

Diferencias de género entre profesionales en ámbitos académicos y de producción científica

Fecha de recepción: marzo 14 de 2008

Fecha de aprobación: agosto 28 de 2008

Alejandra Bettina Facciuto¹

RESUMEN

El artículo expone la situación por la que atraviesan las mujeres profesionales en los ámbitos académicos –desde una universidad argentina–, en los cuales si bien se manejan postulados que se relacionan con el saber y la razón, igualmente continúan latentes desigualdades entre hombres y mujeres en lo que respecta a ocupar funciones de responsabilidad.

Palabras clave: género, desigualdad, derechos, paridad en capacitación, cambios culturales.

“GENDER DIFFERENCES AMONG PROFESSIONALS IN ACADEMIC ENVIRONMENTS AND OF SCIENTIFIC PRODUCTION”

ABSTRACT

The present text tries to explain the situation by which qualified women go through in the academic field, in which postulates that have to deal with knowledge and reasoning continue being latent inequalities between men and women in what regards taking charge of responsibilities.

Key words: gender, inequality, rights, equality in education, cultural changes.

¹ Licenciada en Trabajo Social –especialista en Planificación y Gestión en Política Social–, finalizó la maestría en Política Social –falta presentar tesis–. Docente de la Universidad de Buenos Aires, supervisora de Organismos no Gubernamentales. Registro de ONGs del Consejo de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Correo electrónico: alejandrafacciuto@hotmail.com Trabajo presentado en el V Coloquio Internacional Políticas Sociales Sectoriales: Grupos Domésticos y Familia, Universidad Autónoma de Nueva León, Monterrey México, 1° y 2 de septiembre de 2008.

PRESENTACIÓN

El artículo intenta adentrar a los y las lectoras, en la temática de género dentro de un ámbito específico: los claustros universitarios.

Si bien se habla sobre igualdad de género no sólo en la cotidianeidad, sino también en los ámbitos académicos, en diferentes movimientos feministas, investigaciones e incluso en la agenda de cuestión del Estado, los datos de la realidad siguen arrojando diferencias de género. El Estado argentino ha promovido la investigación en estas cuestiones, ha creado organismos no sólo en el ámbito nacional, sino también provincial y se han impulsado leyes para atenuar las desigualdades entre hombres y mujeres; pero las diferencias persisten. Estas diferencias establecidas así, en realidad marcan desigualdades en casi toda la vida política, social y cultural del país.

Aquí trataremos el tema de las diferencias entre las y los docentes universitarios, demostrando que ante la igualdad o superioridad de estudios alcanzados por las mujeres, ellas, sin embargo, ocupan menos cargos jerárquicos en el entramado universitario.

Tomaremos datos referentes a Argentina y en particular los de carrera de Trabajo Social de la Universidad de Buenos Aires, a ésta misma y a la Facultad de Ciencias Sociales. La selección de la carrera de Trabajo Social no es al azar; por la historia de la profesión y el imaginario social de la misma, son las mujeres, en amplia mayoría, quienes deciden cursar esta carrera y se gradúan. Sin embargo cuando se trata de ocupar puestos jerárquicos, son los hombres, quienes predominan en la titularidad de cátedras.

En una primera parte se especifica qué se entiende por sexo y qué por género; se hace un recorrido histórico acerca de cómo la mujer fue dejada de lado –aunque se hablaba de igualdad– y se define qué se entiende por “techo de cristal” y si hay relación o

no, con la legislación vigente en el país. Utilizamos fuentes primarias y secundarias, que nos permiten un análisis del tema en cuestión.

Abocamos el manejo de datos estadísticos concretos, entrevistas realizadas en medios gráficos, informes sobre esta temática y material teórico. El análisis posibilita hacer inferencias y reflexionar sobre posibles propuestas de acción para el cambio, el cual entendemos, no será lineal; interferirán aspectos coyunturales y se determinará qué metas deben fijarse a mediano y largo plazo para transformar nuestra cultura patriarcal.

DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO

Sexo se refiere a las diferencias biológicas entre varones y mujeres, las cuales son inmutables. Por ejemplo, sólo las mujeres pueden procrear.

En cambio el *género hace referencia a las cuestiones y relaciones sociales*, o sea los roles y estereotipos que se construyen culturalmente, que difieren según las culturas y que se pueden modificar con el tiempo. Cuando se habla de desigualdad de género, se está haciendo hincapié en los derechos, o sea, en tener las mismas oportunidades y ejercer las mismas responsabilidades entre hombres y mujeres.

Las prácticas e ideas sobre lo que hacen las mujeres y los hombres, niños y niñas –o deberían hacer– varía de un país a otro, e inclusive pueden cambiar dentro de ellos mismos. Por esto sirve la diferenciación entre valores y normas, estereotipos y roles de género:

- Por *valores y normas* se entiende lo que marca la sociedad de cómo deberían ser los hombres y las mujeres de cada generación –por ejemplo, las mujeres lloran y son sensibles; el hombre no y debe ser fuerte–.

- Los *estereotipos* tienen que ver con lo que se entiende socialmente sobre cuáles tareas son más capaces de ejecutar los hombres y cuales las mujeres –los hombres son mejores en ingeniería las mujeres son mejores líderes en los trabajos y saben desenvolverse correctamente en las tareas domésticas–.
- En cambio *roles*, significa qué actividades realmente realizan los hombres y las mujeres. Continuando con la ejemplificación, las niñas ayudan a sus madres en las tareas domésticas, a los niños no les corresponde eso si hay una hermana en la casa.

Hay dos clases de discriminación: *de jure* o directa y *de facto* o indirecta. La directa hace referencia a la discriminación explícita a través de las leyes. Por indirecta se entiende a la discriminación que existe en la práctica.

A pesar de los avances logrados por las mujeres en el mundo y en Argentina en relación a conseguir igualdad por medio de la legislación, todavía persisten en la cotidianeidad diferencias de género en los niveles económico, social, político y cultural.

La concepción de género tiene que materializarse en las políticas que deberán ser inclusivas y contemplar la capacitación del personal que las implemente. La igualdad de género debe visualizarse en la igualdad de oportunidades, responsabilidades y derechos entre hombres y mujeres; niños y niñas.

Las pautas culturales muchas veces impiden u obstaculizan el diálogo en la intervención, pues al estar enraizadas en los sujetos, actúan como filtros al razonamiento de otras posiciones culturales, o el acceso a otros conocimientos que permitan confrontar las diferentes realidades o miradas a la misma realidad.

Es imprescindible que la política se planifique para que finalicen las diferencias de género. Estas deben transversalizar la cultura, las cuestiones de organización familiar y la socialización secundaria que se entiende como el espacio educacional donde concurre el niño/a y/o adolescente.

HACIENDO UN POCO DE HISTORIA

La historia de la ciudadanía, la lucha por la reivindicación de los derechos, ha sido desigual para hombres y mujeres. Para el hombre, el proceso de ampliación de derechos ha sido continuo desde el advenimiento del liberalismo en el siglo XVIII; para las mujeres, en cambio, el acceso a los derechos se ha presentado mucho más restrictivo: su reconocimiento ha sido tardío y con una perspectiva androcéntrica². Es recién a partir de los últimos años que, hacia el interior del reconocimiento de la ciudadanía, la cuestión de género tendió a introducir la diferencia como elemento constitutivo³.

El análisis de esta problemática es complejo. En líneas generales lo que se cuestiona en la actualidad es el carácter universal de algunos conceptos y categorías de la democracia liberal –tales como igualdad (¿igualdad entre quienes?, ¿igualdad en qué ámbitos?) y ciudadanía– entendiendo por universalidad a las leyes y reglas que rigen de la misma forma para todas las personas y que son aplicables de forma idéntica entre ellas, en un espacio público.

2 Significativamente, incluso el paradigmático estudio de T. H. Marshall sobre el desarrollo de derechos a lo largo de tres estadios, abarca los derechos civiles, políticos y sociales como constitutivos de ciudadanía, se refiere básicamente al universo masculino.

3 Si bien no es el tema de este trabajo, no podemos dejar de mencionar el protagonismo adquirido por el movimiento de liberación femenina en este proceso de ampliación del campo de derechos de la mujer.

Desde distintas perspectivas⁴, autoras ponen en tela de juicio la universalidad de estos conceptos a partir de la construcción de un diagnóstico sobre *manifestaciones diferenciales respecto a la visión de lo público* –lo político– y *lo privado* –lo doméstico–; sostienen que la dicotomía de estas dos esferas, plasmada con la llegada del capitalismo, pone de manifiesto el *carácter patriarcal del liberalismo* y por consiguiente la condición de desigualdad y exclusión de las mujeres en el mundo político y su subordinación en el privado⁵. Es más, no sólo separación; también una oposición impuesta que impide entender la noción de igualdad y ciudadanía en un sentido universal, ya que “los criterios aparentemente universales que rigen la sociedad civil son en realidad, criterios que se asocian con la noción liberal de individuo varón, que se presenta como la noción del individuo”⁶.

En Argentina podemos ubicar el nacimiento del feminismo hacia mediados del siglo XIX, cuando surge la mujer ilustrada en un lugar de fuerte crítica al discurso sectario nacional, a la enseñanza religiosa y sobre todo, al papel de relegamiento de dicho género.

Los ideales de la Revolución Francesa llegados tardíamente a nuestro país, eran subsumidos en esta incipiente forma feminista. Los principios revolucionarios “igualdad, libertad y fraternidad” que hasta entonces se mantenían en un espacio estrecho y

que, en virtud del último de ellos, excluían a la mujer a la categoría de “fráteres” como ámbito privado de la maternidad; no estaban exentos de contradicciones, que marcan de alguna manera, la condición de posibilidad de este feminismo originario.

Hubo una violación del mandato de silencio, ya que la mujer cuya vocación principal de la época –siglo XIX– era la crianza de los hijos, adquiere estado público vía la conferencia –género ajeno a la naturaleza femenina– y las revistas de mujeres. Juana Manso, dirige la publicación *Álbum de Señoritas* en 1854, se propone la igualdad de los sexos. Manso, al igual que Juana Manuela Gorriti, quien fuera compañera de redacción, si bien ejercieron su maternidad, también entablaron un diálogo fluido con algunos varones forjadores de la patria. Tal vez con la mirada puesta más que en el viejo continente, en los EE.UU. como ideal de ejercicio democrático y de derechos de las mujeres.

Antes, en materia de acción social, podemos citar a las Damas de Beneficencia que hacían trabajo filantrópico desde una institución de gran envergadura en esa área y en esa época, como fue la Sociedad de Beneficencia⁷.

Si bien sólo marcamos el origen, a nuestro entender, del feminismo en el país y se hizo referencias a algunas expositoras del mismo, se podría decir que existieron muchas que continuaron con la lucha, hasta llegar a un año importante para las mujeres: 1947. Eva Perón, esposa del Presidente de la República Argentina, logró que fueran reconocidos los derechos cívicos de las mujeres, que luego sirvieron para que en 1951 las argentinas votasen por primera vez. El 23 de septiembre de 1947 en la Plaza de Mayo, frente a una masiva concentración convocada por la Central General de Trabajadores, CGT, Juan Domingo Perón

4 El nuevo feminismo, que tiene su origen hacia fines de los años sesenta y puede ser incluido dentro de los llamados movimientos sociales. Posee tres perspectivas principales: el feminismo radical, socialista y liberal, entrecruzadas por dos tendencias: la que propugna la igualdad y otra que se centra en resaltar la diferencia. En: Martínez Rosalía, *Estructura social y estratificación. Reflexiones sobre las desigualdades sociales*, Miño y Dávila, Madrid, 1999. Cap. IV “Desigualdad adscripta sobre la diferencia de género”.

5 Pateman sostiene que “... el liberalismo es un liberalismo patriarcal y (...) la separación y la oposición entre las esferas públicas y privada constituye una oposición desigual entre mujeres y hombres”, y también que “... a medida que se desarrollaba el capitalismo –y con él su forma específica de división sexual, laboral y de clases– las mujeres se vieron confinadas a unas cuantas tareas de bajo estatus o totalmente apartadas de la vida económica, fueron relegadas a su lugar ‘natural’ y dependiente en la esfera familiar, en la esfera privada”, en: Pateman, Carole, “Críticas feministas a la dicotomía público-privado”, en Carne Castells (comp.), *Perspectivas feministas en la teoría política*, Buenos Aires, Paidós, 1996, p. 37.

6 *Ibidem*, p. 36.

7 Para profundizar sobre este tema ver, Alejandra Facciuto, *La sociedad de beneficencia. Lo oculto en la bondad de una época*, Editorial Espacio, 2005.

le hace entrega a su esposa de la Ley 13010, que versa sobre el sufragio femenino.

La lucha no terminó allí; posterior a *Evita*, como le decían a Eva Perón, también otras mujeres y grupos de ellas destacaron en la lucha por la reivindicación de derechos, no sólo de las mujeres sino de la sociedad en su conjunto. Reconocidas a nivel mundial, “las madres de Plaza de Mayo”, “Abuelas”, y otros movimientos, aquí solamente serán mencionados, porque no son el motivo de nuestro análisis.

Los derechos de las mujeres se constituyeron en un principio como un problema inherente al universo femenino, pero en realidad no dejan de ser un problema de orden cultural social e históricamente construido, que responde a ciertos parámetros sobre lo que supone ser hombre o mujer en una determinada sociedad; tanto en términos de sus posibilidades y límites, como en lo que hace al tipo de relación que entre los géneros se establecen en distintas esferas.

LEGISLACIONES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Conscientes de que las desigualdades entre hombres y mujeres son modificables, las acciones o políticas públicas –que atiendan las causas que las perpetúan– adquieren un lugar central. Aceptar lo antes expuesto es crucial para empezar a planificar un cambio.

En Argentina, en materia de legislación se ha contemplado trabajar para el cumplimiento de la igualdad de género. Algunas de las leyes nacionales que se sancionaron se detallan a continuación⁸:

- En 1973 la Ley 20392 prohíbe diferencias en la remuneración entre mano de obra masculina y femenina por trabajo de igual valor.

- En 1984 se sanciona la Ley 23264 de patria potestad compartida, ya que antes de esa sanción, sólo el padre podía decidir por sus hijos/as.
- Otra ley significativa fue la de reconocimiento del derecho de pensión del cónyuge en las uniones de hecho (Ley 23226/85).
- Se ha creado en 1991 la Ley de Cupo N° 24012 en la cual un mínimo de 30 por ciento de mujeres deben ocupar cargos en listas a cargos electivos con posibilidad real de asunción y también algunas provincias lo han determinado así. Posteriormente se sancionó la Ley 25674 de cupo sindical (2002), con las mismas características de la anterior, y por la reforma constitucional de 1994 en el artículo 75 inciso 22, los tratados y convenciones internacionales firmados y ratificados por Argentina tienen fuerza de ley, entre ellas la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Con relación al ámbito educativo se sancionaron leyes como la que propone no poder echar del sistema educativo a las mujeres embarazadas (Ley 25.584/02) y la de no considerar las inasistencias justificadas por embarazo (Ley 25273/00).

Si bien hemos hecho referencia a algunas leyes que a nuestro entender son las más significativas, hay otras tantas en materia de educación, salud reproductiva y trabajo, tanto en lo que respecta al ámbito nacional como al provincial; podríamos inferir que *se está trabajando para evitar la discriminación directa, pero continúa la desigualdad indirectamente.*

Esta situación nos remite a describir lo que se conoce como “techo de cristal” y su estrecha relación con lo antes mencionado.

⁸ Datos obtenidos del anexo “Agenda de Mujeres”, “Argentina: legislación y compromisos con las mujeres a nivel nacional, provincial e internacional”, Fundación Friedrich Ebert, 2006.

¿QUÉ SIGNIFICA “TECHO DE CRISTAL”?

Se entiende por “techo de cristal” a las trabas que tienen las mujeres al intentar acceder a puestos de responsabilidad. Esta situación se da en todas las ramas laborales; no escapa al ámbito universitario. Esto se debe, como ya se expuso, a la *ideología patriarcal que aún persiste*.

El *techo de cristal* representa metafóricamente una limitación no abiertamente reconocida y que no todos y todas quieren ver, acerca de sobre cuáles lugares la mujer no “va a pasar”.

Mabel Burín lo describe como una “... superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad, viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construida, sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad, son difíciles de detectar”⁹.

Otros y otras lo denominan “suelo pegajoso”, porque agrupa a un número importante de mujeres, superior al de los hombres, atrapadas en la base de la pirámide económica y laboral.

Aquí también entran en juego los estereotipos de género. Por ejemplo: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, o “no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles como despedir a un empleado”. Esto conlleva a considerar a las mujeres como “no elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder. También hay que admitir que existen mujeres que asumen este estereotipo, lo interiorizan y repiten, casi sin cuestionarlo y cuando

en realidad no son elecciones propias sino producto de la educación y la cultura... Por otro lado, es cierto también, que hay grupos de mujeres más innovadoras que, admitiendo el conflicto, lo enfrentan con recursos variados cada vez que ocupan tales puestos de trabajo.

Olga Hammer, presidenta de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades en el mundo laboral entre varones y mujeres, CTIO, creada en el país en 1998 por el Ministerio de Trabajo, esgrime que la desigualdad en la esfera profesional es en parte un espejo de lo que ocurre en el escenario doméstico. Y explicita que esto se relaciona con cuestiones más íntimas, como la desigualdad en los roles familiares. Ejemplifica diciendo que la mujer es la que se ve obligada a tomar trabajos parciales porque se queda a cuidar a los enfermos de su casa, a educar sus hijos, etcétera. Entonces, las empresas, lógicamente le dan más oportunidades a quien trabaja al ciento por ciento. El hombre está disponible las veinticuatro horas, puede viajar muchos kilómetros por trabajo, está más liberado de las cuestiones familiares¹⁰.

LAS DIFERENCIAS EN NÚMEROS

Nuestro tema en cuestión es la discriminación de género en el ámbito de las universidades; ya hemos explicitado lo que implica género y sexo, disgregando categorías de análisis y teorizado sobre el significado de “techo de cristal”. También hemos mencionado la legislación que existe para desterrar esta desigualdad; veremos a continuación cómo *la desigualdad indirecta continúa*.

Se consideran *ocupaciones de dirección* a aquellas que tienen como fin la conducción de un organismo, instituciones, empresas mixtas o privadas a través de la formulación de metas y objetivos y toma

9 Definición de Mabel Murín tomada de la página web www.stecyl.es

10 Fuente: diario *La Nación*, abril 12 de 2007, nota que se encuentra en la página web de la Asociación Mutualista Israelita Argentina, AMIA.

de decisiones de orden político, social, económico y productivo.

El informe “Objetivos de Desarrollo para el Milenio”, elaborado por el Gobierno Nacional en 2005¹¹ reconoce que, según datos del Ministerio de Educación, de un total de treinta y ocho universidades nacionales, sólo ocupan la rectoría seis mujeres. La brecha se agudiza más en las universidades privadas, donde de un total de cuarenta y una, el cargo de rectoría ocupado por una mujer, era uno.

Como explicamos cuando hacíamos la distinción entre género y sexo, y entre valores, estereotipos y roles, no es casual que un alto porcentaje de mujeres se dediquen a profesiones relacionadas con lo social y humanístico, ya que desde niñas hay un lugar que se nos está predeterminando por cuestión de género. Si bien es mayor la cantidad de mujeres que de varones que continúan con estudios universitarios, la mayoría eligen carreras relacionadas con lo social y lo humanitario. De acuerdo al último Censo Nacional de Población de 2001, por ejemplo de un 20 por ciento de estudiantes, hombres y mujeres, que seguían carreras universitarias en las ramas antes mencionadas, sólo el 5 por ciento eran varones. Lo anterior implica menor salario por la orientación elegida, ya que son consideradas “carreras femeninas”. En la muestra tomada, únicamente el 1,7 por ciento de las mujeres graduadas habían seleccionado ingeniería.

Según nota del diario *Página 12* del 7 de abril de 2006, sólo el 12 por ciento de las mujeres que acceden al cargo de investigador superior en física en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, CONICET, son mujeres, lo que muestra el techo de cristal existente. Ponce Dawson, directora del Departamento de Física de la Facultad de

Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires, entrevistada por esta situación, responde al respecto: “Se habla entonces de la existencia de un techo de cristal, invisible, que impide a las mujeres acceder a los puestos más altos y de dirección... De quienes llegan al rango de investigador superior –el más alto– en física, tan sólo el 7 por ciento son mujeres. Cuatro puestos más abajo, cuando el cargo es el de profesor asistente, las mujeres alcanzan un 30 por ciento más representativo. De los siete institutos de investigación en física con los que cuenta el CONICET, apenas uno es dirigido por una mujer, y los comités de evaluación están conformados en un 86 por ciento por varones. En las distintas universidades nacionales la situación es similar o peor en algunos casos. En la distribución de becas también se da una situación parecida”¹².

En otro trabajo más actual que se publicó en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –Número 2, 2007–¹³, se aportan datos con relación a la matrícula universitaria, la cual registra que hay un 59 por ciento de mujeres distribuidas de manera no homogénea en las distintas ramas del conocimiento. Entre quienes terminan los estudios de grado, predominan también las mujeres con el 66 por ciento y además logran los mejores promedios.

Pero a medida que la carrera científica y docente avanza, la presencia femenina se reduce: en los últimos años, por ejemplo, aun cuando aumentó el porcentaje de becarias –más de 50 por ciento–, se mantuvo bajísimo el porcentaje de mujeres registradas como “investigador superior” –la categoría máxima–, al igual que el del escalafón anterior, el de investigador independiente –alrededor del 10 por

11 Informe Nacional “Objetivos de Desarrollo para el Milenio”, 2005, Informe París, Síntesis educativa, Presidencia de la Nación Argentina.

12 Diario *Página 12*, abril 7 de 2006, sección “Ciencia”, título de la nota: “A mayor jerarquía, menos proporción de mujeres”.

13 Vallejos, Soledad, “Argentina, la ilusión de la paridad”, *Revista 2*, 2007, artículo escrito el 14 de febrero de 2007, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

ciento en el primer caso, del 25 por ciento en el segundo—. Los institutos de investigación están mayoritariamente a cargo de hombres, a excepción de los vinculados a filosofía y letras.

Estos datos surgen de la participación de la mujer en el Sistema de Ciencia y Tecnología en Argentina: un estudio que María Elina Estébanez compiló en 2003 y cuya validez indica, no se ha modificado notablemente desde entonces. En la investigación, las respuestas de 290 investigadoras e investigadores también señalaban que tanto mujeres como hombres optan por *modelos masculinos de científicos*, algo que reproducen a la hora de elegir bajo qué tutela desarrollar una investigación. Sin embargo, las mujeres sí encuentran obstáculos específicos: las consultadas afirmaron que el matrimonio y los hijos inciden en el desarrollo de la carrera científica, una situación que se agrava al tener en cuenta que el momento académico para cumplir con doctorados, experiencias posdoctorales y viajes a encuentros internacionales, coincide con la edad fértil femenina.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

He elegido analizar específicamente esta facultad y la carrera de Trabajo Social de la cual soy egresada, para determinar si hay igualdad o discriminación de género.

La historia de nuestra profesión relacionada con la caridad y la filantropía, tareas inherentes a la mujer, siguen influyendo en los estereotipos y los roles de género; el porcentaje de mujeres es muy alto en relación a los hombres estudiantes. También influye, según Nora Das Biaggio –y siguiendo la línea de Nora Aquín– que *el campo del trabajo social es el de la reproducción de la vida cotidiana* de la existencia, o sea reproducción biológica, cotidiana y social, por

lo que está mayoritariamente relacionado con las tareas que se le asignan a la mujer¹⁴.

Tomando la inscripción de este año (2007) en Nivel 1 de Talleres, que es una materia anual, obligatoria y “la puerta de entrada a la carrera” se ha registrado una matrícula de 337 estudiantes y sólo veinticuatro son varones. Los porcentajes de egreso se mantienen en la misma proporción.

Sin embargo, si consideramos las titularidades de las cátedras de materias que son obligatorias cursar en el plan de estudios, nos encontramos que veinticuatro están a cargo de hombres mientras que veintiún titulares son mujeres. Esto nos indica que una vez finalizados los estudios, la desigualdad de género también persiste en una carrera netamente de corte femenino, como es visualizada en el imaginario social. Para este caso también se da el techo de cristal y la estructura del CONICET, pues si nos vamos a los cargos de ayudantes de cátedra –el escalón más bajo de la estructura jerárquica dentro de una cátedra–, el número de mujeres asciende a 168 mientras que el de varones a cuarenta y seis¹⁵.

La Facultad de Ciencias Sociales entra en la categoría de carreras sociales y humanistas elegidas culturalmente en su mayoría por mujeres; sin embargo, desde su creación en el año 1987 el decanato y el vicedecanato siempre fueron ocupados por hombres. De las cinco carreras que componen la Facultad, según datos al mes de abril de 2007, tres direcciones están a cargo de hombres y dos de mujeres.

Con relación a Trabajo Social, sólo fue dirigida por mujeres en cuatro oportunidades desde su creación en 1941; esta carrera dependía de la Escuela de Pa-

14 “Visión de la profesión desde una perspectiva de género”, Nora Dass Biaggio, en: *Trabajo social y las nuevas configuraciones de lo social*, Editorial Espacio, 2003.

15 Datos obtenidos de la página *web* de la carrera de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, abril 16 de 2007.

tronato de Recluidas y Liberadas de la Capital¹⁶, que luego se trasladó a la Facultad de Derecho hasta la creación de la Facultad de Ciencias Sociales. Actualmente la dirige una mujer.

Si nos abocamos a ver quiénes ocupan los cargos de las secretarías de Hacienda, Postgrado, Investigación, Académica, de Gestión Institucional, y de Cultura y Extensión, la totalidad de puestos de conducción, están ocupados por hombres (2007), mientras que en los años 2001 a 2005 había algunas mujeres ocupando secretarías, aunque la proporción era desigual.

En el único doctorado que se dicta en esa Facultad, la comisión está compuesta por seis hombres y cuatro mujeres titulares y dos mujeres y tres hombres suplentes. No obstante, si analizamos las maestrías, hay paridad, ya que de las cinco, dos están a cargo de hombres, dos dirigidas por mujeres y de una se desconoce dato porque no consta en la página *web*¹⁷.

Con relación a informes emitidos por la Secretaría de Investigación de dicha Facultad, con relación a los proyectos de investigación dirigidos por docentes de sociales; nos encontramos que en el período 2001-2002; cincuenta y dos varones eran directores mientras que treinta eran dirigidos por mujeres. En el período 2004-2005 las mujeres directoras eran cincuenta y tres y los hombres dirigían los setenta y tres proyectos restantes. Hubo incremento entre esos dos períodos de mujeres –dos investigadoras, achicándose la brecha de veintidós a veinte– las *diferencias persisten y no son mínimas*. Al 2007 hay ochenta y un proyectos dirigidos por varones y sesenta y seis por mujeres¹⁸.

16 Dato obtenido del libro *Hacia la historia del trabajo social en Argentina*, Norberto Alayón, CELATS, 1980.

17 Datos obtenidos de la página *web* de la Facultad de Ciencias Sociales de Universidad de Buenos Aires, abril 16 de 2007.

18 Dato obtenido de la página *web* de la Facultad de Ciencias Sociales. Puede haber margen de error, pero no modifica diferencias. (Nota de la autora).

Si vamos a la totalidad de la Universidad de Buenos Aires, según datos del censo realizado a docentes en el año 2000, tenemos que en el ítem profesores, de un total de 6.840, son hombres 4.169 y 2.673 cargos están ocupados por mujeres. La diferencia no es tal en la categoría de auxiliares, donde las mujeres superan a los hombres –8.550 a 6.692–. Sin embargo, hay mayor cantidad de mujeres auxiliares que han finalizado estudios de posgrado con relación a los hombres profesores, lo que estaría también dando cuenta de mayor capacitación profesional¹⁹.

SEGUIR LUCHANDO

Debemos tener en cuenta que la lucha por la igualdad debe continuar. Habría que plantearse cuáles pueden ser los posibles avances a efectos de, en un principio, minimizar las diferencias, para totalmente después desterrarlas.

Una posible solución sería establecer también el cupo en las universidades y en los centros de investigación, ya sean públicos o privados, mediante la sanción de una nueva ley.

Si bien podría aducirse que esta situación no es conveniente, porque la calificación profesional no entra “en cupos”; sabemos y los datos lo demuestran, que las mujeres están calificadas profesionalmente, se capacitan y que el avance en una carrera científica o la imposibilidad de ocupar cargos jerárquicos en estructuras académicas se basa en el techo de cristal y no en la falta de méritos.

Pero como también entendemos que la cuestión de diferencias y discriminación de sexos responde a un comportamiento adquirido y nada tiene que ver con lo innato, debemos replantearnos cómo debe ser

19 Datos obtenidos de la página *web* de la Universidad de Buenos Aires.

la educación, tanto formal e informal y revisar los contenidos.

La educación por una igualdad, no sólo de género sino de otros derechos, debe ser un contenido incluido en los currículos de las escuelas.

Por ejemplo, hablar con un lenguaje inclusivo es un paso importante para terminar con palabras genéricas que discriminan. Lo antes expuesto, debe transmitirse desde los orígenes de la socialización secundaria, considerando al preescolar como el primero, donde se empiezan a estereotipar los roles; casi inocentemente se dicen frases como: “los nenes no lloran”, “las nenas juegan a la casita y a dormir bebés”. Podríamos nombrar infinidades de ejemplos. Podríamos también decir que esto resulta una paradoja, ya que actualmente somos las mujeres quienes constituimos el rol educativo por mayoría, educamos en la construcción de una desigualdad y después luchamos por cuestiones de género.

Si no empezamos a romper viejas ataduras, no se podrán construir generaciones pensantes en la igualdad de derechos; esta educación no tiene que ser destinada sólo a las mujeres; debe ser inclusiva y abarcar a los hombres también.

Hay que enseñar qué diferencias son buenas y cuáles nos perjudican y nos subestiman.

Desde las aulas, desde nuestra cotidianidad, debemos empezar a construir nuestra igualdad. Esto no quita que al mismo tiempo, no abogemos por pedir, aunque sea una ley de cupo.

BIBLIOGRAFÍA

Alayón, N. *Hacia la historia del trabajo social en Argentina*, CELATS, 1980.

Dass Biaggio N. *Visión de la profesión desde una perspectiva de género*, en: *Trabajo social y las nuevas configuraciones de lo social*, Editorial Espacio, 2003.

Diario *La Nación*, abril 12 de 2007, nota que se encuentra en la página web de AMIA.

Diario *Página 12*, abril 7 de 2006, sección “Ciencia”, “A mayor jerarquía, menos proporción de mujeres”.

Facciuto A. *La Sociedad de Beneficencia. Lo oculto en la bondad de una época*, Editorial Espacio, 2005.

Informe Nacional. *Objetivos de Desarrollo para el Milenio*, Informe París, Síntesis Educativa, Presidencia de la Nación Argentina, 2005.

Martínez R. *Estructura social y estratificación. Reflexiones sobre las desigualdades sociales*, Editorial Miño y Dávila, Madrid, 1999.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Número 2, 2007.

Página web de la carrera de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, 16 de abril, 2007.

Página web, Universidad de Buenos Aires, 16 de abril, 2007.

Página web, Editorial Espacio.

Página web, Editorial Lumen-Humanitas.

Página web, stecy1.es

Pateman, C. *Críticas feministas a la dicotomía público-privado*, en: Carmen Castells (comp.), *Perspectivas feministas en la teoría política*, Buenos Aires, Editorial Paidós, 1996.

Valle S. *Trabajo social y las nuevas configuraciones de lo social*, Editorial Espacio, 2003.

Vallejos, S. *Argentina, la ilusión de la paridad*, *Revista 2*, febrero 14 de 2007, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2007.