, también manifiesta que “sus hermanos si se casaron bien, pero sus hermanas no”. Joan W Scott en (Lamas, 2000) menciona que los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos y se expresan en doctrinas tales como la religión, donde unívocamente se da significado a la mujer, tal vez, desde donde se considera que procrear hijos antes uno se debe “casar”, entonces solo así se concede el epíteto de “bien casado”.

Tania, ante el cuestionamiento de cómo fue educada en su familia de origen, la versión fue la siguiente.

Sí, muy diferentes, ahora hemos tomado conciencia, yo soy la mayor, por cuestiones laborales y de formación, y demás, pues hemos vivido un proceso

de toma de conciencia en relación a nuestros géneros y también a los roles que nos fueron asignados, crecimos en una familia muy conservadora y había mucha disparidad en relación a como nos educaron, particularmente en relación a las libertades y a estas fantasías idílicas de que los varones tienen que hacer esto y las mujeres aquello, y si nos educaron muy diferentes, yo creo que mis papás nunca se imaginaron que pudiera tener una ambición académica, yo creo que eran como más de la idea de que se va a casar, yo tuve a mi hija muy joven, entonces cuando me embaracé y se lo comenté a mi papá, era de, pues te tienes que casar no, fue como una impronta de decir, no, pues yo no me quiero casar, entonces como conservar de manera permanente ese sueño, mi mamá hasta la fecha, porque yo no estoy casada entonces su sueño de mi mamá es que nos casemos, porque ninguno de mis hermanos están casados todos vivimos con pareja pero ninguno ni yo estamos casados, entonces la idea de mi mamá es esa con esta versión que ella tiene, que el mundo tiene que ser así (Tania,38).

La versión de “estar bien casada”, quizá y como lo menciona Tania es un sueño idílico en las familias mas conservadoras, pero evidentemente quien ejercía la autoridad era el papá.

Otro de los casos es el de Alicia, quien reconoce que vivió en una familia machista donde los hombres por el hecho de ser hombres tenían oportunidades de estudio, si embargo las mujeres estaban destinadas a la casa, a los quehaceres domésticos, al igual que Claudia, Alicia también se reveló ante ese machismo y formó su propio destino.

Tengo dos hermanos y 5 hermanas, somos 8 en total. Entonces de alguna forma si se nos educó diferente, vivía en una familia machista, porque mi papá era un hombre muy machista, él decía que los hombres eran los que tenían que estudiar, no debían cocinar, no debían hacer actividades domésticas y si llevar el sustento a la casa, entonces creo que también de mi

familia yo igual rompí las reglas, porque siempre estuve en desacuerdo en que así fueran las actividades, por eso me esforcé en terminar una carrera y en realizar actividades más de satisfacción personal, más de realización como mujer, yo manejo, yo doy el gasto en mi casa, yo mantengo mi casa en todos los aspectos, entonces eso me permitió a mi pensar y ver que las cosas pueden cambiar y pueden ser diferentes, por lo tanto yo estoy educando así a mi hija desde esa perspectiva (Alicia, 43).

El testimonio anterior da muestra que cuando las mujeres se concientizan de que han sido educadas de manera diferente a sus hermanos varones tienen dos opciones, guardar en la conformidad o desarrollar confianza y capacidad individual para buscar opciones que las haga sentir satisfechas tales como estudiar, percibir un sueldo, tener un auto o una casa propia.

Aunque Andrea recuerda que su padre protegía más a las mujeres y por supuesto no era evidenciado el machismo como en el caso de Claudia y Alicia, incluso, quizá las mujeres percibían que gozaban más de esa protección, pero de una manera muy sutil su padre decía –ustedes no pueden hacer esto, son frágiles, son débiles. El argumento de Andrea es el siguiente.

Yo siempre recuerdo que mi papá nos protegía más a las mujeres, no de decir —no salgas, sino de —es que tu hermana no puede hacer esto, háganlo ustedes, ese tipo de cosas; estaba más pendiente de las mujeres, y de los hombres veía que se iban a la escuela y decía —si hasta luego que les vaya bien (Andrea, 49).

Claramente se puede evidenciar el complejo entramado de actitudes que las mujeres académicas perciben al momento de ser educadas en la primera institución que es la familia. A ello Alonso (2002:473) señala que “aquellos padres que no son nada tradicionales no sólo funcionan como modelo por seguir sino que las empuja a continuar sus estudios universitarios e insertarse en una trayectoria profesional”.

Como dato coincidente, debo mencionar que las diez mujeres académicas entrevistadas vivían en una familia tradicional compuesta por el padre, la madre y los hermanos, así mismo cabe destacar que ninguna mencionó sentirse impulsada por su padre para ocupar un puesto jerárquico.

Evidentemente no existen modelos de liderazgo a seguir en su familia, más bien lo que a muchas de ellas las ha motivado, es el romper con ese modelo patriarcal donde han sido educadas. De esta manera las mujeres académicas se dan cuenta que rompiendo este modelo patriarcal son capaces de lograr lo que se propongan, si bien es cierto que no mencionaron la palabra empoderamiento, Jo Rowlands en (León,1997) refiere al empoderamiento y esboza que tiene que ser más que la apertura al acceso para la toma de decisiones, sino también incluir procesos que permitan al individuo o al grupo sentirse capaces de percibirse a si mismos como aptos para ocupar los espacios de toma de decisiones.

Lo que significa que aunque las mujeres académicas carecen de un modelo de liderazgo , porque no han sido educadas con el mismo, deben sentirse aptas para ocupar un puesto jerárquico, concebirse como empoderadas como lo señala Jo Rowlands.

En el caso de Judith considera que el trabajo doméstico entre los miembros de su familia fue de una manera equitativa, y tal parece que en dicha familia no existe una discriminación por parte de los varones hacia las mujeres, sin embargo, reconoce que su padre absorbía la autoridad en todo momento, las barreras a las que se enfrentan las mujeres son muy sutiles, casi imperceptibles.

En casa no del todo, porque nos enseñaron a todos a hacernos cargos de responsabilidades en casa y afuera, ejemplo mis hermanos ayudaban en la limpieza de la casa y no porque mi hermana y yo fuésemos mujeres nos ponían a lavarles la ropa o que cocinarles o que plancharles a los hermanos,

no, lo hacíamos entre todos y todos nos apoyábamos, pese a que mi papá absorbía toda la autoridad en todo momento, como jefe de familia (Judith,41).

Las familias más tradicionales generalmente educan a sus hijos apoyándose en lecciones del pasado, es decir, los padres tienden a mencionar: “debe ser así, porque yo así fui educado”, “nadie de nuestra familia ha sido así” o, “a mi me obedecen porque yo soy tu padre”, “yo soy la autoridad”.

En algunos otros casos existen padres demasiado autoritarios como en el caso de Concepción.

Cuando terminé la incapacidad [cuando nació su hijo] mi papá me decía: “deja el trabajo, atiende al niño”, y yo le dije; “sabes que, no estudié muchos años para dedicarme a cuidar a un niño, para eso están las guarderías”...Entonces mi papá me dijo; “yo te pago lo que estas ganando”, le dije no: “no es por lo que me pagan es porque yo me siento a gusto haciendo lo que hago” (Concepción, 59).

Si bien, la familia de origen puede para algunas mujeres representar un apoyo, en el caso de las evidencias expuestas las familias tradicionales han representado un obstáculo, que de no haberlo vencido las mujeres académicas no estarían presentes en puestos jerárquicos, como se ha mencionado en esta investigación, el objetivo no es mostrar, evidenciar o cuestionar cómo se han construido las ideologías, sino más bien rescatar aquellos elementos que han impulsado a las mujeres a ocupar un puesto, tal como el reconocer y enfrentar el modelo patriarcal donde han sido educadas.

Si bien las mujeres académicas están consientes de que han sido educadas en familias machistas, donde la figura del padre o los hermanos ejercen la autoridad, ante la pregunta de cómo intentar educar a su familia propia se obtuvieron testimonios como los siguientes:

Pues es muy difícil porque en el discurso, uno trata como de asumir siempre lo feminista uno trata de hablar desde la perspectiva de género, es muy difícil, por ejemplo mi esposo me dice es que no es posible que tu estés repitiendo los mismo que hicieron contigo (Nuria, 35).

En el caso de Nuria, reconoce que aunque la educaron como hombre, de acuerdo a las formas tradicionales de educar a una familia, quizá de manera consiente o inconsciente ella reproduce el mismo estereotipo, recordemos que el esposo de Nuria radica en la ciudad de México, y solo está con su familia tres de los siete días de la semana, quizá ese motivo ha generado discusión con su esposo en forma como ella intenta educar a sus hijos e hijas.

Rodrigo me dice, a ésta edad tu hijo ya sabría lavar la ropa, le digo “bueno le voy a enseñar”; en mi tesis del doctorado trabajé sobre la relación entre empleadas domésticas y empleadoras, estaba como muy metida en esa discusión, y justamente a veces por evitarse conflictos uno va como tolerando, como diciendo, bueno que no lo lave, yo lo lavo (Nuria, 35).

Esto indica que se reproduce la forma de cómo las mujeres académicas han sido educadas, a pesar de reconocer lo que puede afectar a su familia, en este caso a sus hijos, por no generar una discusión con su esposo, ella es quien asume las actividades domésticas o en su caso, la persona que la apoya.

Se dice que si se reproducen las maneras de cómo las mujeres académicas han sido educadas, esto quiere decir que ¿influye el estado civil?, como lo muestra la siguiente evidencia.

Yo he intentado que sean independientes [refiere a sus hijas], yo creo que ellas intuitivamente están aprendiendo a que la mujer lleve el liderazgo en la familia, porque, o sea yo no se los inculco, pero lo intuyó, “es que mamá esta sola”, “mamá resuelve las cosas”, “mamá tiene que trabajar”, entonces no

tienen el modelo de papá tiene que trabajar y proveer las cosas, aunque no se los diga, ellas están viendo y lo están viviendo, lo que intento es; “hijas ustedes tienen que ser responsables de su vida, tienen que estudiar”, en eso si me estoy preocupando, porque tengan una preparación y les inculco mucho, “de esto van a vivir, y tienen que estudiar bien si quieren vivir bien” (Teresa, 53).

La pregunta que aquí se puede generar es ¿Si Teresa tuviera un hijo, fomentaría el que las mujeres lleven el liderazgo? o más bien tendrá que ver con el modelo que se tenga en casa.

Quizá el testimonio de Judith nos permite visualizar lo que pasa cuando un hombre es educado en un modelo donde la mujer representa al hogar.

Yo intenté reproducir un patrón cuando estaba en matrimonio con el papá de mis hijos, yo ubicaba darle el lugar, el posicionamiento de jefe de familia, pero las circunstancias no se dieron nunca, porque él venía de un matriarcado, su mamá era quien mandaba y quien dirigía a todo mundo y le decía que hacer, y él esperaba lo mismo de mí y yo en este caso lo esperaba de él y nunca pudimos congeniar en ese sentido, y eso nos generó mucho conflicto; porque incluso al inicio del proceso de divorcio, me llegó a decir: “es que tu sabes que yo te ayudaba cuando podía económicamente”, y a mí eso, este pues no, le dije, “espérate o sea como”, al principio acordamos que todos los gastos iban a correr por cuenta de los dos– y él en ningún momento lo asumió, de que esto es para la familia yo lo pago; no siempre era 50, 50 y pues se vuelve complicado para mí, porque cuando él empezó a estudiar el posgrado todos los gastos los absorbí, el acuerdo era en los dos años del posgrado y no, se transformaron en 4 años donde pagando colegiatura en escuela particular de los niños me volví el frente de la familia, no solo el pilar emocional sino también el sustento principal de la familia y eso ya nos generó muchos, muchos problemas (Judith, 41).

Las evidencias en referencia a como las mujeres intentan educar en sus familias propias, señalan tendencia a la reproducción de los procesos socioculturales con los que han sido educadas, en el caso de Judith, darle un posicionamiento de jefe de familia a su ex pareja, como en su familia de origen, ella señalaba que su padre asumía la autoridad como jefe de familia, elementos que Judith buscaba en su esposo, como ella lo señala, las circunstancias no se dieron, su esposo nunca asumió esa posición, ella terminó siendo la responsable del hogar y de los hijos, motivo que les generó problemas, hasta llegar al divorcio.

La tendencia es reproducir el modelo de la familia de origen, algunas de las académicas reconocen algunos aspectos que consideran como negativos y tratan de suprimirlos en sus familias propias, sin embargo las cargas culturales son el parteaguas del dominante y el dominado.

Con la esperanza de cambiar la manera de pensar y no situar a las mujeres en la posición de dominadas, algunas académicas intentan educar de manera diferente.

Aquí el testimonio.

He platicado con mi hija que también es mujer, que las mujeres podemos desarrollar actividades múltiples, pero que sobre todo debemos hacer lo que realmente nos gusta y que para poder realizarnos como mujeres si nos gusta una profesión para que la desarrollemos ver la posibilidad de que en el tiempo que tengamos disponible realizar actividades de la casa y de los hijos, afortunadamente mi hija es una niña muy consciente y yo la estoy educando en esa misma línea, de que las mujeres somos capaces de hacer y realizar diversas actividades pero sobre todo profesionales donde nos tenemos que desarrollar como tal (Alicia, 43).

Sin embargo, Alicia, por elección es madre soltera, ella intenta educar a su hija con normas y valores que le permitan hacer y elegir actividades que la hagan sentir

segura e independiente, a pesar de reconocer que las mujeres deben tener a su cargo las actividades domésticas y el cuidado de los hijos, reconoce que la prioridad es buscar realizar actividades de satisfacción personal.

En esta búsqueda de barreras familiares que frenan a las mujeres al ocupar un puesto en la escala jerárquica, se puede mencionar la falta de referentes en los modelos de identificación, en las entrevistas ninguna de las mujeres académicas evidenció tener algún referente mujer, como un modelo a seguir (al menos de su familia de origen).

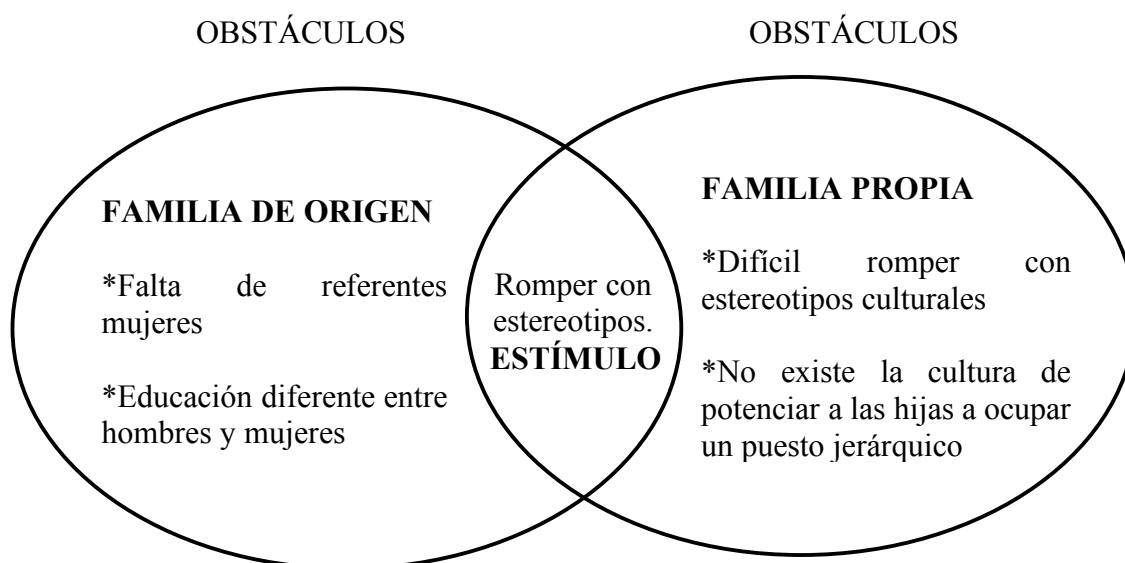
Una barrera que se evidencia en los factores familiares es la falta de referentes, como lo señala Moncayo y Zuluaga (2015;168) “El estereotipo femenino carece de referentes bibliográficos significativos que se caractericen por el ejercicio del poder y el liderazgo”. Muchas de las mujeres no cuentan con este referente, no cuentan con redes sociales similares a las de los hombres, esto ha influido para quedar excluidas de espacios públicos.

Se pudo percibir que en la familia de origen, la educación que recibieron con respecto a sus hermanos varones si era diferente, en algunos casos mencionaron que sus padres consideraban que la educación solo era para los varones, que las mujeres estaban destinadas a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos e hijas, en otros casos de una manera muy sutil, casi imperceptible sus padres insinuaron que las mujeres eran débiles, que había cosas que ellas no podían realizar.

Sin embargo en su familia propia, inevitablemente la mayoría de ellas replica el modelo sociocultural con el que fueron educadas, a pesar de identificar algunos elementos negativos, y para no generar discusiones con sus parejas se continúa reproduciendo.

Esquema 2. OBSTACULOS Y ESTIMULOS FAMILIARES

FACTORES FAMILIARES



IV. 3. Factores Institucionales

La universidad como cualquier institución es un espacio donde se construyen y se reproducen significados culturales, y desde donde se busca eliminar las desigualdades de género, en esta búsqueda constante sobre las barreras que desafían las mujeres académicas para acceder o ascender a puestos jerárquicos, encontramos aspectos tales como los complejos entramados para el acceso laboral, las manifestaciones de autoridad, el lenguaje, el acoso, entre otros. Pero también en este apartado nos proponemos indagar sobre los factores institucionales que impulsan a las mujeres académicas, y quizá donde se debe poner mayor énfasis al momento de querer ascender a los puestos jerárquicos.

Es importante señalar que este apartado no busca evidenciar de manera particular a alguien, pero evidentemente ante esta búsqueda de barreras e impulsos dentro de los factores institucionales, salen a la luz testimonios que deben ser escuchados, saber que aqueja a las mujeres y sobre todo reconocer e intentar cambiar aquello que de manera sutil e imperceptible violenta tanto a académicas, como estudiantes y a las mujeres en general.

Los gobiernos universitarios en la mayoría de los casos son quienes deciden a quien es otorgado el poder, existen diversos tipos de gobiernos dentro de las universidades. Gaete-Quezada (2015) citando a otros autores como Baldrige (1971) clasifica el gobierno universitario en; burocrático, colegial y político, o citando a Brunner (2011) menciona que los gobiernos en las universidades pueden ser, de partes interesadas, o emprendedoras, sin embargo en este trabajo no es el caso realizar una clasificación de los tipos de gobiernos en la Universidad Autónoma de Tlaxcala, el aporte es indagar que sucede en esos espacios para que las mujeres académicas puedan ingresar o permanecer dentro de ellos.

Cuadro 10. Testimonios de mujeres académicas y su ingreso a la universidad.

ENTREVISTADA	TESTIMONIOS SOBRE SU INGRESO A LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA
Judith (41)	Fue más por contacto de conocidos, no respondí a ningún aviso porque no publicaban en ese tiempo, no había convocatorias ni nada por el estilo, eso fue hace 10 años.
Nuria (35)	Yo siempre he estado como muy en contacto con la facultad, a mi papá le preguntaron qué es lo que yo andaba haciendo, justamente estaba acabando la maestría y me invitaron a dar dos materias.
Tania (38)	En el 2006, ingresé como hora clase, tengo tres años y medio de ser tiempo completo y me dieron el tiempo completo medio año después de ocupar el cargo de coordinadora.
Claudia (41)	Uno de mis maestros de la universidad me dio la oportunidad de trabajar en su despacho...ya después me dijo sabes que Claudia hay una oportunidad, visita al contador, necesita un auxiliar contable y pues fui, presente mis documentos y me dieron la oportunidad, en ese momento solo me daban medio tiempo, pero la verdad fue una oportunidad que me cayó del cielo, así fue mi entrada, mi profesor también era jefe de una área de la universidad.
Concepción (59)	Fue en 1992 yo llegué a vivir aquí a Tlaxcala, en el mundo de los académicos que conoces, yo conocí a una maestra que estaba en la facultad y le dije, sabes yo me voy a ir a vivir a Tlaxcala, y llegué a vivir a Tlaxcala, en el 1992 empecé a hacer mi casa y ya en el 1993 llegué aquí un 7 de enero y me fueron a ver a mi casa para invitarme a trabajar.
Diana (32)	Bueno como yo estudié aquí en la universidad, entonces inicio haciendo mi servicio social y mis prácticas profesionales, mi servicio social concretamente, entonces ahí surgió la posibilidad de colaborar aquí en el centro de investigaciones, como asistente de investigaciones, luego como becaria... Mi primer contacto laboral fue después, pero digamos que fue a solicitud propia, cuando yo ya había generado algunos años como becaria, solicité ante el área correspondiente que es recursos humanos, la posibilidad de ingresar.
Andrea (49)	Fue en 1991 empecé a trabajar como hora clase.
Teresa (53)	El primer contacto fue una de mis mejores amigas ella entró a trabajar primero que yo y ella mi invitó a trabajar aquí.
Alicia (43)	Yo trabajé en la universidad desde 1999, fue mi primer empleo estuve como auxiliar de investigación en un centro de investigación de la UATx trabajé hasta el 2003, estuve como auxiliar de investigación y después como maestra adjunta.
Ana (26)	Fue en el 2014 y eso porque me ofrecieron dar un curso de filosofía para niños en los cursos de verano, me invitaron, acepté y a partir de ahí me ofrecieron unas horas.

Fuente: Elaboración propia, entrevistas a mujeres académicas. (2017)

Como se puede observar, para la mayoría de las mujeres académicas no representó ningún problema el ingreso laboral, la mayoría de ellas ingreso por algún contacto de familiares o amigos, ninguna de ellas ingreso por oposición o por alguna convocatoria, quizá podemos decir que esto favorece a las mujeres. (Y supongo que igual a los hombres, debido a que no existe un examen de oposición, o algún otro requisito mencionado). Lo que significa que para ellas fue fácil ingresar, pero esto, no quiere decir que no existan convocatorias para el ingreso, inclusive los órganos certificadores están al tanto de ello, pero que sucede en el proceso.

El testimonio de Judith, lo aclara.

...de hecho yo me di cuenta porque el año pasado me sustente a la evaluación del programa educativo para la acreditación y me cuestionaron esta parte sobre si estaba reglamentada la contratación del nuevo personal, el reglamento y la normatividad institucional si lo contemplan y viene bien desglosado el procedimiento, tuve que revisar el proceso del compañero que había entrado un año antes y todo estaba en regla, convocatoria emitida, entrevista hecha, exámenes evaluados, dictámenes de comisiones evaluadoras, todo bien, fue muy interno, la convocatoria ya no se distribuye porque como eres mi “cuate” te lo voy a dar a ti [el espacio laboral] (Judith, 41).

Estos modos de contratación ponen en desventaja a las mujeres puesto que con la intención de preservar el poder y ganar espacios, los hombres dan mayor oportunidad a los hombres, aunque poco a poco se empieza a regular la situación en cuanto al acceso a la universidad, por el testimonio de Judith podemos dar cuenta que es un requisito que los órganos certificadores evalúan, testimonio de académicas mencionan que no en todos.

Se puede percibir que donde “si se aplica”, los hombres quienes delegan ese poder, son doctores, profesores, que tienen décadas laborando en el mismo lugar.

Pues hay un comité científico entonces digamos que ese comité científico esta integrado por Doctores, que son profesores que ya tienen muchos años, décadas de estar trabajando aquí y digamos que ese comité científico toma la mayoría de decisiones, obviamente los centros de investigación tienen de acuerdo al reglamento de investigación científica, ciertas atribuciones para el comité científico, pero también todo tiene que consultarse con la secretaría de investigación, la secretaría académica, la propia rectoría, el consejo universitario, “cabe señalar que la mayoría de estos puestos se encuentra representado por hombres”, cuando se le invita o se le llama a un profesor visitante a dar una clase, pues es desde allí, revisar los currículos cumplir con las cosas de la propia universidad y la valoración propia del perfil del profesor invitado, en su caso, y bueno, al final hay cuerpos académicos, el comité doctoral, entonces al final todo se organiza a partir de esa dinámica (Diana, 32).

En este espacio, si se emiten convocatorias, pero se menciona que no solo el comité científico puede tomar esas decisiones, pues se consulta a mandos superiores, que en su mayoría son hombres, ahora bien, ¿cómo y quién elige esos mandos superiores?.

Aquí el testimonio de Concepción.

No, es que la normatividad por ejemplo para efecto como la rectoría, hay una convocatoria, necesitas ser invitada a una terna y la terna tiene que ser votada por el consejo universitario, pero una convocatoria como tal si sigue la normatividad, pero para el caso de las secretarías estas son designaciones, la normatividad le permite designar al rector quien le va apoyar porque es el equipo, y para las coordinaciones divisionales igual son

convocatorias en el momento en que se lanza el Director en turno considera perfiles porque ahí también está establecido cuáles son los mínimos y cuáles con los máximos, hasta de edad porque hay un máximo de edad para ocupar ciertos puestos, entonces por ejemplo a mi me toco estar en una terna que me llevó a ser la directora de la facultad, pero para los otros dos cargos que obtuve fueron por invitación bueno para este también (Concepción, 59)

Si bien existe una normatividad para elegir un puesto de rectoría, se evidencia que esta favorece a los hombres, si analizamos los más altos puestos jerárquicos están representados por hombres. Otra situación que se visualiza es que para ocupar un puesto se consideran perfiles máximos y mínimos, desde mi perspectiva puedo intuir que el perfil máximo puede ser alguien que cuente con un posdoctorado, pero la pregunta que surge ¿cuál es el perfil mínimo?, otro obstáculo para que las mujeres ocupen un puesto jerárquico puede ser la edad, como ya lo ha mencionado Concepción.

Valcárcel (1997) señala que para los pensadores liberales el poder para las mujeres no existe, ya que para ellos, las mujeres aún no cuentan con un monto de formación necesaria, pero afirman que cuando tal cosa suceda las mujeres nos encontraremos en una sociedad distinta. Entonces, ante estos referentes, se tendrían que analizar los datos estadísticos donde hoy en día refleja que existen más mujeres en todos los programas educativos, lo que contrasta con el número escaso de mujeres en puestos jerárquicos a nivel mundial.

Hasta aquí se puede percibir que no hay desigualdad, inclusive se puede notar que para el ingreso solo es necesario tener algún contacto dentro de la misma universidad y tener algún grado profesional, pero, esto indica que si hay mayor apertura para el ingreso también lo debería ser para el acceso a los cargos directivos, pero ¿cuántas mujeres aparecen en puestos donde se toman decisiones? Solo el 30 por ciento, la mayoría de ellas se encuentran en las

posiciones mas bajas de la escala jerárquica, donde no tiene tanta injerencia en la toma de decisiones.

El testimonio de Tania afirma que muchas de las contrataciones de los docentes, ya vienen desde los mandos mas altos, ellas solo debe acatar ordenes.

No, aquí llegas y puedes dejar tu curriculum y de acuerdo a tu perfil y si hay necesidad puedes ser contratada como nos ha pasado a nosotros, pero regularmente vienen por encargo, con una recomendación, ya con una tarjetita, no hay un examen de oposición, no se evalúa el perfil (Tania, 38).

Para algunas mujeres como Tania, estar frente a un puesto jerárquico no ha sido tarea fácil, pues como ella lo menciona, eso ha implicado contrariar su filosofía de vida, inclusive contrariar sus ideales, someterse a ciertos lineamientos le es muy complicado.

Hasta aquí el análisis muestra que en las formas contratación las mujeres académicas no tienen poder de decisión, si bien en algunos espacios existen convocatorias, tales son evaluadas y autorizadas por hombres con concierto rango de poder y con la finalidad de preservar espacios, eligen a otros hombres.

Aunque las formas de contratación cambian y la mayoría de las académicas comentó que no conoce que se apliquen convocatorias, tal cosa, deja en desventaja a las mujeres, lo que hacen es continuar preservando los espacios públicos dentro de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Ocupar puestos docentes, que son considerados como la primera relación laboral para poder ocupar un puesto jerárquico. Diez, *et al* (2009) menciona que un factor que influye en la escasa presencia de las mujeres en las organizaciones, son las redes invisibles, ya que por medio de esta existen estrategias sutiles, solapadas y en muchos casos inconscientes, donde el apoyo es hombres hacía otros hombres, para que

asciendan a la jerarquía del poder, así mismos, se generan mecanismos de selección apropiados y pensados para hombres.

Al indagar sobre si conocen alguna normatividad institucional donde se favorece a las mujeres y desde su punto de vista que se necesitaría incluir, los testimonios fueron los siguientes.

Por ejemplo, para las trabajadoras por sindicato lo que te da, desde el 2015 la contratación de maestros es por honorarios, no tienen seguro, no tienen prestaciones, no tienen nada, hemos tenido docentes que se van por maternidad pero con una negociación interna, lo mismo pasa con las estudiantes, en la normatividad no hay nada que estipule, que cubra, que proteja los derechos sexuales y reproductivos de las alumnas o de las maestras, nada, entonces eso es por conciencia, si llegas y hay voluntad y hay conciencia política en ese sentido y hay respeto por los derechos de la otra entonces dices adelante, no se pone ni siquiera a negociación, es un derecho que yo no lo tengo que otorgar, es un derecho que tienen, es inherente, pero es de acuerdo al pensamiento que tenga el que este aquí [en la coordinación] pero así con claridad expresamente no (Tania, 38).

...pues yo concretamente diría que se socialicen y que se exija hasta cierto punto el trato igual, porque todavía tenemos arraigados ciertos criterios o ciertos valores, incluso yo lo diría así porque al final son compartidos, de que el hombre es el que casi siempre sobresale, el que casi siempre gana más, el que casi siempre tiene algo, pero cuando se ve que una mujer sobresale, desafortunadamente las mismas mujeres e incluso los hombres piensan que no es por su capacidad intelectual, si no por otro tipo de atributos femeninos, así que creo que incluso es algo que se tiene que ir desarraigando de nuestras ideas o de nuestra ideología y de nuestra propia cultura pero al final lo que veo es que a partir de la educación en las aulas, de lo que uno como profesor o como docente, tanto como mujeres como hombres le inculquemos

a los hombres y que nosotros también seamos portadores de esta idea, de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres porque desde las aulas y claro desde casa, por supuesto viene todo eso, entonces es un complemento final que creo que se está dando que es lento todavía, pero que sin duda desde la docencia puede ser un espacio y también seguir legislando en favor de esta igualdad de condiciones (Diana, 32).

Las académicas evidencian que las formas de contratación no son las ideales ni para mujeres ni para hombres, puesto que no gozan de ningún derecho laboral, inclusive las mujeres no tienen permisos de maternidad (las que gozan de este permiso, deben pertenecer al sindicato) y las que no, lo que hacen es llegar a una negociación con su jefe inmediato. Diana reconoce que muchos de los privilegios favorecen a los hombres incluso que ellos son los que ganan más, así mismos muchos de ellos piensan que si una mujer esta en un puesto jerárquico se debe a sus atributos femeninos, dejando a un lado los intelectuales.

Para Tomás-Folch ,2017 (en Iglesias y Lozano; 2017:373) los “hombres y mujeres son esencialmente iguales, por lo que el problema puede definirse como de acceso a estructuras y procesos que se consideran neutrales”. En apariencia existe una igualdad, sin embargo la marca diferencia entre ambos sexos es cuando ingresan a las estructuras jerárquicas más altas.

Quizá ante el constante bombardeo de que todos somos iguales no nos permite ver las cosas con claridad. Esas barreras estructurales tal y como se presentan se muestran como sutiles por el fácil acceso a la universidad, pero, con el tiempo y cuando una mujer pretende escalar hacia un puesto jerárquico más altos, esas barreras aparecen y todo indica que aún son invencibles.

Otro de los factores que se manifiestan, sino como una barrera, si con un acto discriminatorio, el lenguaje que utilizan los varones “académicos” es despectivo.

Al interior con mis compañeros somos una academia un poquito rejega todo mundo tiene su carácter, no hay al 100 por ciento receptividad, siempre hay quien se opone o el pero, si enfrentamos discusiones fuertes, de hecho hay compañeros que no tienen respeto por uno como mujer, porque gritan, a veces insultan y pues hay que lidiar con esa parte, finalmente hay un entendimiento de que todo es por el bien del programa como que vamos ajustando las cosas y vamos a trabajar para sacar esto adelante y se hace, pero si con sus roces severos en algunas ocasiones (Judith, 41).

Al indagar sobre el comportamiento de los hombres hacia las mujeres, resulto ser un tema incomodo para la mayoría de las mujeres, en este sentido la expresión al momento de la entrevista confirmaba que era un tema del que poco querían hablar, algunas de ellas solo se limitaban a decir que todos eran muy buenos amigos, sin embargo hay quienes, de manera indirecta si han escuchados comentarios discriminatorios.

El testimonio de Nuria y Judith, afirma que dentro de los espacios universitarios y en puestos jerárquicos se escuchan comentarios como:

Si, he oído eso, he oído pues de que “no que tal esta en sus días y se pone toda dramática”, o he oído esta cuestión de “no a ella no porque es vieja y es bien peleonera, mejor no” ese tipo de cosas si las he escuchado (Nuria, 35).

Si, aquí si, por ejemplo cuando terminamos una actividad a las 7, 8 de la noche, oigan y si nos vamos al bar, pero ya se sabe que son puros hombres (Judith, 41).

Indudablemente el investigar sobre la violencia que viven las mujeres es los espacios públicos aparecen múltiples dificultades, existen temas como este, donde se nota cierto temor al hablar de ello, sin embargo se ha podido confirmar y aunque no se puede generalizar, pero si existe este tipo de violencia.

Las mujeres apoyan la idea de que se implementen temas de género en la universidad porque reconocen que son espacios donde desafortunadamente las mujeres son violentadas, sin embargo también manifiestan que es difícil hacer una denuncia formal por miedo a represalias.

El acoso, también es violencia y como las académicas lo señalan, es difícil denunciar.

...personalmente yo fui objeto de acoso cuando recién ingresé a la universidad, pero ahora ha cambiado tanto la dinámica, la estrategia del acoso, que las chavas ya no lo sienten o lo normalizan, este concepto de micro-machismo ha funcionado bastante bien para entender como estas sutilezas son peligrosamente legitimadas, el seleccionar a cierto tipo de estudiantes, el favorecer a cierto tipo de estudiantes para becas, o X actividades, el hacer contrataciones con ciertos perfiles para ser secretarias, para ser asistentes, todo eso es acoso, todo eso es violento, sin embargo las personas están acostumbradas a manejarse bajo esos esquemas, si seguimos teniendo acoso por parte del profesorado al estudiantado y del profesorado entre compañeros y compañeras, he tenido estudiantes que dicen el maestro X no, porque es así o así, es pervertido, es grosero, es lascivo, aquí en el programa educativo nunca ha habido una denuncia abierta, en otros programas educativos lamentablemente si, pero sabemos que lo hay y combatirlo de frente no funciona y a veces estas prácticas que son sutiles, vienen de arriba de dirección o más alto y con mucha vergüenza no solo lo tienes que ver lo vas combatiendo pero te vas metiendo en un terreno peligroso, porque te van señalando, te van aplacando, te van truncando y además meten a la gente en esa dinámica, son de las cosas que me molesta y con las que batallo mucho, porque las estudiantes lo normalizan, lo sienten como una adulación, cuando en realidad hay un proceso de codificación de uso, hasta de abuso, entonces es muy difícil, de

hecho lo he platicado con algunas maestras para hacer una campaña contra la cosificación de las estudiantes, contra estas demandas de liderazgo de ser edecanes, acompañantes y todo eso, porque hay chavas que se desviven en esa parte y trabajan para lucirse y ser vistas, se han otorgado puestos, se han regalado títulos y puestos por ese tipo de situaciones, no solo es vergonzoso, tanto para las compañeras que no ven, como para una, que terminas sintiéndote cómplice, no puedes alzar la voz, y cuando la alzas dices y ahora qué hago (Tania, 38).

Tanto académicas como estudiantes han sido víctimas de acoso en esos espacios de socialización, algunas de las académicas ante tal pregunta se reservaron a decir “si he sabido, pero de manera directa no” para muchas de ellas esta pregunta ha sido un tanto incomoda.

El testimonio de Alicia es una muestra más de lo que sucede en cuanto a este tema.

No de manera directa, desafortunadamente las chicas tienen mucho miedo de que si llegan hasta los espacios de autoridad, ellas consideran que van a ser expulsadas de la escuela si denuncian a un maestro, sin embargo en las pláticas que teníamos cuando ingresaban, porque les dábamos un curso en el que les dábamos a conocer la estructura de la universidad, y las leyes que tiene la universidad para que sepan cuales son sus derechos y cuáles son sus obligaciones como estudiantes de la universidad y desde esa platica se les comentaba que si había una situación de ese tipo de acoso ya sea por lo maestros o por los estudiantes o por algún personaje que tuviera poder, tenían que acercarse con nosotros para hacer la denuncia, porque les decíamos que tienen derecho a realizar esa denuncia y realmente nunca llegó hasta nosotros, solo había unos escritos donde no se decía de manera directa el caso, cómo anónimo, tratamos de hacer la investigación y nunca paso a que se hiciera una denuncia, pero creo que es importante que si tengan ese apoyo institucional (Alicia, 43).

Existen muchas barreras invisibles que las mujeres académicas resisten al ocupar un puesto jerárquico, pues a parte de ser violentadas, se sienten limitadas para realizar las denuncias correspondientes.

Al respecto, Ordorika (2015) señala que en México existen pocos estudios sobre violencia sexual de género, y los que existen son duramente criticados debido a que se considera un tema tabú, además de ser un tema incomodo, Ordorika denuncia que el hostigamiento y el acoso sexual son formas de violencia de género. Si bien es cierto que esta discriminación y agresión hacia las mujeres en espacios de educación terciaria existe, no se puede generalizar.

Este tipo de violencia generalmente se presenta de una manera muy sutil, como lo señala Tania, las estudiantes lo normalizan, lo sienten como una adulación, por eso es difícil de detectar. Autoras como Flores et al., (2014) esbozan acerca de la transversalidad de género en la universidad, esto como un aspecto positivo desde donde se puedan reflejar situaciones de diferenciación y discriminación, de violencia y de jerarquía opresiva, haciendo énfasis en la legitimación y apropiación de discursos donde se muestra la igualdad de oportunidades.

Hasta aquí se puede observar en este apartado los obstáculos institucionales que enfrentan las mujeres en puestos jerárquicos van desde la forma de contratación, la manera de accesar, las manifestaciones de autoridad, el lenguaje y el acoso como un tipo de violencia que generalmente tiende a resistir en estos espacios.

Como lo señala en título de este trabajo, también se busca averiguar cuales fueron los factores institucionales que motivaron a las mujeres a ocupar un puesto jerárquico.

La parte profesional que ya lo mencioné, porque se de antemano que la parte de investigación no la puedo absorber como yo quisiera por el tiempo, la otra es porque tengo amor a mi carrera, vengo de una institución donde

ingeniería.... esta perfectamente posicionada en esa institución, y el impulsar el estado como que se me hizo una necesidad es decir, podemos estar en mejores condiciones, y se que empezando desde abajo pueden generarse resultados a largo plazo y es una de las razones, otra es que como me he desempeñado en la investigación de alguna manera se moverme un poquito en cómo buscar recursos federales para fortalecer algunas áreas, como investigador tenemos que hacerlo, pero ahorita la oportunidad de buscar esas vías es porque tenemos un laboratorio que demanda severamente atención y pues por ahí hemos recibido donaciones de empresas que me han permitido la vinculación que tengo con el Instituto Mexicano de Ingenieros y establecer buenas relaciones con la gente de la industria, así se arregla más el asunto en camaradería que en la parte formal y pues creo que es una necesidad de ver crecer a la Ingeniería aquí en la facultad (Judith, 41).

....mi mayor logro fue tener un gran equipo que me ayudó, les reconozco a todos y a cada uno de ellos que ninguno me abandono y que hicimos un gran equipo (Claudia, 41).

Compactar a la academia, trabajar más en la academia, porque no se ha trabajado en conjunto, si estamos, pero todos trabajamos diferente y creo que hay trabajos que se deben trabajar en conjunto como academia y se debe fortalecer eso, esto es por el bien de los chicos académicamente (Ana, 26).

Como ya se había mencionado en el apartado de factores personales, lo que impulsa a las mujeres académicas a estar dentro de la estructura de la universidad es sobre todo la firme convicción de que se pueden modificar cosas para el beneficio de los estudiantes, en el caso de Judith menciona que debido a que tiene muy buenas relaciones con otras instancias y/o colegas puede obtener apoyos para los estudiantes, y menciona que el grado de doctorado le permite acceder para bajar recursos federales.

Otras de ellas manifestaron que en un principio que sintieron miedo al ocupar un puesto jerárquico, debido a que es difícil lidiar con hombres, sin embargo se sintieron fortalecidas por su equipo de trabajo como en el caso de Claudia quien logro tener un buen equipo.

En el caso de Ana considera que se debe trabajar en conjunto desde la academia, lo que la impulso es lograr un equipo para el bien de los estudiantes, pesar de ello, hay elementos que las impulsan, como el eficientar sus espacios de trabajo, creer en la firme convicción de que las cosas pueden mejorar no solo para los estudiantes, sino también para los docentes. Asi mismo lograr equipos para eficientar el trabajo y hacer de sus espacios laborales un lugar agradable ya que algunas lo consideraron como una segunda familia.

El punto controversial de este apartado de la de investigación y como se propuso en la metodología fue el indagar sobre si las académicas tomaban decisiones o únicamente se dedicaban a administrar, a decir verdad, se encontraron diferentes testimonios y al parecer si es posible tomar decisiones siempre y cuando exista confianza y apoyo en los mandos superiores y del apoyo de su equipo de trabajo.

No yo creo que depende mucho de la confianza que se tenga, perdón por lo que voy a decir, tiene que ver con otra cosa que te venia diciendo, porque cuando me han conferido la confianza para, no puedes defraudarla, por ejemplo me dicen, oye pues fíjate que esto, si, si como no, entonces yo ya llego con una propuesta, esto si o esto no, y argumento, esto si por esto, o esto no, por esto, entonces igual aquí, si estoy haciendo algo y cualquiera de ellas me propone (Concepción, 59).

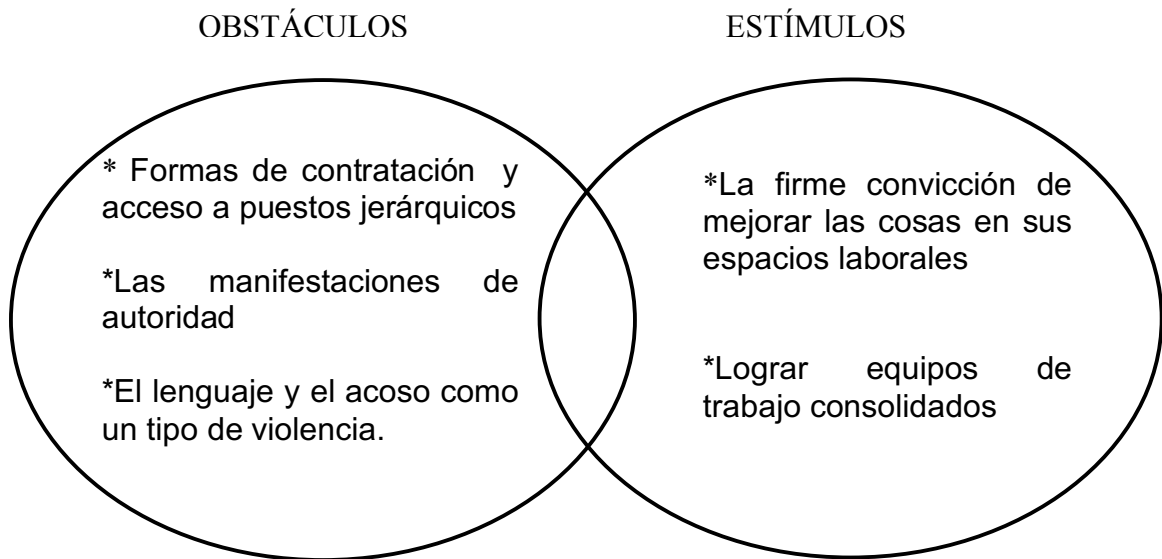
Concepción evidencia que es ella quien toma las decisiones pero con un respaldo, sin embargo el testimonio de Tania evidencia lo siguiente.

...hay mujeres que están en estos puestos que yo llamo operativos, porque resolvemos, afrontamos, se vuelven locas en el sentido de no saber que hacer, que pierden el control de si y cuando una persona pierde el control de si se vuelve vulnerable, mucha de la intención de la estructura es vulnerar para demostrar que es incapaz (Tania, 38).

Las opiniones que se generaron al indagar sobre si las académicas tomaban decisiones fueron bastante diferentes, hay quienes dicen que si son ellas quienes toman las decisiones, otras opinan que solo son puestos operativos. Para no generar un sesgo la pregunta no se planteó de manera directa, pero resultaría interesante indagar a fondo si realmente toman decisiones o únicamente asumen y ejecutan ciertas acciones.

Las barreras que resisten las académicas en los espacios institucionales parecen ser mayores a los estímulos encontrados, y bien podríamos hacer una larga lista, sin embargo en este trabajo también se buscó aquello que estimula, que potencia, y fortalece a las mujeres académicas para poder acceder a ascender a puestos jerárquicos.

Esquema 3. OBSTACULOS Y ESTIMULOS INSTITUCIONALES



CONCLUSIONES

Históricamente la vida de las mujeres ha estado restringida por una serie de limitaciones culturales, laborales, personales, políticas y sociales, evidenciadas especialmente en la política y la educación, razón por la cual la situación de la mujer se caracterizó por la discriminación y la desigualdad tanto en espacios públicos como en espacios privados. Las mujeres no tenían derechos, no tenían la opción de elegir un papel dentro de la sociedad, para ellas el espacio más reconocido y celebrado por los demás, era el cuidado de la casa y de los hijos e hijas.

En la actualidad los estudios sobre mujeres han cobrado mayor relevancia, existen diversas investigaciones referidas a las mujeres en todo el mundo, muchas de ellas cuestionan las teorías y la visión con la que se ha incluido a las mujeres en ellas, la intención de poner en evidencia y desarraigar la situación de dominación que enfrentan las mujeres día a día, nace el feminismo como un movimiento político, teórico y social, a partir de este momento las mujeres se vuelven visibles ante la sociedad y poco a poco logran reivindicar sus derechos, como lo señala Celia Amorós, sin esa lucha feminista muchas de las mujeres no estaríamos aquí y mucho menos en espacios públicos. Sin embargo en pleno siglo XXI esta lucha para conseguir una igualdad de derechos entre los hombres y mujeres es aún una tarea inacabada.

En este trabajo no se parte de una hipótesis, de una suposición, cuando al observar las estadísticas inmediatamente es perceptible que las mujeres se encuentran subrepresentadas en los puestos jerárquicos de los espacios públicos, siendo así, cualquier espacio era el idóneo para analizar las barreras y los obstáculos que enfrentan las mujeres para ocupar un cargo en una posición jerárquica. Sin embargo se elige la Universidad Autónoma de Tlaxcala porque desde una perspectiva de género se eligió trabajar con mujeres académicas que ocuparan o hayan ocupado algún puesto en la estructura de la universidad, pues al parecer este grupo parece estar en posiciones de mayor privilegio que otros.

Bajo este contexto, se elige el concepto de “techo de cristal” como la categoría principal de análisis, para explicar las barreras invisibles y muchas veces sutiles que obstaculizan el acceso o el ascenso a los cargos de las jerarquías más altas, para entender y comprender las desigualdades acudimos a la teoría feminista quien a través de los discursos nos ayuda a percibir las trampas, que con la idea de que todos somos iguales no alcanzamos a percibir, esas pequeñas sutilezas que finalmente representan barreras. A través de las fases históricas del feminismo llamadas “Olas” donde se muestra poco a poco como las mujeres han sido incluidas en los derechos humanos, hasta lograr mayor acceso a la educación superior.

Derivada de los movimientos feministas, nace la categoría de género con el cual se reflexionó acerca de lo masculino y lo femenino, pero no a partir de su sexo, sino a partir de cómo las construcciones socioculturales influyen y se establecen en los comportamientos de la sociedad.

Hasta aquí tenemos dos elementos fundamentales para entender las desigualdades y discriminaciones, la teoría feminista nos ayuda a entender como se dan los procesos que dan origen a la subordinación de las mujeres y el género evidencia las construcciones socioculturales para hombres y mujeres.

Indagar a cerca de las barreras y los obstáculos que frenan a las mujeres académicas, nos remitió a la revisión constante de bibliografía sobre el concepto de techo de cristal, muchos de los estudios encontrados se realizaron en el sector privado, como las empresas donde se menciona el término de dirección, otros más a espacios de gobierno, y los que nos interesan enfocados a los espacios de educación superior, como las universidades, que es el espacio que nos atañe.

A partir de esa revisión se enlistaron innumerables barreras tanto internas, como externas, barreras sociales, barreras gubernamentales entre otras. Al final de esta minuciosa revisión el listado era enorme, por lo cual se toma la decisión no solo de buscar lo que frena sino lo que potencia a las mujeres, al realizar la búsqueda de

dicha bibliografía se nota escasa en comparación con lo que obstaculiza a las mujeres.

Es así como se plantea, a partir del techo de cristal buscar las barreras y los obstáculos, pero también los impulsores, que quizá desde mi punto de vista se debe poner mas atención, centrarse en lo que potencia. Parte de la discusión que genero el título de tesis es el concepto de dirección y de decisión, el concepto de dirección aunque es mas utilizado en el sector empresarial refiere a dirigir, entonces se generó la discusión ¿si las mujeres toman decisiones o únicamente dirigen?.

Destaco que esta investigación utilizó una metodología feminista centrando la mirada en diez mujeres académicas adscritas a la Universidad Autónoma de Tlaxcala que se encuentran o se encontraron en un puesto jerárquico en el periodo 2016-2017. Se indagaron barreras e impulsores en tres factores: Personal, Familiar e Institucional, de los cuales los hallazgos son los siguientes:

Factores personales. El principal obstáculo que evidenciaron las mujeres académicas es la dificultad para priorizar entre la familia, la vida profesional y laboral, sobre todo cuando estas tienen hijos en edades escolares, el dedicarse a las tareas que implica la actividad doméstica les resta tiempo para dedicarse a la investigación, también manifestaron sentir sensación de culpa al dedicar tiempo a sus hijos e hijas, las dobles jornadas y el poco apoyo que tienen de sus parejas a algunas las a llevado ha pedir apoyo psicológico, reconocen que el sobre esfuerzo y el estrés las rebasa.

Sin embargo, lo que las estimula son la mejora de condiciones que pueden lograr es sus espacios laborales, ninguna de ellas menciona buscar de manera individual este estímulo, mas bien se centran en lograr mejoras colectivas, otra situación que las estimula es percibir un sueldo, se sienten libres de poder tomar decisiones sobre todo para brindar oportunidades económicas a sus consanguíneos.

En cuanto a la autoestima mencionaron que para ocupar un puesto en cualquier organismo se debe tener una autoestima alta debido a que sus acciones son muy señaladas, mujeres que no cuentan con ella tienen miedo al éxito, tienen miedo a lidiar con varones en los puestos laborales, por lo tanto desistan ocupar un puesto en la escala jerárquica.

Factores familiares. Dentro de estos factores familiares se intentó indagar las construcciones socioculturales, tanto en su familia de origen, como en su familia propia, encontrando mayormente elementos que obstaculizan, debido a que no existe un modelo referente de mujeres líderes y que las académicas se visualicen en él, la educación que recibieron en su familia de origen estuvo sesgada hacia una educación machista donde los hombres y las mujeres tenían oportunidades, y tratos diferentes, sin embargo a pesar del reconocimiento de una educación machista algunas de ellas continúan con esa reproducción, que señalan, es difícil vencer. Por lo cual, romper con estereotipos ha representado un estímulo para ocupar algún puesto en un espacio público, en este caso en la universidad.

Factores institucionales. Los elementos que se encontraron como barreras son las formas de contratación y la manera en que se acceda a la universidad, puesto que no existen convocatorias de oposición, aunque existen reglamentos, los hombres son los que distribuyen el poder, las manifestaciones de autoridad se evidencian en todos los sentidos, el lenguaje y el acoso como forma de violencia hacia las mujeres tanto académicas como estudiantes suceden en esos espacios de socialización y que además no son denunciados por miedo hacia su persona.

Los estímulos para ocupar un puesto es con el objetivo de buscar mejoras en sus espacios laborales, tanto para el estudiantado como para el profesorado, y lograr consolidar equipos de trabajo que apoyen a lograr el objetivo de las académicas. En cuanto a si las académicas toman decisiones o únicamente dirigen, algunas de ellas reconocen que para tomar decisiones se debe tener un respaldo de mandos

superiores altos, otras reconocen que solo dirigen, por lo cual es difícil dar una opinión certera.

El objetivo propuesto en este trabajo se plasma al encontrar las barreras invisibles o sutiles, que frenan a las mujeres, tanto el lo personal, lo familiar y lo institucional, en cada uno de estos factores de una manera muy minuciosa se analizaron las diez entrevistas, tarea que no fue fácil, debido a la amplitud de las entrevistas, que en su conjunto ascendió la transcripción de casi 200 páginas.

BIBLIOGRAFÍA

Alonso, María José (2002) "Las académicas. Profesorado universitario y género" Revista de Educación. Núm. 328. pp. 465-475.

Amorós, Celia. (1995) 10 palabras clave sobre mujer. Editoriales. Verbo Divino. España.

Baeza, Silvia Alejandra, Robles, Victoria, Pech, Silvia Joaquina (2015) "La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de profesoras de una universidad pública del sureste de México" Revista Educación y Ciencia. Vol.6. Núm. 47. pp 45-59.

Barberá, Ester, Ramos, Amparo, Candela, Carlos (2011) "*Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres*". Revista Psicothema Vol. 23, Núm. 2, pp.173-179. España.

Blazquez, Norma y Javier, Flores (2005) Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica. CIICH. UNAM. México.

Beltrán, Elena y Maquieira, Virginia (eds.) (2008) Feminismos. Debates teóricos contemporáneos. Editorial Alianza. España.

Benhabib, Seyla y Cornell, Drucilla (1990) Teoría Feminista y Teoría crítica. Edicions Alfons El Magnanim. España.

Burin, Mabel (2008) "Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres". Género, subjetividad y globalización". Vol. 39, Anuario de Psicología Núm. 1 pp. 75-86. Barcelona, España.

Bustos, Olga. (2003) "Mujeres rompiendo el techo de cristal: El caso de las universidades". Revista Omnia. Año: 2001-2001 Vol. 17-18 Núm.41. UNAM México.

Bustos, Olga; Blazquez Norma (coord.) (2003) Qué dicen las académicas acerca de la UNAM. Ed. UNAM Colegio de Académicas Universitarias. pp. 43-53. México.

Campoy, Tomás, y Gomes, Elda (2015) *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos*. Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID) ISSN-e 1989-2446. http://www2.unifap.br/gtea/wp-content/uploads/2011/10/T_cnicas-e-instrumentos-cualitativos-de-recogida-de-datos1.pdf [Accesado Junio 2017]

Castañeda, Martha Patricia (2006) "La antropología feminista hoy: algunos énfasis claves" Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Vol. XLVIII, Núm. 197. Pp. 35-47

Castañeda, Martha Patricia (2008) Metodología de la Investigación Feminista. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. UNAM. México.

Chinchilla, Nuria; León, Consuelo; Torres Elizabeth; Canela Miguel Ángel (2006). "Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas". Centro Internacional Trabajo y Familia. Documento de Investigación Núm. 632, Navarra España.

Cruz, Ma. del Rocío (2004) "Hacia la igualdad de las mujeres: De la tradición a la coeducación". Revista de Educación Núm. 6 pp. 97-109. Universidad de Huelva. España.

De Garay, Adrián; Del Valle, Gabriela (2012) "*Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior*". Revista Uni>ersia. <http://ries.universia.net> Núm.6 Vol. III.

De las Heras, Samara (2009) "Una aproximación a las teorías feministas". Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política. Núm. 9. pp. 45-82.

Delgado, Gabriela (2015) "Coeducación: Derecho Humano" Revista. Península vol, X, Núm 2 pp. 29-48.

Del Valle, Teresa (1991) "El espacio y el tiempo en las relaciones de género". Revista Koble. Núm. 5. pp. 96-133.

Díez, Enrique Javier; Terrón, Eloina y Anguita, Rocío (2009) "Percepción de las mujeres sobre el "techo de cristal" en educación" Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado Núm. 64 pp. 27-40

Espinosa, Gisela (2009) Cuatro vertientes del feminismo. Diversidad de rutas y cruce de caminos. UAM Xochimilco. México.

Flores, Aurelia, Carrasco, María Elza Eugenia, Espejel, Adelina (2014) "La formación de la comisión universitaria para la igualdad de género (CUIG). Una experiencia de la transversalización" Revista Ra Ximhai Vol. 10 Núm. 7 pp. 23-36.

Flores, Aurelia; Martell, Luz María (2015) "Marcas" de género. Universidad, educación y violencia. Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Gaete-Quezada, Ricardo (2015) "El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio" Revista Universia Núm.17 Vol. VI pp. 3-30.

González, Maharba Annel, (2017) "Breve recorrido por la historia del feminismo", Revista Historia Agenda. pp. 106-113. UNAM. México.

Gregorio, Carmen (2006) "Contribuciones feministas a problemas epistemológicos de la disciplina antropológica: representación y relaciones de poder" Revista de Antropología Iberoamericana. Núm. 1 pp. 22-39

Guil, Ana (2007) "Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal" Revista de Investigación Educativa. No.1, Vol. 25 pp. 111-131.

Guzmán, Maricela y Pérez, Augusto (2007) "La teoría de género y su principio de demarcación científica" Revista. Cinta Moebio Núm. 30 pp. 283-295.

Hiernaux, Daniel y Lindon, Alicia (1993) "El concepto de espacios y análisis regional", en Secuencia, Núm. 25, Instituto Mora, México, pp 89-110.

INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática)

Informe de Actividades Gestión 2017-2018. Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Jiménez, José Raúl (2014) La (re) construcción de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Tlaxcala México.

Lamas, Marta (2013) El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG y Porrúa Editores. Mexico.

León, Magdalena (1997) Poder y Empoderamiento de las mujeres. Editores, Tercer mundo. Santa Fe Bogotá pp. 213-245.

Mendieta, Angélica (Coord) (2015) ¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI, Retos y Propuestas. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

Moncayo, Bibiana Carolina, Zuluaga David (2015) "Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia" Revista Pensamiento y Gestión Núm. 39 pp.142-177.

Moreno, Hortensia y Alcántara Eva (2017) Conceptos clave en los estudios de género. Vol. 1. CIEG.UNAM

Ordorika, Imanol (2015) "Equidad de Género en la educación superior" Revista de la Educación Superior. Vol. XLIV (2) Núm. 174. pp. 7-17.

Osorio, José Raúl (2005) "Las mujeres investigadoras en educación; sus logros y retos. Revista". La Ventana, Núm. 21 pp. 143-186.

Osorio, José Raúl y Martel, Flor de María (2009) X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz. México.

Pinto, Wilbert (2003) "Historia del feminismo" Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán, Núm. 225, pp. 30-45.

Ramírez, Blanca Rebeca (2015) Espacio, paisaje, región, territorio y lugar: la diversidad en el conocimiento contemporáneo. Serie Textos universitarios. Geografía para el siglo XX. UNAM. México.

San Juan Fernández, Mónica (2010) "La mujer en la cúspide universitaria: tópicos y realidades. II Congreso Universitario Nacional de Investigación y Género". Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla. España.

Tomás, Marina y Gillamón, Cristina (2009) "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica". Revista de Educación", Núm. 350, pp. 253-275.

Valcárcel, Amelia (1997) La política de las mujeres. Ediciones Catedra. Madrid. España

Valcárcel, Amelia (2001) "La memoria colectiva y los retos feministas". VIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en Lima, Perú.

Varela, Nuria (2008) Feminismo para principiantes. Ediciones B. Barcelona. España

Wirth, Linda (2001) Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Colección Informes OTI Núm. 58.

Zabludovsky, Gina (2007) "Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder". Revista Política y Cultura, otoño 2007, Núm. 28, pp 9-41.

Zapata, Emma, y Carrillo, María del Rosario (2014) Políticas de equidad de género: Educación para una escuela libre de violencia. Revista Ra Ximhai, Vol. 10, Núm 7, pp. 1-21.

Zubieta, Judith y Marrero, Patricia (2005) "Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México". Revista. Agricultura, Sociedad y Desarrollo. UNAM. Vol. 2. Núm.1. pp.16-28.

ANEXOS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA CENTRO DE INVESTIGACIONES INTERDISCIPLINARIAS SOBRE DESARROLLO REGIONAL

MAESTRÍA EN ANÁLISIS REGIONAL

Guía temática de entrevista a profundidad. (Dirigida a mujeres académicas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala).

Objetivo: Comprender los principales obstáculos y estímulos de carácter familiar, personal e institucional que inhiben o alientan la participación de mujeres académicas en puestos de decisión en la Universidad Autónoma de Tlaxcala durante el periodo 2017-2018.

1.- Categoría: Perfil de las mujeres académicas

(a) Características individuales

- ✓ Edad
- ✓ Lugar de Nacimiento
- ✓ Municipio y localidad
- ✓ Estado Civil
- ✓ Último grado académico

Perfil académico de cada mujer entrevistada

Grado	Institución de Egreso	Año de egreso
Licenciatura		
Maestría		
Doctorado		
Otros estudios		
Pertenece al SNI	Fecha de ingreso:	

(b) Estructura familiar

- 1.- ¿Actualmente con quién vive?
-Si vive con su esposo ¿Cuál es el último grado académico de su esposo?
- 2.- ¿En qué labora su esposo?
- 3.- ¿Cuántos hijos tiene, y cuáles son sus edades?
- 4.- ¿Quién depende económicamente de usted?
- 5.- ¿Vive en casa propia?

6.- Si cuenta con algún bien material ¿le gustaría compartirme quien tiene la titularidad sobre éstos (automóvil, terrenos, negocios, cuentas bancarias etcétera)

FACTORES PERSONALES Y FAMILIARES

a) La organización y la división del trabajo

- 1.- Me puede decir ¿cómo tiene organizado o planeado el día de hoy?
- 2.- ¿Esta es una rutina diaria o frecuente?
- 3.- ¿Cómo se organiza cuándo ocurren eventualidades? (pagos o trámites, reuniones escolares, citas médicas, reuniones familiares?)
- 4.- ¿Al día cuánto tiempo ocupa a la actividad profesional? Y a las actividades domésticas? Estas últimas en qué consisten?
- 5.- ¿Cuenta con alguien que la apoya con las labores del hogar?
- Si tiene alguien que la apoye con las labores del hogar
 - ¿Quién la contrata?
 - ¿Quién le paga?
 - ¿Quién le organiza las actividades?

b) El vínculo materno afectivo con otros

- 1.- Si tiene hijos o hijas (o algún otro pariente dependiente de usted) qué tiempo les dedica diariamente. ¿Quién esta pendiente de sus actividades? (escolares, recreativas o de la salud)
- 2.- ¿Podría compartir conmigo las emociones o sentimientos que le genera el hecho de no pasar más tiempo con su familia? ¿Por qué?

c) El hogar de origen

- 1.- En su familia de origen ¿cómo se educaba a sus hermanos y a usted o a las mujeres?
- 2.- En su familia actual usted ¿cómo intenta educar a sus hijos o hijas?
- 3.- ¿Considera que las labores domésticas son solo para las mujeres?
- 4.- ¿Alguien de su familia intervino en la decisión de la elección de su carrera profesional?
- 5.-¿Considera que haber estudiado y tener una carrera profesional le facilitó el acceso a esta posición?

d) Autonomía personal

- 1.-¿Se siente con autonomía económica para adquirir cosas o bienes?
- 2.- ¿En su situación (casada, soltera, viuda etc.) considera que usted es la única que decide cómo se gasta el dinero que percibe?
- 3.- ¿Ha enfrentado dificultades para tener que elegir entre su vida profesional y su vida familiar?

FACTORES INSTITUCIONALES

a) Normatividad

- 1.- ¿Conoce la normatividad institucional donde se indique acciones que favorecen a las mujeres? (Por ejemplo las del sindicato)
- 2.- ¿Qué cree que haría falta que se incluyera en la Normatividad?

3.- ¿Considera que de haber una norma institucional permitiría el acceso a puestos y ascensos en cargos directivos, y esto beneficiaría a las mujeres?

b) Operatividad

1.- ¿Cuándo y cómo fue su primer contacto laboral con la Universidad Autónoma de Tlaxcala?

2.- ¿Qué puestos ha ocupado dentro de la universidad?

3.- ¿Qué puesto ocupa en estos momentos? A nivel jerárquico cómo está ubicada esta posición laboral?

4.- ¿Este puesto tiene alguna vigencia?

5.- ¿Tiene conocimiento de cuántas mujeres antes que usted han ocupado este puesto?

6.- ¿Puede mencionar algunos motivos que la impulsaron para aceptar este puesto?

7.- La cantidad que percibe por la actividad que realiza ¿la considera adecuada? (la ley de salario igual a trabajo se aplica en su caso?)

8.- Al realizar propuestas en su área ¿cuál es el comportamiento de sus compañeros hombres?

9.- ¿En términos laborales tiene dificultades para realizar movilidad a cursos, capacitaciones, congresos?

10.- ¿Considera que sus compañeros hombres sienten cierta competitividad?

11.- ¿Considera que sus compañeras mujeres sienten cierta competitividad?

12.- ¿Su horario laboral, representa o ha representado en algún momento un problema para usted?

13.- ¿Ha escuchado algún comentario similar “a ella no la inviten porque es mujer”? (por ejemplo para asistir a reuniones o eventos después de su horario laboral)

14.- ¿Se ha sentido discriminada laboralmente para lograr un ascenso o para permanecer en este lugar?

15.- ¿Cuáles son sus aspiraciones laborales?

16.- ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres están adscritos a esta Coordinación, dirección?

17.- ¿De manera directa o indirecta ha sabido de situaciones de acoso sexual?

18.- ¿Cuando usted realiza una propuesta, es tomada en cuenta?

19.- ¿Se ha enterado que en su ausencia si se toman decisiones que usted no ha autorizado?

20.- ¿Considera que la imagen personal y la autoestima son elementos importantes para ocupar un puesto jerárquico?