

## Género, igualdad y cuidado en la Educación Superior. UNSJ 2016-2017

Gênero, igualdade e cuidado na Educação Superior. UNSJ 2016-2017

Equality and care in Higher Education. UNSJ 2016-2017

Artículo | Artigo | Article

Fecha de recepción  
Data de recepção  
Reception date  
**11 de junio de 2018**

Fecha de modificación  
Data de modificação  
Modification date  
**15 de octubre de 2018**

Fecha de aceptación  
Data de aceitação  
Date of acceptance  
**22 de octubre de 2018**

**Andrea Benavidez**

Universidad Nacional de San Juan  
San Juan / Argentina  
andreabenavidez@unsj-cuim.edu.ar

**Mariana Noel Guerra Pérez**

Universidad Nacional de San Juan  
San Juan / Argentina  
marianoelguerra@gmail.com

**Estela Narvaez**

Universidad Nacional de San Juan  
San Juan / Argentina  
enarvaez@unsj-cuim.edu.ar

### Resumen

En este trabajo se presentan los resultados obtenidos del estudio realizado en la Universidad Nacional de San Juan, periodo 2016-2017, sobre género e igualdad en el acceso a cargos de gestión en la Educación Superior desde la perspectiva del cuidado. La metodología utilizada para la recogida y análisis de datos fue la cuantitativa-cualitativa. En este trabajo consideramos diversas perspectivas en clave de feminismos latinoamericanos que aportan reflexiones propicias para analizar el problema. Estos aportes son recobrados para pensar los resultados obtenidos sobre la distribución por facultades, cargos, edad, estado civil, cantidad de hijos y obstáculos de acceso a la gestión.

**Palabras clave:** género, Educación Superior, cuidado, feminismos latinoamericanos.

### Resumo

Este artigo apresenta os resultados obtidos a partir de um estudo realizado na Universidad Nacional de San Juan, no período de 2016-2017, sobre gênero e igualdade no acesso a cargos de gestão no Ensino Superior a partir da perspectiva do cuidado. A metodologia utilizada

**Referencia para citar este artículo:** Benavidez, A., Guerra Pérez, M., y Narvaez, E. (2019). Género, igualdad y cuidado en la educación superior. UNSJ 2016-2017. *Revista del Cisen Tramas/Maepova*, 7 (1), 21-36.

para a coleta e análise dos dados foi a quantitativa-qualitativa. Neste trabalho, consideramos diversas perspectivas-chave de feminismos latino-americanos que contribuem com reflexões favoráveis para analisar o problema. Estas contribuições são recuperadas para refletir acerca dos resultados obtidos sobre a distribuição por faculdades, cargos, idade, estado civil, número de filhos e obstáculos ao acesso à gestão.

**Palavras-chave:** gênero, Educação Superior, cuidado, feminismos latino-americanos.

---

### Abstract

---

The present work shows the results that have been obtained through a study of Gender and equality in woman's Access to management positions in higher education institutions from the care standpoint. This research was carried out in The National University of San Juan from 2016 to 2017. The methodology employed in this study is a mixed methods research that involves collecting, analyzing and integrating quantitative and qualitative research.

In this study we consider different Latin-American feminist standpoints that contribute to make reflections to analyze this issue. These contributions are recovered in order to think about the results related to the distribution by school, position, age, marital status, number of children and the barriers to access to leadership positions.

**Keywords:** gender, Higher Education, care, Latin-American feminism.

---

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior resulta un desafío para las universidades argentinas y latinoamericanas como lo indica el Informe CEPAL (2017). Parte de los estudios que se realizan nos permite tener una aproximación sobre la relación existente entre género y gestión en la educación superior en Latinoamérica (Barrancos, 2012). Phumzile Mlambo-Ngcuka, directora ejecutiva de ONU mujeres, declaró como meta deseable la igualdad en los puestos de trabajo como desafío para el año 2030<sup>1</sup>. La fortaleza de pensar en espacios laborales que favorezcan la inserción equilibrada en número y en condiciones resulta necesario para mejorar las situaciones sociales de las comunidades. En este sentido se prevé la implementación de estrategias que favorezcan la igualdad de género (PNUD, 2012). En las últimas décadas las universidades han estado en constante transformación dirigiendo sus estrategias al acercamiento entre las relaciones y los contextos sociales para que el acceso a la educación superior sea una oportunidad de mejora en la inserción laboral y desarrollo de las comunidades en las que están insertas. La universidad como parte de la sociedad no se encuentra exenta de características propias del patriarcado hegemónico y los aspectos que se relacionan

<sup>1</sup> Algunos de los antecedentes importante son la Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948), la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993). El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994), La Plataforma de Acción de Beijing, 1995; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). El Protocolo Facultativo de la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994).

con el género y las desigualdades que viven las mujeres se ven reflejados en “el techo/laberinto de cristal” que marcan límites al trabajo de ellas. “La igualdad de género es, principalmente, una cuestión de derechos humanos, a la vez que impulsa los avances en materia de desarrollo” Helen Clarke (PNUD, 2012). En este sentido proponemos pensar a través de conceptualizaciones vinculadas a la desigualdad de género en la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ). El objetivo del análisis fue precisar cuál es la situación actual del acceso a cargos de gestión en relación con el cuidado y al género. La pregunta “¿Cómo movilizarnos para transformar nuestras instituciones si no podemos orientarnos en nuestras prácticas investigativas locales actuales?” (Alvarado y Fischetti, 2014: 34) es parte de lo que nos interpela para investigar el modo en que en nuestra universidad se relaciona cuidado, género y gestión. Pensamos en sintonía con lo que sostienen Alvarado y Fischetti que “Quizá la cuestión no radique en permanecer en la institución ni en salir de ella sino en traducir o resignificar los espacios de producción que provoquen una refundación de las universidades” (2014: 34). El recorrido teórico que realizamos avanza a través de dos aproximaciones sobre género, cuidado e igualdad para abrir el diálogo con los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos. En la discusión vemos cómo, estos antecedentes, ponen en tensión las dimensiones desde las cuales pueden ser interpretados los resultados. El enfoque del de cuidado, es abordado por Rodríguez Enríquez, C. (2012); Pautasi, L. (2017) esta última expone que al “comprender el papel funcional sistémico del trabajo de cuidado se está contribuyendo con un eslabón esencial faltante en el análisis económico”. Por otra parte, desde el contexto educativo universitario, algunas autoras como Alvarado, M. y Fischetti, N. (2015), Barrancos, D. (2012) abordan aspectos académicos y la relación que con ellos tienen las mujeres, contribuyendo a pensar que “lo personal es político” Millet, K. (1995). El cuidado se genera en lo más íntimo de las relaciones/vínculos de las y los sujetos en una temporalidad que se extiende desde el momento del nacimiento hasta la muerte, implicando el cuidados de sí, además del cuidados de otras y otros, (Rivas, T., 2017).

## GÉNERO, CUIDADO E IGUALDAD

<sup>2</sup> Rubin Gayle tiene en cuenta los desarrollos de Marx y Engels, este último fue quien comenzó a pensar sobre esta problemática en tanto que el cuidado de los miembros de la familia se encuentra a cargo de las mujeres, lo que el autor plantea es que con esto se desarrolla una especie de producción de capital privado. Ver Engels, F. (1924).

<sup>3</sup> La heterosexualidad parte desde la heteronormatividad. Entendida como un régimen social, político, económico, cultural, institucional que determina los modos de relaciones de los sujetos. (Pecheny, Figari, y Jones, 2008: 14).

Partimos desde la pregunta de Rubin<sup>2</sup> por el lugar que ocupan las mujeres en las relaciones de producción. De ella deriva la propuesta del sistema sexo-género, pues a partir de la fisiología y anatomía de los cuerpos se genera un papel a cumplir en la sociedad como producto. Los roles de los géneros en sociedad van a satisfacer las demandas. En estos contextos la economía feminista (Rodríguez Enriquez, 2007) da origen a la propuesta de la economía del cuidado. Pues, se entiende la cuestión del cuidado como producción y reproducción de personas en tanto que atraviesa la tarea doméstica, la reproducción sexual -heterosexualidad<sup>3</sup> y los cuidados de los otros. En este sentido se sostiene que el trabajo de cuidado es primordial debido a que satisface las necesidades básicas, acciones como las de cocinar, lavar, planchar, higiene, etc. permiten y aseguran el estado óptimo de las fuerzas de trabajo para desarrollar las actividades. Sin el cuidado, en tanto primer

eslabón de la cadena de producción, no se conseguiría generar el capital por la ausencia de las fuerzas y de este modo el sistema económico no podría funcionar. Una pregunta crucial es ¿qué sujetos desempeñan las tareas de cuidado? Esto nos lleva a preguntarnos también por la organización del cuidado como trabajo puesto que demuestra que a lo largo de la historia la actuación de las y los sujetos ha sido y es aún desigual. Entonces se abre este espacio de análisis sobre la relación naturalizada de madre-esposa llevando a cabo el trabajo doméstico no pago, generando plusvalía en las relaciones de producción (Rubin, 1986). Así, "Una mujer es una mujer. Sólo se convierte en doméstica, esposa, mercancía, conejito de *play-boy*, prostituta o dictáfono humano en determinadas relaciones. Fuera de esas relaciones no es la ayudante del hombre igual que el oro en sí no es dinero." (Rubin, 1986: 96).

La igualdad de oportunidades en el acceso a la Educación Superior implica revisar prácticas que visibilicen los factores que emergen como obstáculos para las mujeres. Las mujeres han debido enfrentar diversas discriminaciones que suelen aparecer invisibilizadas por las prácticas ejercidas en las instituciones. Si bien estas pautas de comportamiento institucional tienden a ceder sus modos de ejercicios de poder, no obstante, las mujeres y en ocasiones los mismos varones, deben atravesar barreras para incrementar su desarrollo profesional vinculado a la gestión académica. La cuestión del cuidado en cuanto experiencia que viven las mujeres conforma uno de los vectores de la matriz de opresión que pone en marcha el sistema patriarcal<sup>4</sup>, se ha naturalizado que las mujeres sean quienes se encarguen de estas actividades y que encima se encuentren invisibilizadas, sin protección económica, jurídica, social y estatal. Hartmann (1981) da cuenta del acuerdo implícito entre patriarcado y capitalismo debido a que la mujer es funcional a ellos de manera doble porque por medio de la igualdad de género logra la inserción laboral y así se convierte en asalariada, sin embargo, continúa con su trabajo en el hogar, es decir con la doble jornada. Vemos que las actividades de cuidado que llevan a cabo las mujeres con trabajo remunerado- empleadas domésticas- y las amas de casa cuyo desempeño no es remunerado, impacta profundamente en la economía de los países puesto que favorecen al producto bruto interno de cada país (Pautassi, L. 2017). Los aportes del feminismo ya mencionados previamente, también han contribuido a visibilizar las diferencias entre varones y mujeres que han significado desigualdades para estas últimas, marcando de manera notable la forma, cantidad y tipo de producción académica. Solo recientemente, luego de intensas luchas reivindicatorias, las mujeres están pudiendo avanzar en sus derechos y favorecer el acceso a espacios para las que estaban inhibidas. La gestión de educación superior es uno de los espacios donde puede visibilizarse el problema.

### Género, cuidado e igualdad

La economía del cuidado ha generado modificaciones en los puntos de análisis debido a que la teoría antigua hizo foco en el costo del sujeto actuante, esto es cómo les afecta a las mujeres llevar a cabo las

<sup>4</sup> Nos hacemos eco de Julieta Paredes quien plantea que "El patriarcado es el sistema de todas las opresiones, todas las dominaciones, todas las explotaciones, todas las violencias y discriminaciones que vive toda la humanidad (mujeres, hombres y personas intersexuales) y la naturaleza, como un sistema históricamente construido sobre el cuerpo sexuado de las mujeres" Julieta Paredes (2016:1h, 13min, 06seg)

tareas del cuidado y comprendió más que nada el aspecto económico. En tanto que el enfoque nuevo radica en cómo se benefician las personas que reciben esas tareas. Sin embargo, para nosotras sería enriquecedor atender tanto a las mujeres que llevan a cabo las tareas del cuidado y también quienes las reciben. En la economía del cuidado se "enfatisa la relación entre el cuidado de niños y adultos mayores brindado en la esfera doméstica, y las características y disponibilidad de servicios de cuidado, tanto estatales como privados" (Folbre, 2006; Himmelweit, 2007; Razavi, 2007, citados por Rodríguez, 2012: 28). Rodríguez Enriquez la ha denominado como "economía del cuidado ampliada", pues contempla el trabajo de cuidado no remunerado, pero también el propiciado por el estado y la parte privada, que incorpora al ámbito de la salud, de la educación y de atención a gente enferma o con discapacidad (2007: 232).

Con la lógica de ampliación de la teoría cuidado se han generado definiciones como la de Fisher

El cuidado es una actividad específica que incluye todo lo que hacemos para mantener, continuar y reparar nuestro mundo, de manera que podamos vivir en él tan bien como sea posible. Ese mundo incluye nuestros cuerpos, nuestro ser y nuestro ambiente, todo lo que buscamos para entretejer una compleja red del sostenimiento de la vida. (1990 citada por Toronto, 2006: 5).

La cita demuestra la ampliación del campo de la teoría del cuidado entendiéndolo que no sólo se delimita a la producción, sino que también atiende a cuestiones de autocuidado y el de otros. En muchos casos no sólo tiene que ver con la vida humana sino también con la vida animal, vegetal, es decir se plantea la cuestión del cuidado en cuanto a la búsqueda para sostener el equilibrio. "Será el ecofeminismo quien denuncie entonces la opresión de las mujeres y la explotación de la Naturaleza como partes o modalidades de un mismo sistema hegemónico masculinizante"<sup>5</sup> (Martín, 2015: 19).

Como puede verse, la cuestión del cuidado resulta de gran complejidad y está siendo indagado en Latinoamérica desde diversos aspectos: una constante es la existencia de elementos de género importantes en la designación de los trabajos de cuidados, puesto que estos recaen mayoritariamente sobre las mujeres, no se pagan, no se reconocen y tampoco se comparten, incidiendo negativamente en la desigualdad e inequidad social (Rivas, 2017: 136).

Desde los feminismos latinoamericanos advertimos que analizar el trabajo de cuidado conlleva necesariamente a atender a las variables de género-clase-raza-sexo(ualidad) co-implicadas. Tener en cuenta estas variables nos permite no solo visibilizar quienes llevan a cabo las tareas del cuidado sino complejizar el análisis y cuestionar por qué determinados sujetos lo realizan<sup>6</sup>. La sociedad argentina, sigue estando atravesada por el sistema patriarcal y racista, da cuenta de las causas por las que se piensa que las mujeres son las más adecuadas para encargarse de la casa, cuidar a los niños y niñas. Esto puede considerarse como un asentamiento semiótico de género, donde las mujeres son significadas en ese contexto del hogar, como "amas

<sup>5</sup> Al respecto Martín realiza una propuesta a partir del ecofeminismo, sostiene que: "(...) sólo una pedagogía ecofeminista pareciera ser en la actualidad la base para restaurar nuestro ambiente que liberar a las mujeres del imperativo sexual dominante (...) A nivel educativo lo trascendental será debatir hasta qué punto en el marco capitalista neoliberal actual es posible educar nuestras/os jóvenes de modo de preservar la Naturaleza y liberar al mismo tiempo a las mujeres e incluso a todos aquellos sujetos epistémicamente feminizados, teniendo en cuenta la visión de una nueva ciencia que no normalice los cuerpos y las relaciones de poder que se tejen entre ellos" (2015:19-21).

<sup>6</sup> Alvarado nos señala a partir de tener en cuenta la co-implicancia de clase-género-raza-sexo la necesidad de preguntarnos qué mujeres llevan a cabo el trabajo doméstico remunerado. "Es en la interseccionalidad de raza-clase-género donde puede contemplarse el pacto social de género y el pacto sexual. Porque es ahí donde las mujeres blancas pueden llevar la vida que llevan a costa de la vida de las mujeres negras y, más aún, aquí en Latinoamérica, ciertas mujeres podemos llevar la vida que llevamos a costa de las mujeres-bolivianas, de las mujeres-colombianas y de las mujeres-peruanas en quienes delegamos la opresión del patriarcado situado en prácticas domésticas concretas de las que somos cómplices y con las que guardamos fidelidades." (2016: 27). Ver Alvarado (2016).

de casa". Sin embargo, Lugones expresa que "no es necesario que las relaciones sociales estén organizadas en términos de género, ni siquiera las relaciones que se consideren sexuales (...) la organización social en términos de género no tiene por qué ser heterosexual o patriarcal" (2008: 78). Desde estos posicionamientos investigadoras como Pautassi y Rodríguez sostienen que las mujeres no tienen que ser las únicas encargadas de realizar esta actividad. Estudiar las tramas de las relaciones sociales que se encuentran atravesadas por el sistema capitalista y patriarcal, nos llevan a deconstruirlas para plantear alternativas. Puesto que, la cuestión del cuidado se genera allí donde los vínculos más íntimos de las relaciones tienen lugar, es que comenzar a modificar las maneras de relacionarnos y desempeñar esta tarea es primordial porque como bien sabemos "lo personal es político" Millet (1995). Sin embargo, se necesitan además de políticas públicas, la actuación del Estado es necesaria para reconocer el Derecho de Cuidado, en cuanto derecho humano, para proteger y "proveer infraestructura del cuidado, independientemente al nivel de ingresos o de la inserción laboral de cada persona" (Pautassi, 2017:2).

En un estudio realizado en la UNAM<sup>7</sup>, con características similares al que hemos llevado adelante en la UNSJ, han sido encontrados hallazgos que tienen cierta proximidad a los que en este trabajo se exponen. Buquet Corleto retoman el concepto de "orden de género" para mostrar el modo en que la naturalización de las diferencias entre hombres y mujeres, en las tareas profesionales o sociales, intelectuales "también se hacen visibles las formas específicas en que el orden de género se manifiesta como un régimen en las instituciones de educación superior" (2016: 30). Por otra parte, los estudios pioneros en Argentina sobre la temática de la investigadora Dora Barranco sobre la situación de la educación y las mujeres en contextos académicos, muestran un estado de fragilidad, inestabilidad y discontinuidad en la formación de grado y posgrado (2003, 2012). Muchas de las condiciones advertidas por ella, desde hace más de dos décadas, siguen estando presentes en las estructuras de las instituciones universitarias, en gran parte por las escasas estrategias para buscar la igualdad en beneficio de las mujeres. Barranco enumera las siguientes situaciones:

- a) Ausencia de políticas universitarias genéricas, lo que contrasta con sistemas educativos paradójicamente feminizados; b) precaria presencia o falta de obligatoriedad, de los estudios de género en los programas de pregrado; c) insuficiencia de recursos, en especial falta de becas y subsidios; d) comportamientos institucionales pocos porosos en relación a otras unidades académicas; e) ausencia de articulación entre los centros universitarios de un mismo país; f) la concentración en posgrados especializados de nivel intermedio (especialización y maestrías); g) carencia de doctorados especializados en género; h) ausencia de titulación a nivel de posgrado que afecta a buena parte de la masa docente (2003: 6).

En este sentido algunas publicaciones centran el interés en mostrar las contribuciones que se vienen realizando en las universidades

<sup>7</sup> Buquet Corleto plantea que pudo ser identificado "un fenómeno de carácter transversal en las universidades referido a las tendencias de segregación por sexo, tanto verticales como horizontales, que se caracterizan por la distribución desigual de mujeres y hombres en disciplinas y áreas del conocimiento, en las categorías y niveles de los nombramientos académicos, en los puestos de toma de decisiones y en los cuerpos colegiados. Esto nos habla de que las mujeres, como colectivo, tienen en las universidades menor acceso al poder, al reconocimiento y al dinero" (2016: 41)

nacionales argentinas como por ejemplo las de la Universidad Nacional de Salta, (Burgos *et. al* 2016), o la Universidad Nacional de Córdoba (Rodigou Nocetti, M. *et. al* 2012). Otro estudio realizado en la Universidad de Alicante sobre el desarrollo profesional de académicas recupera en sus conclusiones que “el progreso puede verse dificultado por cuestiones personales y familiares, al tener que asumir la maternidad y las labores domésticas disminuyendo, de este modo, su tiempo dedicado a la profesión” (Lozano Cabezas, *et. al* 2014: 174). De igual modo que se da en países de América Latina, los varones, pero también las mujeres reproducen prácticas institucionales que invisibilizan la problemática de género en las universidades “Los datos sugieren que la gran mayoría de mujeres académicas muestran escasa disposición a explorar críticamente las relaciones entre poder y género” (Lozano Cabezas, *et. al* 2014: 174).

## METODOLOGÍA

El carácter primordialmente cuantitativo de este estudio nos ha permitido explorar la situación de los cargos de gestión, mientras que el carácter complementario del abordaje cualitativo nos permitió comprender la percepción que tienen las académicas y académicos en gestión en la Universidad Nacional de San Juan<sup>8</sup> con respecto a la igualdad de oportunidades al acceso, permanencia en los cargos donde se desempeñan y el cuidado. La selección de la muestra ha sido intencional, ya que se ha tomado contacto con toda la población en gestión. Se encuestó a todas las personas en gestión que fueron elegidas para el desempeño de los siguientes cargos: Rector y Vicerrectora, Decanos y Vicedecanos, jefes y subjefes de Departamento período 2016-2020.

La metodología cuantitativa fue la que en mayor medida fue utilizada en la primera instancia trabajo. De esta manera pudimos 1) Sistematizar la actual situación de las relaciones de género, cuidado y gestión académica en la UNSJ. 2) Abordar la totalidad de casos en la UNSJ (para el período 2016-220). 2.1- Las personas que ocupan cargos de gestión académica en la UNSJ durante el período 2016-2020 –sin distinción de género- fueron tomadas como unidades de análisis para conformar el estudio. Cabe destacar que de la selección muestral se consideró todo el universo posible. Se abordó un total de 78 casos distribuidos en las cinco facultades de dicha casa de estudios superiores. Los cargos de gestión seleccionados fueron: Rectorado: Rector y Vice-Rectora; Decanato: Decanos y Vicedecanos; Departamentos por carrera: Directores y Vice-Directores. 2.2- La unidad espacial comprende a las unidades académicas de toda la UNSJ. El trabajo de campo se realizó entre los meses de septiembre y noviembre. 2.3- La recogida de datos se realizó mediante encuestas estructuradas complementada con preguntas semiestructuradas. La recolección de datos se hizo de manera directa, con encuentros pactados previamente. Fueron incorporadas al universo de casos dos encuestas pilotos. 2.4- *Variables Base*: género, edad, nivel de formación, estado civil, número de hijos/as, cargo actual. *Gestión académica*: tipo de cargo de gestión, fuentes

<sup>8</sup> La Universidad Nacional de San Juan (UNSJ) tiene su sede en la Provincia de San Juan, Argentina. En la actualidad la UNSJ es una de las cincuenta y seis (56) universidades nacionales públicas que hay en Argentina. Respecto a su estructura actual, la UNSJ cuenta con cinco Facultades: Ingeniería; Arquitectura, Urbanismo y Diseño; Ciencias Exactas, Físicas y Naturales; Ciencias Sociales; y Filosofía, Humanidades y Artes. Cada una de ellas tiene en su interior Departamentos Académicos; a la vez que Institutos, Centros, Gabinetes y Museos de Investigación y Extensión. Asimismo, la UNSJ posee tres escuelas de nivel medio. El gobierno de la UNSJ está integrado por autoridades ejecutivas, entre las que se incluyen jerárquicamente, Rector/a y Vicerrector/a de la Universidad, Decanos/as y Vicedecanos/as de Facultades, Directores/as y Vicedirectores/as de Departamentos, y Directores/as y Vicedirectores/as de Colegios de nivel medio. También está integrado por los siguientes órganos colegiados: Asamblea Universitaria, Consejo Superior, Consejos Directivos de Facultad, Consejos Departamentales y Consejos Asesores Escolares.

de aprendizaje, obstáculos presentes en la gestión, nivel de resolución de obstáculos, facilitadores presentes en la gestión (contexto familiar y universitario). *Cuidado*: contexto familiar, desigualdades de género.

## RESULTADOS

Sabemos que la organización de la familia se da en torno a una estructura patriarcal deviniendo históricamente la feminización del cuidado, sin embargo, las encuestas realizadas en la UNSJ nos demuestran pequeños desplazamientos que se están generando en estos últimos tiempos dado que los varones están comenzando a desempeñar esta tarea.

### Desigualdad por género en la permanencia en la gestión académica.

En el gráfico número 1 (pág. 29) puede observarse la distribución de cargos según género. Allí es posible apreciar que cuanto mayor es la jerarquía del cargo, la presencia masculina se incrementa; mientras que la presencia femenina aumenta en los cargos de menor jerarquía. Por ejemplo, el 80% de los cargos de decano se encuentra ocupado por varones, mientras que el cargo de sub-director de departamento (el de menor rango en la escala jerárquica) se encuentra ocupado en un 68% por mujeres.

En el gráfico número 2 (pág. 29) se observa la distribución porcentual de varones y mujeres ocupando cargos de gestión según cantidad de hijos. Es posible advertir que entre quienes no tienen hijos, alrededor del 80% son mujeres, mientras que, a medida que aumenta la cantidad de hijos la proporción relativa de mujeres disminuye significativamente (entre quienes tienen 4 hijos, la presencia de mujeres en gestión ronda el 25%).

En la descripción del gráfico 3 (pág. 29) y 4 (pág. 30) puede verse la percepción que los encuestados tienen con respecto al modo en que influye el contexto familiar en el ejercicio de los cargos en gestión académica. En la toma de datos se usó una escala ascendente que partía de la ausencia de relación entre contexto familiar y gestión a la percepción de que existe una gran influencia entre ambas esferas. En el gráfico 3 es posible observar que el 62% de quienes sostienen que el contexto familiar atenúa las desigualdades de género son mujeres, y el 38% de los que sostienen la misma opción son varones. El 60% que entiende que el contexto familiar profundiza las desigualdades de género, son mujeres, frente al 40% de varones. Por último, entre quienes sostienen que el contexto familiar no influye en las desigualdades de género, el 49% son mujeres y el 51% son varones.

El gráfico 4 da cuenta de la influencia del contexto universitario en las desigualdades de género en relación con la actividad en gestión. Se observa que del 100% de los casos, entre quienes consideran que el contexto universitario profundiza las desigualdades de género, el 56% son mujeres, mientras el 44% son varones. En el grupo que afirma que dicho contexto atenúa las desigualdades, el 53% son mujeres y el 47% son varones. En cuanto a la última opción de respuesta, el grupo

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ.  
 Para el tratamiento de los datos cuantitativos se utilizó una base de datos en Excel, luego de generar un sistema de categorías e indicadores, se traspoló el grupo de datos al programa SPSS.

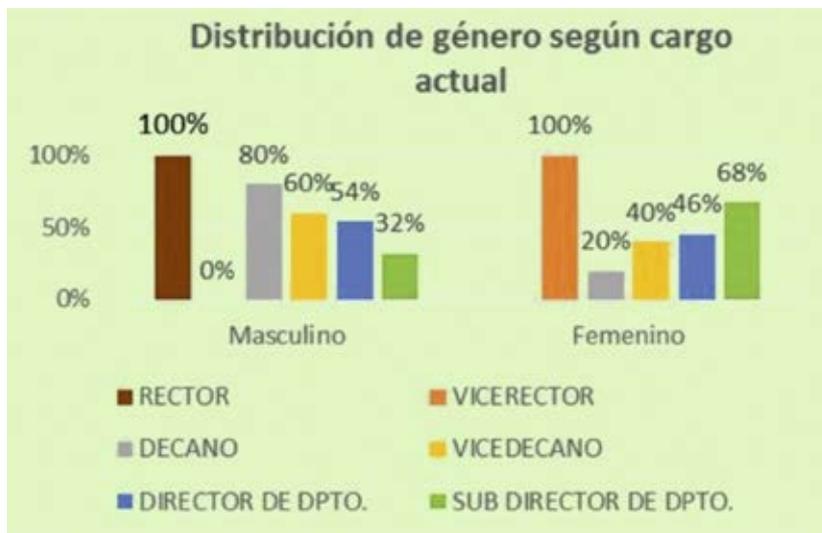


Gráfico 1

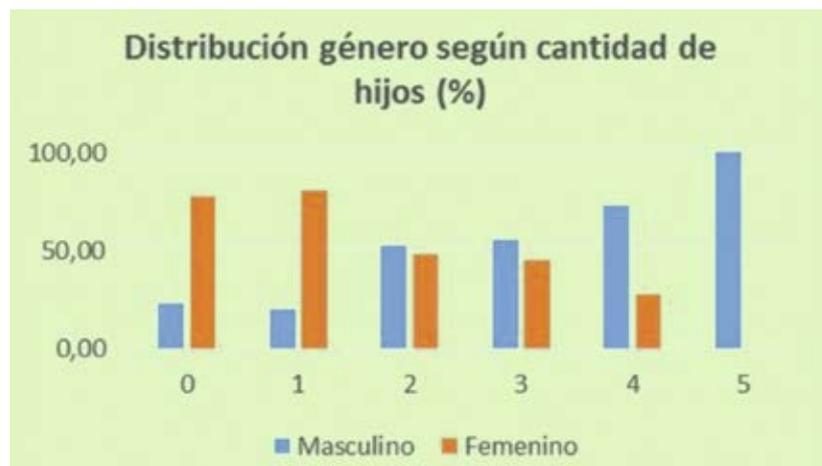


Gráfico 2

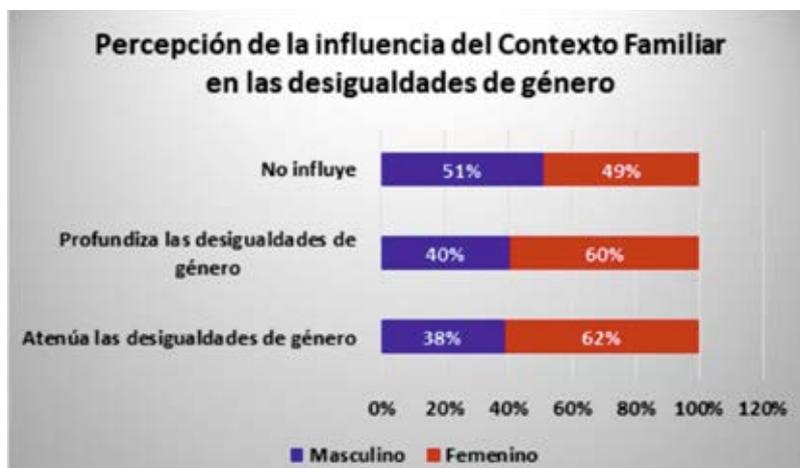


Gráfico 3



Gráfico 4

de quienes sostuvieron que el contexto universitario no influye en las desigualdades, está compuesto por un 52% de mujeres y un 48% de varones.

## DISCUSIÓN

Abriremos este espacio de discusión a partir de los datos mencionados anteriormente y las apreciaciones de quienes respondieron la encuesta. En un primer acercamiento al problema de la equidad de los géneros, consideramos que asumir una mirada neutral evita abrir las discusiones pendientes. La investigación llevada a cabo ha demostrado que el acceso de académicas y académicos a los espacios de gestión en las universidades argentinas no se da de igual modo para ambos géneros; debido a que a partir de la heteronormatividad cada género tiene tareas asignadas. Como menciona Barrancos (2003), en la enumeración de factores de incidencia es la ausencia de políticas universitarias genéricas, lo que contrasta con sistemas educativos paradójicamente feminizados. Los datos de la UNSJ revelan que el 52% de la población en gestión son mujeres, es necesario incrementar las políticas universitarias con enfoque de género, pero los cargos que ocupan primordialmente son los de menor jerarquía. Esto confirma lo anunciado anteriormente sobre la necesidad de generar condiciones para el acceso de las mujeres a la gestión académica.

La primera tensión que surge de los datos generales es que para el 65% de las y los encuestados la desigualdad es inexistente, sin embargo, luego el análisis cualitativo da cuenta de una notable desigualdad que se contrapone a lo percibido e incluso a lo expresado por los entrevistados. Entonces nos preguntamos a qué se atribuye esa diferencia, esa negación de lo que en verdad ocurre, desde el punto de vista de la invisibilización de las desigualdades de género y puntualmente de los cuidados domésticos. Retomamos una pregunta

que realizamos en el marco teórico ¿Qué sujetos desempeñan las tareas de cuidado? Los datos obtenidos de las encuestas nos permiten observar que son las mujeres quienes mayoritariamente llevan a cabo las tareas del cuidado de manera paralela con su trabajo y la gestión en las diferentes facultades de la UNSJ. Pues, la organización familiar que domina en la UNSJ se da en torno a una estructura patriarcal y heteronormativa generando la feminización del cuidado

Por otra parte, los varones que se encuentran generando desplazamientos respecto a la necesidad de compatibilizar las tareas de cuidado con la función de gestión, visibilizan la complejidad del asunto. Es claro que la discusión no radica en oponer a los varones contra las mujeres con respecto a modos igualitarios de ocuparse del cuidado en la relación entre esfera doméstica y laboral; sino encontrar estrategias que visibilicen las desigualdades respecto a las dobles y triples jornadas laborales que mayormente las mujeres y algunos varones deben asumir.] Un grupo de entrevistados, que representan el 34% del total que están actualmente en gestión logra percibir las desigualdades y dimensionan el significado de la perspectiva con respecto a lograr las metas que plantean la obtención de igualdades entre varones y mujeres dignas de ser alcanza para el 2030 que propone ONU.

Si nos centramos en el grupo de varones/mujeres que no perciben la desigualdad, podemos apreciar que las mujeres exponen argumentos que justifican un rol secundario como propio para sí. En esos casos ocupar roles de subdirectoras es visto como propio del rol femenino de "acompañar" a los varones, reproduciendo la subalternidad propiciada por la normatividad hegemónica patriarcal. En este mismo grupo, los varones naturalizan el ejercicio de liderazgo como propio de su género masculino. Pues el asentamiento semiótico que actúa en las respuestas es el de las mujeres como madres-esposas- "amas de casa", realizando trabajos sin la obtención de un salario, y de este modo colaborando con la producción de bienes de consumo. Otra cosa que expresan los varones desde su percepción es que la normativa institucional da posibilidades igualitarias, y que, en ese caso, son las propias mujeres las que no llegan a ocupar los cargos de mayor rango jerárquicos es porque no están interesadas en ellos. Un encuestado expresa:

*"...una UNSJ muy machista; está cambiando, pero todavía hay cargos sólo para hombres..."*

En el caso de las mujeres encuestadas vuelve a darse la misma situación dicotómica entre las que perciben claramente y las que no, el techo/laberinto de cristal, ya que las segundas naturalizan la posición de acompañamiento en las fórmulas de gestión. En los casos de las mujeres que perciben la problemática, el 41% participan en las actividades de gestión y visibilizan las desigualdades de género en esta actividad. Algunas de ellas han tenido que hacer frente a ciertas discriminaciones, una de las entrevistadas expresa

*"... Hubo un tiempo que no sentí la igualdad y dedicaba mucho a mi casa. Es un mandato muy fuerte que recibimos como mujeres. Fue todo un trabajo al interior de la familia*

*para que ahora sea un atenuante...”.*

Las encuestadas señalan ciertos sentimientos negativos que acarrea relegar el cuidado de los hijos, del hogar, en pos de una tarea de gestión, dada la excesiva demanda de tiempo para ejercer un cargo de liderazgo, algunos ejemplos de esto son:

*“... En mi caso particular mi marido es muy demandante, estoy en una negociación permanente y un reclamo permanente. No se resigna a que no esté en la casa haciendo las tareas de la casa. Hay un reclamo de parte de mis hijos por no estar en la casa...”; otra “... Los horarios de la gestión te demandan reuniones o temas extras y ahí el entorno familiar se complica porque estás ajustado a un horario familiar que se descompagina...”.*

Una entrevistada habla de

*“... ‘machismo indirecto’: yo le puedo dar un cargo de alta carga horaria a una mujer, pero ella tiene que dejar atrás a su marido; y si este no está de acuerdo, entonces, aunque ella tome el cargo, rinde menos. Entonces la persona que está en gestión, ante esa duda, al ver que el marido le va a tironear para que rinda menos, toma un hombre. Vos podés estar totalmente a favor de la igualdad de género, pero el marido de la persona que trabaja no y eso influye...”.*

Estas respuestas de las encuestadas dan cuenta de lo que en la teoría hemos visto sobre los acuerdos implícitos entre patriarcado y capitalismo; además, cómo estos intervienen en los modos de construcción de subjetividad y relación entre los sujetos (Hartman, 1981).

Es posible advertir, como se muestra en los resultados, que a mayor cantidad de hijos menor cantidad de mujeres en puestos altos de gestión. En los casos de las mujeres que perciben la presencia institucional de las brechas de género, muestran una alta conciencia del significado de sostener esas prácticas en instituciones que aún están fuertemente marcadas por el patriarcado. Así una mujer expresa

*“... Cuando sos mujer y madre hay algunas limitaciones de tiempo más que los hombres para trabajar en gestión o cargos de jerarquías y generalmente siempre son ocupados por varones...”.*

En este sentido, ellas buscan generar alianzas tanto en la esfera privada como en la gestión para sobrellevar las recargas temporales y las luchas ad hoc que resulta necesario llevar adelante para conquistar accesos a puestos de liderazgos propios, al respecto una enuncia:

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

Por otro lado, ellas observan las tareas de los varones y comentan:

*"... Mi esposo cuida a los hijos y eso ayuda mucho. Lo noto en las generaciones, que en las anteriores está muy marcado que hace cada rol, pero hoy por hoy en las generaciones actuales, es totalmente igualitario..."*

Anteriormente mencionamos que las mujeres no tienen la obligatoriedad de realizar las tareas del cuidado (Pautassi, 2017). Investigar la cuestión del cuidado vinculada a la gestión universitaria nos permite dar cuenta de las tramas de las relaciones sociales en este sector de la sociedad y observar cómo se van reconfigurando a partir que las mujeres perciben que compartir las tareas del cuidado familiar con los varones, aporta mayores niveles de autonomía para la inserción y avance en la gestión académica.

En el caso de los varones que producen los desplazamientos que hemos señalado y que ejercen roles de cuidados domésticos abren una vía posible hacia un cambio cultural acerca de los roles sustentados por el patriarcado hegemónico. Un entrevistado expresa:

*"...Me complica, tengo una especie de tenencia compartida con mis hijos y los tengo a cargo media semana. Se dificulta económicamente, además con la gestión porque por ej. a la hora de la comida comprar o hacerla. Las generaciones más jóvenes, no sé si los de la mía, los varones se hacen cargo de los cuidados..."*

También, ellos son conscientes de los privilegios que le otorga el dividendo patriarcal y son responsables de las tareas del cuidado. En estos casos los varones advierten la importancia de la igualdad para ambos géneros y esto se pone en evidencia en respuestas como esta:

*"...Resta el contexto familiar y en el caso de una mujer ni te digo. Yo sé que estoy llegando tarde, no es lo mismo que los chicos cenar solos o a las 11 por esperarme a mí. Si uno tiene presente que tiene una familia resta..."*

En el caso de los varones también los mandatos culturales generan sentimientos adversos al no poder cumplir con las expectativas familiares de la manera esperada. De la misma manera algunos varones aprecian el contexto familiar como espacios que favorecen el aprovechamiento de oportunidades de crecimiento académico, uno expone

*"...Si no fuera por mi mujer no estaría acá. Ella es abogada y somos equipo profesional desde que éramos estudiantes, compartir. No tenemos repartidos los esquemas tradicionales de roles familiar. Mis padres eran profesionales y se iban a trabajar juntos. Influye abiertamente para bien..."*

## CONCLUSIÓN

En este trabajo hemos podido pensar los resultados obtenidos desde los aportes teóricos que están haciendo operaciones conceptuales de reconocimiento de problemáticas de género y educación superior.

En este sentido, el cuidado en el ámbito universitario no deja de ser un espacio más donde se reproducen lógicas presentes en toda la sociedad. Es por ello que los desafíos de las mujeres están presentes para participar en condiciones de igualdad dentro de la universidad. La brecha de género en el acceso a los cargos más altos se hace evidente. Si bien no hay ningún mecanismo que determine los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por mujeres resulta llamativo que, en el desempeño de la gestión universitaria, los puestos de menor categoría estén mayoritariamente ocupados por mujeres mientras que los varones ocupan los espacios de mayor rango en el ejercicio de liderazgos. Una de las preguntas claves es cómo influye el contexto familiar en el acceso a la gestión universitaria. Las académicas en gestión llevan a cabo lo que se denomina "triple jornada", puesto que ellas se ocupan de los hijos, los espacios domésticos, la proveeduría de salud y alimentos. Estas tareas y responsabilidades limitan de manera notable la disposición de tiempo para el trabajo, la gestión política y el desempeño académico en la universidad. Algunas preguntas siguen estando abiertas, como cuál es el lugar que ocupa el cuidado en la educación superior, o porqué son invisibilizadas las desigualdades entre varones y mujeres en el acceso a cargos de mayor jerarquía. Desde las teorías feministas latinoamericanas los datos expuestos en los resultados y en los análisis cualitativos sobre el cuidado, el acceso a los puestos de gestión y la igualdad de oportunidades en la educación superior dejan muestran los desafíos pendientes. Las respuestas fueron escasas cuando los entrevistados fueron consultados sobre las posibles propuestas para generar cambios que favorezcan a las mujeres en la equidad. En gran medida esto se relaciona con el hecho de que los varones y las mujeres no perciben la desigualdad como producto del patriarcado presente en las relaciones de poder en la educación superior. Por otra parte, las mujeres y los varones entrevistados que perciben las desigualdades entre géneros, sobre todo en el acceso a puestos de mayor jerarquía, están abocados a estimular propuestas transformadoras. Asimismo, las mujeres en gestión llevan a cabo estrategias en conjunto con su familia para revertir las dificultades, de este modo los varones que son parejas de ellas participan en las tareas del cuidado.

Los análisis realizados nos permiten advertir que sería deseable la implementación de estrategias institucionales que puedan fortalecer la igualdad de oportunidades. De esta manera las mujeres que se desempeñan en la gestión de la educación superior podrían ampliar sus posibilidades académicas y laborales con estrategias que apoyen la distribución de los roles de cuidados. Es necesario que la universidad promueva condiciones equitativas que favorezcan el acceso de las mujeres a los cargos de gestión para que la igualdad de oportunidades se refleje en todos los espacios de la educación superior.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, M. (2016). Epistemologías feministas latinoamericanas: un cruce en el camino junto-a-otras pero no-juntas-todas. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1 (3).



- Alvarado, M. y Fischetti, N. (2014). De cartografías y desfondamientos. Una mirada de prácticas académicas y científicas en el sur. *Revista Paralaje, Dossier Publicar Filosofía Hoy*, 10. Recuperado de: <http://www.paralaje.cl/wp-content/uploads/2014/10/2-ALVARADO-FISCHETTI-10-DOSSIER-273-930-1-PB.pdf>
- Barrancos, D. (2012). Entre mujeres te veas. Las académicas y los estudios feministas en México, Argentina, Venezuela y España, México. *Palabras de Clío*, 69-98.
- Barrancos, D. (2003). La experiencia argentina en materia de estudios de género en la enseñanza superior. *Los estudios de las mujeres y de género en la educación superior de los países del Cono Sur*, IV Encuentro de Centros y Programas de Estudios de Género y de la Mujer en Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe. 20-22 de octubre de 2003, Cuernavaca, México.
- Benavidez, A., Barboza F., Gili Diez V., Estévez M., Galoviche V., Guerra Pérez, M., Narváez E. y Pastrán M. (2018). Liderazgo y género en la educación superior: desigualdades entre académicas y académicos en gestión. *Revista Ciencias Sociales*. En prensa.
- Buquet Corleto, A. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Revista Nómadas*, 44.
- Burgos, M., Soria, M., Bensi, M., Bazán, M., Orellana, S. y Moreno, P. (2016). Diferencias y desigualdades: voces de mujeres académicas en una universidad de frontera, Proyecto Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior "Seminario Bogotá". Bogotá, FEDICOR.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2017). Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2017 (LC/PUB.2017/17-P). Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42001-estudio-economico-america-latina-caribe-2017-la-dinamica-ciclo-economico-actual>
- Engels, F. (1924). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*, Ediciones AKAL.
- Fisher, B. y Tronto, J. (1990). Toward a feminist theory of caring. *Circles of care: Work and identity in women's lives*, 35-62.
- Hartmann, H. (1981). The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 6 (3), 366-394.
- Kemelmajer, C. (15/06/2017). Entrevista. "Laura Pautassi: la científica feminista que vela para que el cuidado sea un derecho humano" Comunicación CONICET. Recuperado de: <http://www.conicet.gov.ar/laura-pautassi-la-cientifica-feminista-que-vela-para-que-el-cuidado-sea-un-derecho-humano>
- Lozano Cabezas, I., Iglesias Martínez M. y Martínez Ruiz, M. (2014). Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo. *Educación XXI*, 17 (1), 157-182.
- Lozano, I., Iglesias, M. J. y Martínez, M. A. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la Educación Superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. *Revista Manzana de la Discordia*, 11(1), 41-54.
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tabula rasa*, 9, 73-102.

- Millett, K. (1995). *Política sexual*. Barcelona: Ediciones Cátedra.
- Martín, G. (2015). *La madre que te parió*. Córdoba: Tierra del sur.
- Paredes, J. (2016-07-07). "Feminismo Comunitario: Charla pública con Julieta Paredes hermana Aymara de Bolivia. Recuperado de: [https://www.youtube.com/watch?v=FqD5uD\\_IHh8](https://www.youtube.com/watch?v=FqD5uD_IHh8).
- Pecheny, M., Figari, C. y Jones, D. (2008). Todo sexo es político. *Estudios sobre sexualidades en Argentina*. Buenos Aires: Del Zorzal
- PNUD (2012). Grupo Interinstitucional y de Expertos, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas, Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2012, Nueva York.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*: Buenos Aires: CLACSO.
- Rodríguez Enríquez, C. (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista Cepal*, 106, 23-36.
- Rivas, T. (2017). ¿Ni estudian ni trabajan? Desestabilizando la categoría nini desde la economía feminista de los cuidados. *Nuevas problemáticas de género y desigualdad en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CLACSO.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva antropología*, 8 (30), 95-145.
- Rodigou Nocetti, M., Blanes, P. Buriyovich, J. y Domínguez, A. (2012). *Trabajar en la Universidad. (Des) igualdades de género por transformar*. Córdoba: Editorial UNC.