



Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado.

Coordinadores: Laura Pautassi, Pilar Arcidiácono y Mora Straschnoy

La gestión de la equidad de género para las trabajadoras docentes universitarias

Autor/es: Dolores Castellá

E – mails: lola.castella@yahoo.com.ar

Autor/es: María de los Ángeles Dicapua

E – mails: angelesdicapua@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: Centro de Estudios e Investigaciones del Trabajo – Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales – Universidad Nacional de Rosario. Berutti 250 bis, Monoblock N°1, Rosario, Santa Fé, Argentina

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, se enmarca dentro del Proyecto de Investigación denominado “La construcción de las relaciones de género en la Universidad Nacional de Rosario: relevamiento de prácticas universitarias que reproducen o interpelan el modelo societal de dominación patriarcal (2007-2011)”¹. Si bien los objetivos generales del mencionado proyecto son más amplios, para esta presentación en particular intentamos interpretar los condicionantes de la estructuración de relaciones de género inequitativas entre las y los trabajadoras y trabajadores docentes de la UNR.

En primer lugar intentaremos reflexionar sobre la dimensión de género con la que hemos decidido trabajar, para cotejar la validez analítica de la dicotomía normativa clásica (masculino/femenino) y poner en relieve la importancia de la acción social del sujeto en la estructuración inequitativa de las

¹ Este es un proyecto PID radicado en el Centro de Investigación y Estudios del Trabajo (CIET), de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, de la Universidad Nacional de Rosario, dirigido por la autora Dicapua, Ma. de los Angeles y que cuenta entre otros becarios a la autora Dolores Castellá.



de relaciones de género en el ámbito universitario de la UNR. Esto es, entendiendo a los individuos como seres de razón y agentes empíricos, que pueden modificar la estructura social dominante.

Dentro de este marco, no desconocemos las cuestiones actuales más relevantes de la realidad contemporánea, que ya no pueden explicarse a través de oposiciones tan exactas, como la oposición de género *masculino-femenino* y que por otro lado, es necesario pensar en estas diferencias como mucho más numerosas e imprecisas, ya que proceden de la multitud de subjetividades que se dan y actúan en el mundo real. Sin embargo el género es abordado en nuestra investigación, por un lado, *“como una norma sociocultural que construye unas categorías específicas de sujetos sociales y sexuados, y por otro, como un ámbito de acción donde poder contestar esta norma, para explorar la más amplia variedad de posicionamiento y formación del sujeto”* (Cerri, 2010).

Revisando retrospectivamente la génesis de este abordaje no podemos dejar de marcar que es recién en los años ochenta, cuando se instaura en las investigaciones el concepto de género como categoría de análisis social². A partir de allí, se produce un desplazamiento del objeto de estudio de la "mujer" como categoría homogénea para centrarse en las relaciones de género de las diversas sociedades.

En el mismo sentido en que los argumentos feministas que habían examinado la posición social y universalmente inferior de las mujeres, para darle visibilidad a esta desigualdad y a la supremacía del patriarcado, como forma política de dominio de un sexo sobre otro, comienza a mostrar ciertas fisuras. El principal inconveniente de este enfoque era trabajar con un modelo de estatus universal de la mujer que no se correspondía con la realidad femenina.

Los aportes de la antropología y las críticas de los "feminismos autóctonos", permitió asomarse a la noción de género como categoría analítica que trasciende la identificación de una exclusiva condición femenina, iniciando una nueva etapa de estudios acerca de los sistemas socioculturales de

² No desconocemos que ya en 1955 el médico John Money fue quien utilizó por primera vez el término *gender* en sus estudios acerca del hermafroditismo humano con el artículo "Hermaphroditism, gender, and precocity in hyperadrenocorticism: Psychological findings". E incluso puede señalarse a Gayle Rubin como la que introdujo el concepto de *sex/gender system* in "The traffic women: notes on the political economy of sex", en Rapp Reiter Rayna, *Toward an anthropology of women*, Monthly Review press, New York, London, 1975:157-210.



diferenciación sexual, teniendo en cuenta las normas específicas que en cada sociedad determinan la identificación de los individuos con un género (hombre y mujer) y con la división sexual del trabajo entre ellos.

Una revisión bibliográfica exhaustiva muestra como a partir de aquí diversos autores (Strathern 1980, Collier y Rosaldo 1981, Goodale 1980, Mathieu 1985, Scott 1986, Moore 1991) comienzan a abordar las desigualdades reales entre las mujeres en función de los múltiples contextos socio-históricos y mostrando como en todas las sociedades existen mecanismos de manipulación cultural que, según la pertenencia sexual (macho/hembra), determinan los roles y los estatus sociales de los individuos.

En esta década aparecen también estudios que introducen el concepto de género en términos de "identidad genérica" (Millett 1995). Pero desde un enfoque psicosocial que explora el aprendizaje personal del género dentro de un sistema de dominio patriarcal, más que su manifestación en las relaciones sociales.

Particularmente, en este trabajo y desde la triangulación entre el feminismo de Butler (2000) y la sociología de Bourdieu (1999) y Dubar (2001) entre otros, nos interesa reflexionar sobre el proceso de construcción identidades de género en la articulación de subjetividad y colectividad, entendiendo esa identidad como algo constantemente mutable que surge a partir de la acción colectiva y dentro de esta. En otras palabras, tratar de comprender cómo un individuo se individua a sí mismo en la dimensión de género y en el espacio personal colectivo, en este caso el de la esfera del trabajo, y particularmente en relación con el trabajo dentro de la institución universitaria.

En este ámbito es donde nos interesa analizar como el género es una dimensión del espacio cognitivo/simbólico a través del cual el individuo se piensa a sí mismo y construye relaciones más o menos fluidas y permanentes, con las formas de identificación para sí y las formas de identificación para los demás (Dubar, 2001). Estas formas identitarias son inseparables de las relaciones personales y colectivas de los sexos (relaciones de poder), que varían históricamente (Dubar, 2002: 71).

Como identidades sexuadas han sido socializadas en un modelo dicotómico femenino/masculino donde la identidad femenina se asocia al ámbito privado y es fuente de naturalización para una identidad de procuración (hija de, esposa de, etc.). Por otro lado, el género también es parte del



espacio de las prácticas sociales: el individuo como agente social en relación con los demás y con las demás formas sociales.

A partir de esto se puede entender la doble situación de dependencia (económica e identitaria) que el modelo capitalista patriarcal gesta en los habitus (Bourdieu, 1999) de las mujeres y de los hombres. Dubar (2002), nos introduce la categoría de dominación sexuada. La división socio-sexuada del trabajo (hombre igual a trabajo y mujer igual a familia) encierra a la mujer en una situación de doble dependencia, económica e identitaria (Dubar, 2002:77).

Podríamos llamar a este modelo de análisis como de *construcción sincrónica* de la experiencia social del sujeto, donde se entrelazan los niveles de acción cognitivo/simbólico y social. Algunos interrogantes que se abren en este sentido se inscriben en relación con el alcance de la hegemonía en las prácticas cotidianas de las tendencias reproductivistas del modelo patriarcal. Y/o por otro lado con las posibilidades de acción de los agentes sociales/sexuados, considerando sus relaciones con el conjunto de la sociedad, en las modificaciones de esta sociedad.

Sin embargo es necesario incorporar a este modelo de análisis, sin duda la dimensión diacrónica. Para Bourdieu (1999), el “yo” es un habitus que comprende en la práctica el espacio físico y social. El yo está comprendido, implicado, en este espacio y ocupa en él una posición que está asociada a cierta toma de posición acerca del mundo físico y social. Este cuerpo funciona como un principio de individuación, se halla sometido a un proceso de socialización cuyo fruto es la propia individualización, ya que la singularidad del “yo” se forja en las relaciones sociales y por medio de ellas, engendrando esquemas de habitus.

Los esquemas de habitus -manera particular de entablar relaciones con el mundo- permiten adaptarse sin cesar a contextos parcialmente modificados y elaborar la situación como un conjunto dotado de sentido. Expuesto al mundo, a la sensación, el sentimiento, el sufrimiento, implicado en el mundo, el cuerpo está dispuesto respecto al mundo, orientado hacia el mundo. El agente conoce el mundo, lo comprende, lo habita como si fuera un hábitat familiar. Está dentro del mundo en forma de habitus. El habitus engendra prácticas ajustadas a este orden, y percibidas como justas, correctas, adecuadas, sin ser consecuencia de la obediencia a un orden en el sentido imperativo.

El habitus construido desde una dimensión diacrónica, elabora al mundo mediante una manera concreta de orientarse hacia él. El agente pasa por cambios individuales y sociales que permitirán



comprender las estructuras objetivas en el transcurso de su trayectoria personal. Una trayectoria inmersa en el movimiento diacrónico colectivo de su sociedad y de su mundo.

A propósito de la percepción del mundo, Bourdieu (1984) nos dice que se dan luchas simbólicas por el poder de producir y de imponer la visión del mundo legítima. Y esas luchas pueden tomar dos formas diferentes: en el aspecto objetivo, “se puede actuar por acciones de representaciones, individuales o colectivas, destinadas a hacer ver y hacer valer ciertas realidades.” Y en esta lucha por la imposición del principio de visión y división, una de las divisiones más importante es la división biológica y del trabajo. Para el autor (1994), las diferencias biológicas y sobre todo las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción “es la más fundada de las ilusiones colectivas”. En su libro “La dominación masculina” (2000), el concepto de género, a partir de ser definido como un conjunto de referencias que estructura concreta y simbólicamente la percepción y la organización de la vida social, es el principal instrumento que establece la distribución de poder, en el sentido de un control diferenciado sobre los recursos materiales y simbólicos o de acceso a los mismos. Así, la función legitimadora del género actúa cotidianamente y de diversas maneras dentro y fuera del ámbito de la familia.

En esta intersección entre la dimensión diacrónica y la sincrónica tiene lugar la individuación del sujeto. El sujeto, reproduciendo o cuestionando la norma sociocultural dominante, muestra una subjetividad mutable en constante devenir y se define como un agente social que participa en el mundo común, que a partir de sus experiencias sociales, es portador de capacidades y de reflexividad.

En particular, el relevamiento y análisis de las prácticas desde la gestión del campo universitario nos permiten reflexionar sobre las tendencias a la reproducción o a la ruptura que estas prácticas manifiestan en relación a los estereotipos naturalizados de género de la sociedad occidental y de las relaciones de género en ella. Toda una línea teórica nos inclinaría a pensar que en un espacio societal, gracias a la acción reflexiva y a las luchas simbólicas que entablan los agentes sociales, pueden vislumbrar un abanico cada vez más amplio de posiciones que pueden asumir o rechazar. Simone de Beauvoir, sostiene por ejemplo, que la persona es proyecto de ser, es libertad y, por ende, elige e inventa su ser. En el otro extremo, Butler (1997) afirma que el sujeto tiene menos márgenes de maniobra en tanto se encuentra obligado a ejecutar una y otra vez, modificándolas, las normas de género recibidas.



Cerri (2010) desde la antropología sostiene que "... las mujeres en la sociedad contemporánea occidental tienen en frente diferentes "modelos" identitarios estatuarios con los cuales relacionarse y confrontarse: mujer ama de casa; mujer trabajadora; mujer objeto; mujer activista; madre; no madre; femenina; no femenina; etc. En la realidad, a causa del simbolismo valorativo que rodea la dimensión de género, una de estas formas identitarias puede valer más o menos que otra. No obstante, son todas formas legitimadas que permiten el continuo reposicionamiento del sujeto (en este caso sexuado) y que, al mismo tiempo, han surgido de este continuo reposicionamiento".

En conclusión el proceso de individuación indica un proceso de posicionamiento y particularización del sujeto ("mundo masculino" / "mundo femenino") a través de su acción social dentro de la sociedad: individuos/as que se individualizan a sí mismos/as a través de la prueba, en la intersección entre tiempo y espacio personal/colectivo (Elias, 1997).

El sujeto se encuentra en una posición, redefiniéndose como agente social y portador de un habitus, en el transcurso del tiempo, en relación con un sistema normativo que puede ser exterior y/o interiorizado. Desde esta posición dinámica constituye la experiencia social concreta a través de un proceso intersubjetivo. Es en este proceso donde se estructuran las relaciones sociales de género en el ámbito del trabajo, entendiendo a éste último como uno de los nucleamientos centrales de la identidad.

En dicha experiencia social, el sujeto entra en crisis cada vez que se ve a sí mismo enfrentado a numerosas posibilidades de posicionamiento dentro de los diferentes marcos y espacios sociales. En este sentido la subjetividad se pone de manifiesto para que el sujeto encuentre su posición en un proceso de luchas simbólicas que necesariamente producirán consecuentes reposicionamientos del sujeto en la misma vivencia.

El sujeto se define como una subjetividad en constante devenir en la medida en que intersubjetivamente se relaciona con otros sujetos como un agente social que participa en el mundo común y que, a partir de sus experiencias sociales, se comprende, comprendiendo a ese mundo (Bourdieu, 2000) y puede pensarse a sí mismo reposicionándose y resignificándose, y modificando a su vez, consecuentemente la estructura social y el sistema de pensamiento.

La Universidad (nuestra unidad de análisis, la UNR, en particular) se constituye en el legítimo representante del Estado en su función de productor de conocimiento y legitimador del sistema de



transmisión de ese conocimiento. Es decir un campo donde la reflexión se constituye en un capital simbólico privilegiado. ¿Ha sido también un campo de luchas simbólicas efectivas, que permitieran el cambio y transformación de los lugares sexuados normativos de la división del trabajo? O ¿un campo donde se consolida la dominación sexuada de la estructura social a la que pertenece?

Docencia y Universidad, desde una perspectiva de género

El estudio de las relaciones de género en el marco de la Universidad parte de la recuperación de éstos aportes teóricos y metodológicos que han realizado los estudios de género, de mujeres y feministas. Asumir una perspectiva de género implica analizar los supuestos que orientan y construyen el orden social de los géneros en un campo específico, en este caso, el trabajo docente en la universidad (Rodigou, 2011).

Las Universidades fueron creadas y se desarrollaron desde sus inicios como instituciones exclusivamente masculinas. Argentina es uno de los cinco países latinoamericanos que vio en sus Universidades a mujeres en el siglo XIX. Estas presencias, sin embargo, revestían un carácter excepcional, con tasas que no superaron el 10%. Son interesantes las reconstrucciones que al respecto hace Dora Barrancos (2002), y que son retomadas por Palermo (2006) y Kochen (2012). La incorporación sistemática de la mujer a la Educación superior, data de las décadas '60 y '70, y modificó de manera sustancial aquella composición: hoy las mujeres representan, en la mayoría de los casos, el colectivo mayoritario en las Instituciones de Educación Superior (Maffia, 2008 , De Filippo, Estébanez y Kreimer, 2000), lo que podría denominarse "*proceso de feminización*" de la Educación Superior (Rodigou Nocetti, 2011). Cabe aclarar, que los ritmos de crecimiento de los claustros, ofrece diferencias: como es de esperar, el ritmo de crecimiento entre el alumnado femenino, fue superior al que se observó de la planta docente. Sin embargo, una vez estabilizado ese crecimiento, le ritmo de la incorporación de las mujeres al plantel docente fue tal, que hoy la planta femenina en la mayoría de las Universidades, es mayoritariamente femenina³. Sin embargo, ese crecimiento "demográfico" no fue acompañado con cambios que promuevan la igualdad de oportunidades en la Academia, en tanto sigue produciendo patrones y transmitiendo valores que

reproducen la masculinidad hegemónica y posicionan a hombres y mujeres en situación de desigualdad. (Izquierdo, 2007)

A pesar de ello, esta estructura de desigualdades, no es percibida como tal ya que la mayor parte de la veces se invisibiliza bajo la supuesta neutralidad de género de las jerarquías y del lenguaje organizacional (Acker, 2000, Maddock, 1999). En las Universidades la discriminación de género opera, porque encuentra su anclaje en una cultura institucional, y en una serie de factores que se ocultan detrás de argumentos técnicos para naturalizar la ventaja de los hombres sobre las mujeres. (Gentili, 2012). Formas abiertas y sutiles de exclusión, marginación y discriminación pesan sobre las universitarias y a su vez, los universitarios se benefician de la supremacía de género (Lagarde, 2000). Ana María Fernández (1993), denuncia la “invisibilidad histórica que se opera en relación con la perspectiva de las mujeres (...) a partir de la universalización de la mirada androcéntrica cristalizando un orden simbólico hegemónico que se conserva y refuerza en las relaciones de poder inter e intra género”.

En su funcionamiento, el arquetipo en función del cual se estructura la práctica académica, es masculino (Buquet, 2013). A partir de este sexismo⁴ constitutivo de las universidades, el punto de vista desde el que se elabora el discurso académico, no puede ser sino androcéntrico (Rodigou Nocetti, 2011; Buquet, 2013).

Entendemos por androcentrismo el enfoque de un estudio, análisis o investigación desde la perspectiva masculina, suponiendo la utilización posterior como válida para la generalidad de los individuos, hombres y mujeres (Moreno Sarda; 1988).

La Universidad ha sido objeto de múltiples análisis, pero vamos a detenernos en una dimensión en particular: la Universidad en tanto ámbito laboral, abordado desde una perspectiva de género. La Universidad no es ajena a las desigualdades de género que persisten en otros ámbitos de trabajo (Rodigou Nocetti). El ordenamiento sexual de la vida cotidiana, en función de los que se estructura la sociedad capitalista y heteropatriarcal, se manifiestan en las problemáticas laborales de las y los docentes universitarios, y se cristalizan en sus estructuras jerárquicas.

³ Datos de los padrones electorales para delegados

⁴ Utilizamos la noción de sexismo reconstruida por Sardá (1988), a partir de Durán (...) por la que se entiende el sexismo como mecanismo por el que se concede privilegio a un sexo (masculino) en detrimento del otro. Por lo tanto, el sexismo es condición del androcentrismo; y el androcentrismo una forma específica de sexismo.



Para estos fines, creemos necesario replantearnos algunas categorías fundamentales. Las críticas feministas a la economía, parten de la ampliación de la idea de qué es economía y qué es trabajo para abarcar el conjunto de procesos que permiten generar los recursos necesarios para vivir, sin limitarse a mirar sólo aquellos que involucran flujos monetarios. (Pérez Orozco; 2014). El concepto de trabajo debe incorporar todos los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas (Benería, 1992). A partir de estos supuestos, se van a denunciar los sesgos sexistas sobre los que se construyen los paradigmas económicos hegemónicos (Pérez Orozco: 2014). Las teorías económicas clásicas, neoclásicas e incluso marxistas, se asientan sobre la naturalización de la división sexual del trabajo, que supone la asignación de roles, funciones, espacios, tareas diferenciadas para mujeres y varones, planteando una escisión en el proceso productivo/reproductivo ; se niega la relevancia económica de las esferas que se asocian con la feminidad (trabajos no remunerados/ reproductivos), se utiliza la experiencia masculina en los mercados para definir la normalidad económica y suponen un ideal de mujer casada, madre, ama de casa, dependiente del salario del hombre proveedor, improductivas e irracionales (Michelle Pujol en Pérez Orozco).

Hasta la crisis del fordismo, los análisis sociológicos del trabajo van a tener como principal protagonista al obrero industrial masculino. A medida que se iba erosionando el modelo fordista, se fueron realizando revisiones conceptuales que avanzaron en la delimitación entre trabajo y empleo (Miguel, Prieto, en Carrasquer, 2009); pero sin dudas, lo que quedaba fuera de foco eran las mujeres: trabajo y mujer aparecieron a lo largo de la historia como conceptos excluyentes entre sí. Siguiendo la reconstrucción de Rodigou Nocetti (2011), podemos ubicar cómo en la década de 1970, se comienza a incluir en los análisis, los factores extra-laborales que inciden en el trabajo, tales como la vida familiar y las relaciones sociales entre los sexos. Las producciones de Hirata y Kergoat, aparecen como piedras de toque de producciones que a partir de la década del 90 se harán sistemáticas (Menon; 2012: ONU Mujer). Las condiciones de trabajo respectivas de hombres y las mujeres cambian según el contexto histórico, cultural, económico, pero no se transforman, mantienen obstinadamente la misma línea divisoria de los espacios masculinos y femeninos (H. Le Doaré, 1994 en Hirata 2000).



El Caso de la Universidad Nacional de Rosario

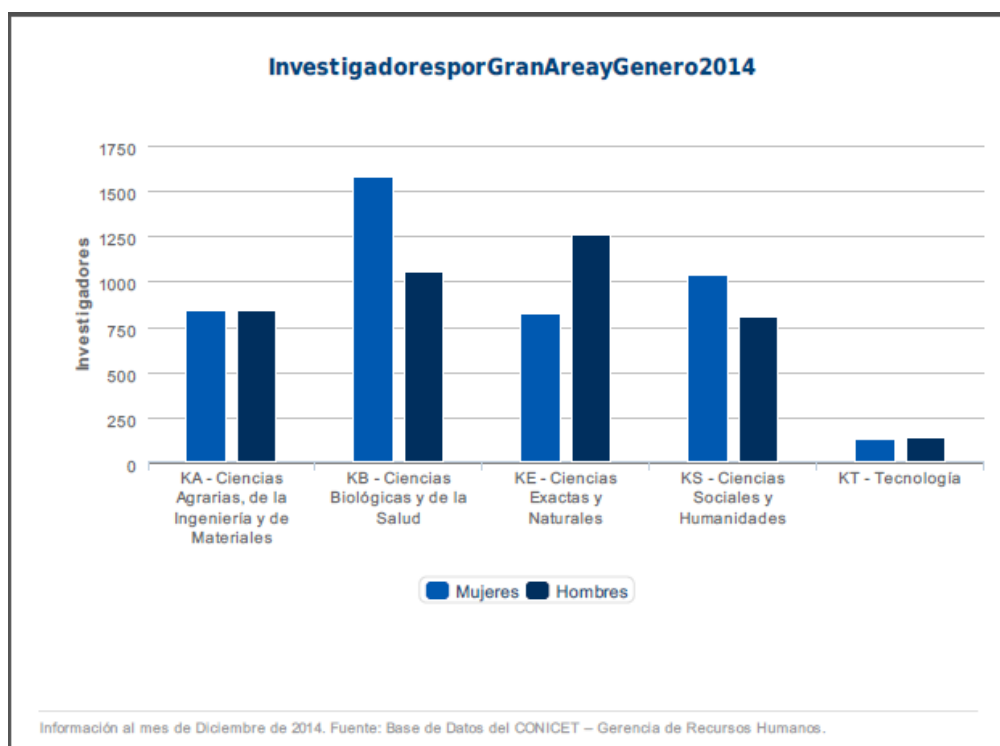
Hablar del trabajo de las y los docentes de la Educación Superior, e indagar acerca de sus trayectorias laborales y académicas, debe partir entonces, del reconocimiento de estas dificultades teóricas para abordar el trabajo femenino. Las desigualdades de género no se terminaron cuando la mujer se incorporó al mercado de trabajo. No existe una equiparación natural de los roles de género: los géneros no son vasos comunicantes que se equilibran mutuamente (Torns, 2001). Desde esta perspectiva se pone en duda que la igualdad de la mujer con el hombre se produzca a través de la mera participación en el empleo remunerado.

El cambio que va a legitimar la presencia de las mujeres en la Academia, no va a modificar, sin embargo, la división sexual del trabajo, y por ende, la forma en la que se ocupan los espacios de poder. (Carrasquer Oto; 2009). En este sentido, podemos atender a la discriminación indirecta sobre quienes tienen personas a cargo (Buquet; 2004), que es la forma dominante de discriminación, y la más difícil de percibir. La labor académica, supone flexibilidad en el manejo del tiempo, de recursos y de espacios para la investigación (Deem, 2003). De la misma forma, la evaluación de la carrera docente, se realiza bajo patrones masculinos (Izquierdo, 2007), en tanto supone disponibilidad para la investigación, la extensión, la formación; y en tanto el trabajo doméstico permanece como actividad privada (Torns; 2001), y la conciliación entre vida personal y laboral, queda dentro del orden de la elegibilidad y las responsabilidades femeninas. Respecto al reconocimiento del trabajo reproductivo, y en vistas a que pese a algunos avances, el trabajo queda fundamentalmente en manos de las mujeres, éstas asisten a una doble jornada de trabajo (Rodríguez Enríquez, 2005). La italiana Laura Balbo (1978), va a re-conceptualizar esa idea y hablar de *doble presencia*, ya que la carga del trabajo asalariado y el doméstico, no es solo cuestión de suma de horas de trabajo, sino de superposición de lógicas laborales que son necesariamente conflictivas. Al reconocer esta realidad, vemos como a la hora de analizar las oportunidades de equidad, mujeres y hombres parten de situaciones disímiles que condicionan la posibilidad, y el acceso efectivo a lugares de reconocimiento y poder.

Esta inequidad, queda manifiesta en otros fenómenos. En primer lugar, podemos detectar la presencia femenina de manera localizada en determinadas áreas de conocimiento. Este tipo de segregación horizontal supone disposiciones de género adquiridas en el proceso de socialización (Aranz Lozano, 2004) que condicionan percepciones y preferencias en función de estereotipos

de género, que redundan en una tendencia generalizada de las mujeres hacia las actividades de servicio (salud, educación), que implican cualidades “femeninas” de cuidado (Pérez Sedeño 1996). Hay trabajos “más adecuados” para unas y para otros.

Este tipo de análisis, ha sido de los más estudiados, y en Argentina, contamos con numerosas investigaciones que dan cuenta de cómo esto se manifiesta, y de los factores que inciden en esta determinada distribución. Los análisis de Silvia Kochen, y en general los de la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología, son claves a la hora de entender cómo se da el fenómeno de la segregación horizontal en nuestro país. Cabe destacar, que entre la información que releva CONICET acerca de las características de sus investigadores, se desagrega año a año cómo se da la distribución por género por las grandes áreas de conocimiento. Si bien los/las investigadores de Conicet no son el universo de estudio que nos proponemos estudiar, a falta de datos oficiales producidos en la UNR, nos servirá como orientación general, para mostrar cómo efectivamente, la presencia de las mujeres está localizada disciplinariamente.



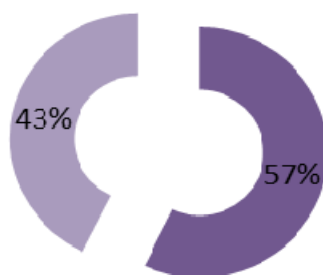
Por otro lado, si bien hay una mayor presencia de las mujeres en el ámbito universitario, buscamos indagar acerca de la presencia de segregación vertical en la Universidad, y cómo se expresa tanto en

las jerarquías de la carrera docente como en los cargos de gestión y representación institucional (Rodríguez, Aranz Lozano). Son muchos los estudios que desarrollan lo que se conoce como “techo de cristal” (SegermanPeck, 1991; Powell, 1999; Davidson y Cooper, 1992 en Rodríguez), un muro invisible pero infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc., que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el despliegue de sus potencialidades. Esto, nos permite continuar afirmando que el lugar donde habita la autoridad científica, sigue siendo coto privado masculino y que Aranz Lozano tematiza como *discriminación jerárquica*.

Ante la dificultad de acceder a los datos en relación a la planta docente de la Universidad Nacional de Rosario, utilizamos en carácter provisorio, los datos del padrón de afiliación de la Asociación de Docentes e Investigadores de la UNR (COAD) que muestran que sobre un total de 2432 afiliados/as en el año 2011, 1389 son mujeres y 1043 son hombres.

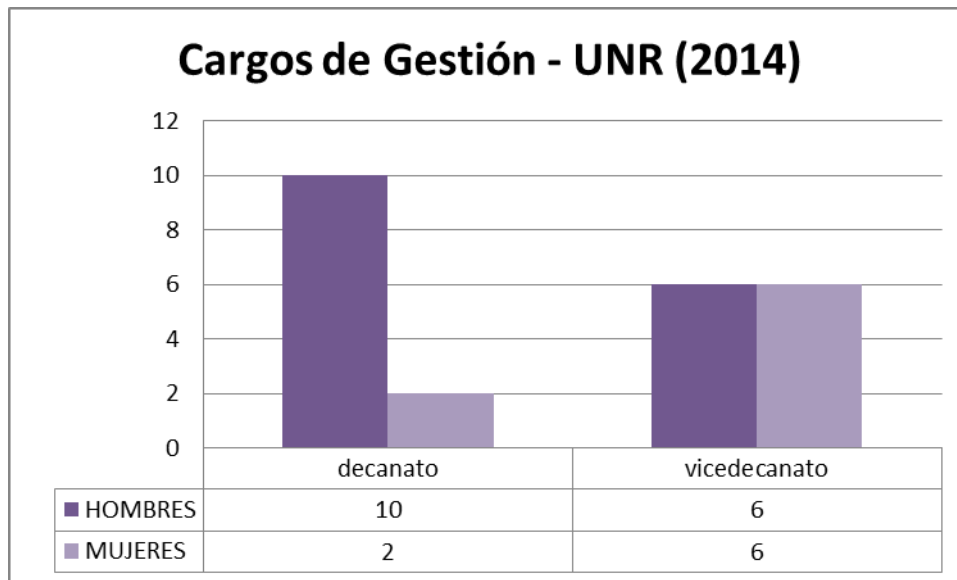
PLANTA DOCENTE AFILIADA AL GREMIO - AÑO 2011

■ Mujeres ■ Hombres



Respecto al análisis de la distribución por género de los cargos de gestión, recurrimos a un recorte: aquellos cargos que entendemos que implican representación ejecutiva, que son entendidos como

espacios de poder, y que son elegibles⁵. De esta forma, el recorte se aplica a un universo de doce decanos/as, doce vice-decanos/as, un Rector/a y un vice-rector.

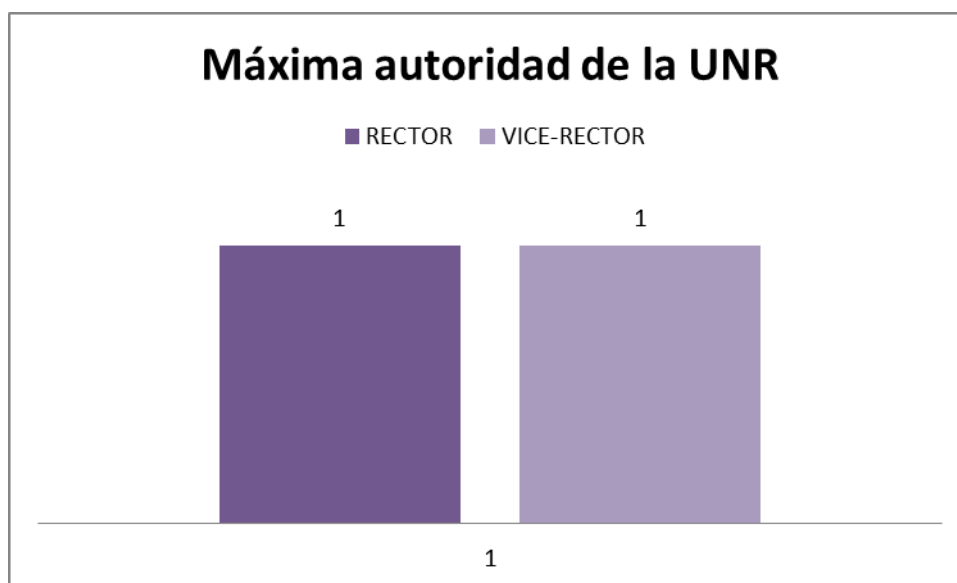


El presente gráfico, da cuenta de cómo está compuesta, en función del género al año 2014, la dirección de las doce Facultades que componen la UNR. Si bien podemos notar una paridad absoluta en los vice-decanatos, donde cada uno de los géneros compone exactamente el 50% de los cargos, vemos como se plasma en el cargo superior, una diferencia rotunda. El 83% de los decanatos, está compuesto por decanos hombres, quedando las mujeres al frente de sólo dos de ellos.

El caso del Rectorado, presenta asimetrías aún más marcadas. Además de notar que los dos cargos más importantes de la Universidad están a cargo de hombres, si nos remitimos a una mirada de más largo alcance, vemos cómo, en los casi cincuenta años de historia que tiene la Universidad Nacional de Rosario, no se registra ninguna Rectora mujer. El gráfico fue confeccionado para los cargos de rector y vicerrector del año 2014, que cumplieron el período de gestión (2011-2014)⁶.

⁵ El modo de elección en el caso de la Universidad Nacional de Rosario de los cargos a Rector, Vice-rector, Decano/a y Vice-decano/a, es a través de elección colegiada, por los Consejos Superior y Directivos, respectivamente, compuestos por 10 docentes, 8 estudiantes, 1 no-docente y 1 graduado/a.

⁶ Cabe aclarar que el vice-rector electo en 2011 que era hombre, renunció en el año 2013, y en 2014 asume, vía elección, un nuevo vice-decano, que también fue hombre. En mayo de 2015 se llevaron adelante las nuevas elecciones de autoridades, y la fórmula que asumió los cargos de conducción de la UNR, responde a la misma configuración de género: hombre-hombre.



CONCLUSIONES FINALES

Nuestro interés en este trabajo fue poner en relación la producción y reproducción subjetiva, con la producción y reproducción económica y social a partir de entender las condiciones históricas materiales de la problemática específica del trabajo docente en la UNR, donde aparece reflejado una situación integral de inequidad de género.

La consideración de “integral” supone que las condiciones propias del trabajo docente (flexibilidad horaria, externalidad de la tarea fuera de la institución, carga de trabajo estacional, etc) crea la ilusión de un tipo de profesión compatible con la tarea de reproducción asociada a las trabajadoras mujeres. Esto en realidad no hace sino colonizar el espacio privado con carga de trabajo productivo y en un movimiento de pinzas, a su vez cercenar el tiempo de trabajo expuesto en la institución por las exigencias del trabajo reproductivo.

En sentido inverso, esas condiciones de trabajo son presentadas como producto de la desvinculación de compromisos reproductivos para los trabajadores varones, siendo éstos los que se consideran más capacitados para ejercer cargos de jerarquía como funcionarios universitarios.

En términos de Dessors (2009) el mismo contenido de trabajo puede obstaculizar la construcción de la identidad social y ser fuente de sufrimiento y sin embargo, a la vez, convertirse para otros trabajadores en trabajo estructurante en tanto obtenga el reconocimiento de los pares.

Efectivamente, la identidad laboral pone de manifiesto lo singular pero opera en el orden de la intersubjetividad: la realización de sí mismo pasa por la mirada del otro. Es justamente en el ámbito social, particularmente el laboral, donde se accede al reconocimiento del HACER. Es decir donde me vuelvo lo que soy, en la apreciación siempre renovada de los otros acerca



de la utilidad y belleza de lo que hago, de la misma manera que en el ámbito erótico, obtengo el reconocimiento del SER.. Solo accedo a mí mismo y al otro por medio de un hacer considerado, tomado en cuenta. La construcción de esa mirada desde un modelo jerarquizado de división del trabajo sexuado, marca los rasgos de la apreciación sobre las condiciones necesarias para el desenvolvimiento de las tareas asociadas y lleva a prácticas discriminativas en relación con la identidad de género para la selección de quiénes las desarrollaran.

En lo expuesto aparece claramente el mecanismo integral de discriminación por el cual las tareas de mayor reconocimiento dentro y fuera de la universidad (cargos jerárquicos) son desarrolladas prioritariamente por varones, aunque la población de trabajadores/ras, sea mayoritariamente femenina, e incluso en una institución que como productora de conocimiento debería desnaturalizar estas condiciones históricas y políticas de dominación.

El proyecto de investigación mencionado, y del cual presentamos los resultados provisorios del trabajo de campo en esta oportunidad, integra a ayudantes alumnos, adscriptos y docentes investigadores de la UNR, de las carreras de Ciencia Política y de Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, en la UNR, intenta, desde el grado a través de tareas de investigación y prácticas de integralidad, la sensibilización de esta problemática en la UNR.

BIBLIOGRAFIA

ACKER, Joan. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. En NAVARRO, M. y STIMPSON, C. R. (comp.): Cambios sociales, económicos y culturales, pp. 111-139, México: FCE

ARRANZ LOZANO, Fátima (2004). Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario. Política y Sociedad, N° 2, Vol. 41.

BARRANCOS, Dora (2002) "Inclusión/exclusión. Historia con mujeres". Fondo de Cultura Económica

BENERIA, Lourdes (1984) Reproducción, producción y división sexual del trabajo. República Dominicana: Ediciones Populares Feministas.

BOURDIEU, Pierre. (1999). Meditaciones pascalianas. Barcelona. Editorial Anagrama.

_____ (2000) La dominación masculina. Barcelona: Anagrama

_____.(2008), Homo Academicus, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.

BUTLER, Judith (2007) El género en disputa Barcelona Paidós



- BUQUET, Ana y otras (2013) “Intrusas en la Universidad”, Mexico DF, UNAM
- _____ y otros (2000) Contingencia, Hegemonia, universalidad Bs.As. FCE
- _____ (2000) Contingencia, Hegemonia, universalidad Bs.As. FCE
- CARRASQUER OTO, Pilar (2009) “La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas”, Barcelona.
- DESSORS, Dominique (2009) De l’ergonomie à la psychodynamique du travail Paris ERES
- DUBAR, Claude. (1998) La Socialisation. París : A.Colin
- _____ (2001). “El trabajo y las identidades profesiones y personales” en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13. ALAST. Bs. As.
- ESTEBANEZ, M. E. - DE FILIPPO, D. - KREIMER, P. (2002). "Participación de las mujeres en actividades de investigación y desarrollo en Argentina".
- FABBRI, Luciano (2013) “Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular”, Rosario.
- FERNANDEZ, Ana María (1993), “La mujer de la ilusión” Buenos Aires, Paidós
- GENTILI, Pablo (2012) “Desigualdades de género, hipocresías de género” Disponible en <http://blogs.elpais.com/contrapuntos/2012/02/desigualdades-de-genero-hipocresias-de-genero.html>
- HIRATA, Elena (2000) “Relaciones sociales de sexo y división del trabajo Contribución a la discusión sobre el concepto trabajo” Revista Herramienta
- IZQUIERDO María Jesús coord (2007) “Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género” Exp. N° 003/07 Instituto de la Mujer Observatorio para la igualdad Universitat Autònoma de Barcelona
- Kochen (2012) “Mujeres argentinas en la ciencia” Disponible en versión digital: http://www.ragecyt.org.ar/descargas/6628_doc.pdf
- LAGARDE, Marcela (2000) Universidad y Democracia Genérica. Claves de género para una alternativa. Disponible en: <http://www.ceiich.unam.mx/educacion/Lagarde.htm>
- LAMAS, Marta (1986) “La antropología feminista y la categoría "género". Mexico
- MAFFIA, Diana (2008), “Carrera de Obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”, La Habana.
- MENON, Saraswathi (2012) La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región. Santo Domingo. ONU Mujer



MORENO SARDA, Amparo (1986), "El arquetipo viril protagonista de la historia" LaSal, Edicions de les Dones. Barcelona.

PALERMO Alicia Itatí (2006) "El acceso de las mujeres a la educación universitaria" Revista argentina de sociología versión On-line ISSN 1669-3248 Rev. argent. sociol. v.4 n.7 Buenos Aires

PEREZ OROZCO, Amaia (2014). "Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida." Traficantes de sueños. Valladolid

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia (1996): «De la biología imaginaria a la sociología real: obstáculos para el acceso de las mujeres a la ciencia», en Sociología de las mujeres españolas. Ed. GARCÍA DE LEÓN, M. A., GARCÍA DE CORTÁZAR, M. y ORTEGA, F. Madrid, Ed. Complutense, 219-241

POWELL, G. N. (1999). Reflections on the glass ceiling: Recent trends and future prospects. En G. N. Powell (Ed.), Handbook of gender and work . Thousand Oaks: Sage

RODIGOU NOCETTI y otras (2012) "Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar" Universidad Nacional de Cordoba.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina (2005) "La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas" Buenos Aires. Disponible en <http://www.ciepp.org.ar/>

SCOTT, Joan (1990) "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Amelang, J. S. y Nash, M. Historia y Género. Valencia: Alfons el Magnanim.

TORNS, Teresa (2001) "La Doble Presencia: ¿Una propuesta para lograr la conciliación?, Pamplona.