



Multidisciplinary Journal on Gender Studies

Volume 7, Number 2

Hipatia Press

www.hipatiapress.com



Articles

Gender and School Leadership: Breaking the Glass Ceiling in South Africa.....1582

Women Leaders as Containers: Systems Psychodynamic Insights into their Unconscious Roles.....1606

Las Mujeres Indígenas y Campesinas del Sureste Mexicano: Agencia Femenina a Debate.....1634

Género, Salud y Autocuidado en Académicas Universitarias.....1657

Review

Cuando Amar Era Pecado. Sexualidad, Poder e Identidad entre los Sodomitas Coloniales (Virreinato del Perú, siglos XVI-XVII) – Rafael Manuel Mérida.....1681



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://generos.hipatiapress.com>

Gender and School Leadership: Breaking the Glass Ceiling in South Africa

Clever Ndebele ¹

1) Sefako Makgatho Health Sciences University, South Africa

Date of publication: June 25th, 2018

Edition period: June – October 2018

To cite this article: Ndebele, C. (2018). Gender and School Leadership: Breaking the Glass Ceiling in South Africa. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(2), 1582-1605. doi: 10.17583/generos.2018.3179

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/generos.2018.3179>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License](#) (CC-BY).

Gender and School Leadership: Breaking the Glass Ceiling in South Africa

Clever Ndebele

Sefako Makgatho Health Sciences University

Abstract

This study looked at leadership from a gender perspective in a rural context in South Africa. The study investigated the challenges faced by female school principals because of their gender in one rural district. Grounded in the qualitative paradigm and using the social realist theoretical analytical framework, a thematic approach was used in analysing qualitative data gathered through semi-structured interviews with ten female school principals. Findings showed that female school principals were not perceived as incompetent and unable by male colleagues only, but also by female staff colleagues as a result of an entrenched culture of male dominance. Among the challenges faced by female principals included: negative attitude from some parents and educators; being undermined because of their gender and lack of confidence on their side. The study recommends the mounting of gender awareness workshops with both parents and educators to sensitive them on gender equity issues. In addition the study calls for mentoring and networking workshops, in service training opportunities and role modelling to be given to female teachers who aspire to, and have potential in leadership so that these female teachers can feel empowered and see that they have the potential of being leaders.

Keywords: empowerment, gender, principals, leadership, glass ceiling

Género y Liderazgo Escolar: Romper el Techo de Cristal en Sudáfrica

Clever Ndebele

Sefako Makgatho Health Sciences University

Resumen

Este estudio examinó el liderazgo desde una perspectiva de género en un contexto rural en Sudáfrica. El estudio investigó los retos a los que se enfrentan las mujeres directores de escuelas debido a su género en un distrito rural. Fundada en el paradigma cualitativo y utilizando el marco analítico teórico realista social, se utilizó un enfoque temático para analizar los datos cualitativos obtenidos a través de entrevistas semiestructuradas con diez directores de escuela femeninos. Los hallazgos mostraron que los directores de las escuelas femeninas no eran percibidos como incompetentes e incapaces sólo por colegas masculinos, sino también por colegas del personal femenino como resultado de una cultura arraigada de dominación masculina. Entre los retos a los que se enfrentan las directoras de sexo femenino se encuentran: la actitud negativa de algunos padres y educadores; Siendo socavados por su género y falta de confianza de su parte. El estudio recomienda la realización de talleres de sensibilización sobre el género con padres y educadores para sensibilizarlos sobre cuestiones de equidad de género. Además, el estudio requiere talleres de tutoría y trabajo en red, oportunidades de capacitación en servicios y modelización de roles para las maestras que aspiran y tienen potencial de liderazgo para que estas maestras puedan sentirse empoderadas y ver que tienen el potencial de ser Líderes.

Palabras clave: empoderamiento, género, principios, liderazgo, techo de cristal

Gender inequality in leadership has been the central focus of studies in the field of educational administration for many years (Nan-Chi, 2006; Kiamba, 2008; Bilen-Green, 2008; Nazemi et al. 2012; Zinyemba, 2013; Shava & Ndebele 2014; Morley & Crossouard, 2016a). Throughout history, leadership roles were generally held by men (Sloan, 1999; Merchant, 2012; Day, 2014; Longman & Anderson, 2016). This social attitude or ‘injustice’ seems to have made women reluctant to pursue administrative leadership positions (Anewu, 2010). Msila (2013) posits that women leaders do not always get the necessary support from the communities and usually have to prove their capability as leaders under trying conditions in the patriarchal society. There is much literature which shows that mistrust in women leadership is caused by a number of factors and these include tradition and culture (Cundiff & Vescio, 2016; Msila, 2013; Morley & Crossouard, 2016a). Lumby (2003) also contends that communities do not trust women to be appointed as school managers because school management is an important job which demands the seriousness they think only men could provide. The aim of this study was to investigate challenges faced by female school principals in their day to day running of schools in one rural district in South Africa.

Gender and school leadership

There has been a lot of research on gender and school leadership the world over, (Hoobler, Lemmon & Wayne, 2011; Schwanke, 2013; Chaluvadi, 2015; Madsen, Ngunjiri, Longman, & Cherrey, 2015; Burton & Weiner, 2016). The literature generally shows that females are underrepresented in management positions in both the schooling system (Burton & Weiner 2016; Gobena, 2014; Lunyolo, Ayodo, Tikoko & Simatwa, 2014; Uwizeyimana, Modiba & Mathevula, 2014) and in higher education (Austin, 2016; Drake, 2015; Hannum, Muhly, Zalabak & White, 2015; Howe-Walsh & Turnbull, 2016; Shava & Ndebele, 2014). Females are often expected to stay at home instead of taking up roles previously dominated by males, such as school management. At each step of administrative preparation, job seeking and selection, there are organizational processes that clearly indicate a preference for males (Hill, Miller, Benson & Handley, 2016; Hora, 2014; Lunyolo, Ayodo, Tikoko & Simatwa, 2014). Stereotypical assumptions about the

gender differences between men and women make conditions difficult for women to obtain the opportunity to be placed in senior leadership positions (Davis & Maldonado, 2015; Morley & Crossouard, 2016b). According to Drake and Owen (1998), in Indonesia, women executives experienced obstacles in the environment and stereotyping about gender roles which typecast them into nurturing, supporting types of jobs. There seems to be a patriarchal male culture of dominance and many schools tend to be saturated with masculine values (Bush & West-Burnahm, 1994; Davis and Maldonado, 2015). The domination of males leads to discrimination against females (Shakeshaft, 1993). Some males assume that certain gender roles are natural and normal (Hill, Miller, Benson & Handley 2016), while females are subjected to a patriarchal culture, where most of the responsibilities belong to males (Bush & West-Burnahm, 1994; Cundiff & Vescio, 2016; Gill & Arnold, 2015). As Hill, Miller, Benson & Handley (2016) show, whereas men are socialized to be confident, assertive, and self-promoting, cultural attitudes toward women as leaders continue to suggest to women that it is often inappropriate or undesirable to possess those characteristics.

Supporting Gender Equity in South Africa

In South Africa, the large number of females in the education profession shows a history of domination and exploitation based on essentialist notions of womanhood rather than of encouraging the clear development of women (Department of Education, 1997). The existence of males as "gatekeepers" has been identified as a crucial organizational factor limiting the entrance of females to educational management (Shava & Ndebele, 2014).

Mdluli (2002) strengthens this argument by indicating that only 9.3% of managerial positions are held by women in South Africa. This percentage of merely 9.3% can be attributed to many factors, including amongst other things the misperceptions about women leadership skills and potentials. Such a low percentage of women in managerial positions reflects discrimination at the workplace if one considers that women constitute 55% of the South African population (Mdluli, 2002). With regards to the education sector, as Kele & Pietersen (2015) show, history has shown that, females, regardless of their race, have been underrepresented in leadership positions in South African higher education institutions for quite some time, while in the schooling sector, according to Wills (2016: 28), "despite the

feminisation of the teaching profession, school leadership positions are dominated by men,” Wills (2016) notes that in 2012, 71 percent of all teachers were women but they held a mere 36 percent of school principal positions.

South Africa has emerged from a socio-political order that was characterized by discrimination against, and neglect of females. The new South African constitution has gone a long way towards ending this state of affairs. For example, according to Section 9 of the Constitution of the Republic of South Africa (Act No. 108 of 1996), all South Africans are equal before the law. This equality imperative is not readily observable in the management positions at school level (Zwane, 2003). In this regard, Moorosi (2008) also concurs when she contends that in the schooling system women form only 30% of school principals although they constitute the majority (more than 70%) of the teaching population.

Gender inequity is still very much part of the South African education system. Greyvenstein (2000: 75) asserts that “the traditional inequity between men and women may be traced throughout history, where it has been cloaked in the androcentric (male-centered) philosophies.” As the South African education system is undergoing a transformation process, both men’s and women’s abilities need to be used in managerial positions in order for the transformation to take place effectively. Yet women’s under representation in managerial positions is not always acknowledged and given the necessary attention in organizations. In 1996, a Gender Equity Task Team (GETT) was established to, amongst others, identify means to correct gender imbalances, propose affirmative action strategies for increasing the representation of women in professional leadership and management positions and for increasing the influence and authority of women leaders. (Chisholm & September, 2005). Although the GETT report (1997) made the recommendations to ensure that equality in education takes place, unequal distribution of men and women in leadership positions in education is still a reality in South Africa (Chisholm & September, 2005).

While there is a gradual change today, women leaders are still far from achieving equality in the workplace in South Africa (Msila, 2013). Whilst many will argue that the status of women in the workplace is gradually changing, it is doing so at a sluggish pace: sometimes even women have internalized that they are not ready for leadership and management jobs

(Msila, 2013). After reviewing literature related to South Africa, Greyling & Steyn (2015) conclude that research shows an underrepresentation of women in management positions at all levels of the education system, including primary schools, high school, universities and other educational institutions.

The paucity of women in management, therefore, suggests acute gender misrepresentation in leadership. It is important to research experiences of female leaders as these experiences might be detrimental to their performance. As Mollé & Tshabangu, (2014) show, female leadership is perceived less favourably and therefore an investigation of the challenges they encounter in their day to running of schools might shed light why this is the case. This study sought to investigate the challenges faced by these female principals of secondary schools in one rural district in South Africa in order to advance recommendations to mitigate the challenges. The research question of this study was: What challenges do female school managers face in their day to day running of their schools?

Social realist analytical approach

The research is premised on Archer's (1995, 1996, 2000) social realist analytical framework. Archer (2000) distinguishes between the people (agents) and the parts (structure and culture). She provides a model of social reality as comprising three milieus: structure, culture and agency. Archer's social realism is an explanatory framework for examining and explaining the social world through analysis of the interplay between structure, culture and agency (1995, 2000). Archer challenges existing social theories that conflate the analysis of the social world. Archer advocates for the theory of 'analytical dualism' where she argues that the 'parts' (culture, structure) and the 'people' (agents) are two irreducible parts in a social world therefore they need to be analysed separately to avoid what she calls the 'fallacy of conflation'.

The structural domain in Archer's social realist theory comprises things which exist in the system, such as policies (for example, which spell out the government position with regards to gender equity and the appointment of females in leadership positions) and committees (which are for example, responsible for the appointment of school principals). These structures, either constrain or enable the actions of the agents (for example, the beliefs

of selection committee members would have an impact on whether females are appointed into principals positions), and in turn, agents reproduce and/or transform structures (Danermark et al. 2005).

Culture, according to Archer's theory, comprises our value systems, beliefs, attitudes, ideas, ideologies, theories and concepts which are manifest through discourses that are used by particular people at particular times (Quinn, 2012). The beliefs held by teachers and communities, for example, on the qualities of a good leader or on whether there are gender differences with regards to leadership (for example, whether or not females can lead as effectively as males) have an important influence on how female school principals are accepted and/or viewed in schools.

Agency (the people), according to Archer (1996), refers to the personal and psychological makeup of individuals, their social roles and relates to the capacity that people have to act in specific ways. Agents can engage in concerted action to re-shape or retain the structural or cultural features they inherit in specific institutional settings. Agents coming onto the scene (such as new female principals being appointed) inherit a set of doctrines, theories and beliefs which dictate what could have an impact on them and these shape what these agents (female principals) can do (Quinn, 2006). Agents, for example, new female school principals coming into a system where the generally held belief is that school leadership is for males can have a causal effect on the beliefs held about gender disparity in leadership by modelling good leadership and producing good results or perpetuate the belief that females are not good enough (by adopting male masculinity attributes in their leadership). Archer thus believes that social structures exert causal influence on social interactions, while the actions of individuals and groups affect social structures by modifying or reproducing them.

This analytical theoretical framework is used in this paper to analyse the challenges faced by female school principals in their day to day running of schools. As Archer's social realist theory shows, structure and culture can influence the extent to which female school principals are accepted as leaders. This paper unpacks, from the data collected, the extent to which existing structures in the schooling system either enable or constrain the female school principals in their day to day running of schools. In order to infer from Archer's domain of culture, the paper discusses the extent to which societal patriarchal beliefs about the ability of women to lead affects

the female principals' roles. In the domain of agency, the paper considers the extent to which the female school principals (as agents) are able to mitigate these challenges and break the 'glass ceiling'.

Methodology

This study was grounded in the qualitative paradigm. Denzin & Lincoln (2000: 370) point out that "qualitative researchers seek out individuals, groups and settings where the specific processes being studied are most likely to occur." The researcher chose a qualitative research approach to provide an in-depth investigation of challenges faced by women principals of secondary schools in one district in South Africa. Purposeful sampling was used to select participants for the study. In purposive sampling, researchers handpick the cases to be included in the sample on the basis of their judgement of their typicality (Kaparou & Bush, 2007). As the concern was on female principals, only female principals were purposefully targeted. After identification of all female principals in the district, a random sample of ten female principals was then selected for interview. Data were collected by means of semi-structured interviews. According to Wragg (1994), the semi-structured interview schedule tends to be the one most favoured by educational researchers as it allows respondents to express themselves at some length, but offers enough shape to prevent aimless rambling. The interviews were conducted at the schools, which was the natural work setting for the principals. The interviews were recorded and transcribed verbatim (Mayer & Surtee, 2015). Content analysis was used to identify emerging themes from the data.

Results

The results are presented below using Archer's (1995, 1996, 2000) social realist analytical framework under the following subheadings; receipt of female principals at schools, attitudes of teachers towards female principals, attitudes of School Management Team (SMTs) towards female principals, and attitudes of the parents and the School Governing Board (SGB) members towards female principals, work-related challenges faced by Female Principals and personal challenges faced by female principals.

Receipt of Female Principals by educators and SMT members at schools

There was a question which sought to find out how female principals were received by both male and female educators and SMT members at schools. Female Principals indicated that their receipt by other staff members at the schools was not good. Seven out of the ten Female Principals indicated that their receipt by School Management Teams was negative and an element of doubt and lack of trust was evident from among SMT members. They indicated that fellow staff at the schools were not pleased, partially welcomed them and there was an element of doubt. In this regard, principals P6, P7 and P9 said:

P 6: It was not easy for educators to accept me as their leader. Most male educators when not pleased because of their cultural belief that a man is a head everywhere.

P 7: At first teachers were not friendly. They hardly received me as a new female principal. They were reluctant to receive me as their leader.

P9: Negative tradition and culture loyalists do not take women as individuals who could take decision and lead the majority.

Opposing camps were said to emerge in the schools with some members of the School Management Team siding with the former acting principal if one was still at the school. From the responses it is clear that male dominance was an entrenched culture among the SMT members as illustrated in the following responses:

P4: The SMT members who were siding with the former male acting principal opted out from their positions as they were also on acting capacity.

P9: Negatively there is male dominance. They don't have confidence in women. They undermine you and try to challenge you.

From the responses it is apparent that traditional stereotypes were the major cause of rejection of female principals in schools which falls under

Archer (2000) domain of culture. From the responses it is also clear that male dominance was an entrenched culture among the SMT members. As Archer (2000) shows, structures, in this case the SMT as a structure, can either constrain or enable the actions of the agents (for example, the beliefs of SMTs on the ability of females to lead had an impact on how the female principals were received and supported.) It can be concluded that traditional stereotypes in the SMT structure were the major cause of rejection of female principals in these schools. As Chan et al. (2016) argue, when gender norms in society prescribe different, and often inferior, roles to women, these shape the way schools are organised and the social perception of leadership. “Sexism tends to prevail when the school management or selection committee is dominated by men, who are more likely to hire and promote other men who look, think and act like them.” (Chan et al. 2016: 195) These findings of this study also concur with those by Faulkner (2015) who notes that despite the equal opportunities legislation introduced in many countries, including South Africa, in the last three decades, traditional stereotypes of women’s roles, position, characteristics and abilities continue to exist. For female principals to break this glass ceiling, they need to invoke and exercise their agency. As Chan et al. (2016) notes, almost total absence of formal institutional support implies that women have to turn to their own means (agency) and bear personal costs when pursuing career progression.

Notwithstanding the concerns above, however, there were some principals who indicated that they had been positively received. Of the ten Principals interviewed three indicated that the attitude of SMTs was positive. In this regard P2 for example said SMTs were very much cooperative.

Attitudes of the parents and the SGB members

The general attitude of SGB members towards female principals was positive even though there were elements of doubt in beginning. Female principals indicated that parents and SGB members were supportive and had developed trust in them. There were however a few SGBs that were seen to be negative. According to Archer’s (2000) framework, structures play a significant role determining whether these female principals are accepted. In this case the SGB as a structure is seen as supportive. This is evidenced in the following responses from principals P3, P5, P7, and P9:

P 5: Parents and SGB were very happy to have me as their principal. Even the enrolment is increasing because they have trust in me.

P8: Some parents and SGB were very much supportive whilst others were in doubt, but my performance after the first semester won me their trust.

P9: They do not trust or have confidence in women. They gain confidence gradually as you will find them engaging themselves actively in school matters.

P3: They were negative before after seeing development they started to have confidence.

The results show that the general attitude of the community towards female principals were positive even though there was an element of doubt in the beginning with female school principals indicating that parents and SGB members were supportive and had gradually developed trust in them. The South African Schools Act 84/1996 states that all stakeholders in education must accept responsibility for the organization of schools. Section B of the SASA 84/1996 points out that parents and members of local communities are often in the best position to know what a school really needs and what the problems are. Section B of The South African School Act (SASA) allows for all stakeholders including parents, educators, students and the school community to participate as the school governing body (SGB). According to Van Deventer & Kruger (2003:262) the South African government states that education can only succeed if all stakeholders are involved in the running of the school by being actively involved and accepting their responsibilities. The results of this study seem to contradict those of Faulkner (2015) who found that the women's experiences of principalship were adversely affected by the prevailing and entrenched patriarchal attitudes within the communities they served and those of Zikhali & Perumal (2016) in which the female school heads commented that the community looked down upon them as they thought that women were not good leaders.

Work-related challenges faced by Female Principals

Findings of the study showed that female principals faced a number of challenges as they assumed their roles for the first time. Amongst the challenges faced included: negative attitude from some parents and educators; jealousy; being undermined because of their gender and lack of confidence on their side (Principal's side). P3, P7 and P9 for example said:

P3: Parents are not immediately cooperative. They gradually gain confidence and then suddenly have trust and confidence towards you.

P7: At first I was a bit nervous to get this post. My main problem was to be a school manager of a high enrolment school. It was scary. The infrastructure of the school was limited and old.

P9: I have been undermined by over aged learners. Most parents do not have confidence in the work I do. Male SMT members like challenging my authority.

When further asked if the challenges the principals faced were due to the fact that they were female, the general response was the principals were being undermined as females as shown in response by P3, P6 and P8:

P3: Yes, as a woman, traditionally women are not expected to take decisions.

P6: Yes, because most of the educators who shows their attitudes are male educators

P8: Yes, they were jealousy of my position as a woman.

When asked about their encounters with male teachers, female Principals indicated that some male teachers were not cooperative; did not want to take instructions and were undermining them. For example, P5 and P8 had this to say:

P 5: Male teachers are not cooperative. Some when you gave them work they just do it in their own pace. Some are too fast to take the decision they don't listen to the problem they just act before thinking.

P 8: Some want to challenge you, but after a while they cooperative as they want to see or improve your performance.

One principal however felt the male teachers were not a problem at all and were very cooperative as shown in this response from P3: *some are very respectful and willing to help while others are always ready for confrontation and always fault – finding*. With regard to the general behaviour of teachers (both males and females) towards female Principals, the Principals indicated that the general behaviour was negative as there was an element of undermining and disrespect towards them. In this regard P3 and P10 said:

P 3: Undermining and sometimes disrespectful.

P10: Yes, there was one who enjoyed calling me by first name in public and I stood my ground told him in no uncertain terms that it was not professional.

Findings of the study showed that female principals were not only perceived as incompetent and unable by male colleagues only, but also by female staff members. One would expect the female colleagues to support women managers because they share the same common feature which is their femaleness, but it is not like that. Findings of the study are supported by Weeks (2009)'s research which demonstrated that women managers continue to face the perceptions of others which recognized men as more suited for management positions than women. Similarly, results from a study by Arar & Abramovitz (2013) indicate that, on the whole, the population of Arab teachers in Israel still has prejudiced perceptions of women school principals. Even though educators are professionally trained, they continue to view women managers negatively. As the review of literature has shown, culture and tradition could have a noticeable impact on how educators view women managers. The school is an extended organ of the community. Cultural beliefs also manifest themselves in the school situation. Educators are part of society and they carry with them their cultural beliefs at their places of employment. When educators enter schools, they do not leave behind their cultural belief systems at home. Some cultural beliefs believe

that women are inferior to men and thus cannot be managers over men. Because of their femaleness, they are thus considered to be weak and not fit for management positions. They do not believe that women managers are capable of delivering. In a Zimbabwean study, by Zikhali & Perumal (2016), school principals made it clear that some male teachers did not want to be led by a ‘petticoat’ government. Furthermore, female colleagues were described as being jealous of other females. The Department of Education (Republic of South Africa 2004) cited in Nzeli (2013) observed that men and women who hold values that consider women to be inferior to men are more likely to create difficulties for women managers. Literature suggests that gender inequity is still very much part of the South African education system. Greyvenstein (2000:75) asserts that “the traditional inequity between men and women may be traced throughout history, where it has been cloaked in the androcentric (male-centered) philosophies.” The under-representation of South African women in educational leadership and management in the literature is blamed on institutional culture, with a strong argument that unhelpful cultural expectations about women prevail to the present day (Chisholm, 2001; Diko, 2007; Diko 2014; Mahlase, 1997; Moorosi, 2008).

Personal challenges faced by female principals

A majority of the female principals indicated that they were not facing any personal challenges but the few who indicated that they had personal challenges had to do with balancing their work and their roles as mothers at home with some principals indicating that conflict had resulted with spouses and relations had been strained . In this regard P7, P8 and P10 said:

P7: Yes, as a mother there are my kids. I have to attend to them. The relationship between me and my husband is sometimes bitter and it is a challenge. I had to fix it.

P8: Balances of home – life and work, life, you spend most of your time working to your job and neglecting your family. Time is spent doing your job work and you miss to socialize.

P10: As a family they miss to be with me at home. Time to balance my job and household chores is difficult.

This challenge of balancing their work and their roles as mothers can be classified under Archer (2000)'s domain of culture where women are expected to care for the family. This can be seen as a constraint in the domain of culture according to Archer (2000). Culture, according to Archer's theory, comprises our value systems, beliefs, attitudes, ideas, ideologies, theories and concepts which are manifest through discourses that are used by particular people at particular times. The cultural belief that it is the woman's responsibility to look after the children militates against their assuming leadership positions. As Kaparou & Bush (2007) found in their study, women do not feel able to hold senior positions in education because of the dual demands of management and family responsibilities. The evidence from the interviews in their study revealed that motherhood took priority over work and hampered women in balancing their work and family life. Similarly, participants in a study by Longman & Anderson (2016) opted not to pursue promotions that would require more time away from their families, favouring personal balance over higher salaries or positional authority. In this regard, Lumby & Azaola (2014:31) aver that, "the gendering of family roles is an example of different bandwidths and of a social location where the expectations of what it is to be a mother or a father are generally different and have implications for the individual that reach far beyond the family milieu."

The results of this study as shown above also showed souring family relationships as a result of females assuming leadership positions. This could be attributed to the patriarchal culture that sees the role of the woman as that of nurturing the family. The literature also shows the importance of family support for successful leadership careers of females. Sanderson & Whitehead (2016) report that, of the nine women interviewees who were married in their study, six commented on the fact that having a supportive partner was critical to their ability to seek promotion. In the same vein, Kaparou & Bush (2007) report that support and encouragement from their husbands, families and peers influenced women's attitudes to promotion.

Lack of agency

In this study, in the domain of agency, lack of confidence on their (female principals) own ability to run schools was an issue that emerged in the results as shown in these confessions by two female principals:

P4 At first I was a bit nervous to get this post. My main problem was to be a school manager of a high enrolment school. It was scary.

P6 I was intimidated by the large number of males in the School Management Team and was afraid to oppose them as I feared they would gang up against me.

One female Principal however demonstrated the exercise of her agency by standing up to male colleagues who attempted to demean her as shown below:

P10: Yes, there was one who enjoyed calling me by first name in public and I stood my ground told him in no uncertain terms that it was not professional.

Agency (the people), according to Archer (1996), refers to the personal and psychological makeup of individuals, their social roles and relates to the capacity that people have to act in specific ways. Agents can engage in concerted action to re-shape or retain the structural or cultural features they inherit in specific institutional settings. As the Department of Education (Republic of South Africa 2004) cited in Nzeli (2013) points out, the women manager may be managers' worst enemy as this feeling of inferiority makes women managers let everyone walk over them instead of taking charge. When a woman does not approve herself, she must not expect others to value her. Low self-esteem affects one's performance at work. Howe-Walsh & Turnbull (2016) comment that, individual perceptions of ability challenge many women. The data in their study highlights how many women lack confidence in their ability and they conclude that this lack of self-belief acts as a barrier to women career advancement.

Conclusion

In conclusion, among the challenges faced by female principals, the most prominently featuring are; negative attitudes from educators regardless of gender; negative attitudes from some parents, though to a limited extent; jealousy; being undermined because of their gender and lack of agency due to lack of self-confidence on the part of the female school principals themselves.

Based on the findings of the study, it can also be concluded that female principals are not well received by other staff members at the schools, with the majority of the staff members expressing an element of doubt in female school managers' ability to lead. Female Principals themselves indicated that male dominance was an entrenched culture among male staff members in general and male School Management Team (SMT) members in particular. Gender awareness workshops for male staff members can, in the researcher's view go a long way in mitigating these negative effects patriarchy.

The study also concludes that women managers are not perceived as incompetent and unable by male colleagues only, but also by female staff members. As results showed, female colleagues were described as being jealous of other females. One would have expected the female staff members to support female schools principals because they share the same common feature which is their femaleness. However as the review of literature has shown, the effect of culture and tradition, wherein females are enculturated to believe that they are inferior to and have to bow down to males could have impacted on how female educators viewed female school principals.

The study concludes that attitudes of the parents, SGB members and the community at large on female principals was generally positive. This is indeed a positive sign which, it is hoped might eventually filter down to the school context as schools are part of the communities they serve.

The difficulty of the part of female school principals to strike a balance between work and family responsibilities is also a major conclusion from this study. Such a dilemma leaves the female school principals having to choose between career advancement and the risk of family breakdowns. It however remains the optimistic hope of the researcher that it is indeed possible to break the glass ceiling.

Reference

- Arar, K., & Abramovitz, R. (2013). Teachers' attitudes toward the appointment of women as school leaders: The case of the Arab education system in Israel. *Management in Education*, 27(1), 32–38.
- Archer, M.S. (1995). *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M.S. (1996). *Culture and Agency. The Place of Culture in Social Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M.S. (2000). *Being Human: The Problem of Agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Anewu, G. (2010). *Challenges facing female administrators in senior high schools in the Accra Metropolis*. (Unpublished Masters Dissertation) Ghana: University of Cape Coast.
- Austin, M. (2016). Women in education, science and leadership in New Zealand: a personal reflection. *Studies in Higher Education*, 41(5), 914-919. DOI: [10.1080/03075079.2016.1147725](https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1147725)
- Bilen-Green, C., Froelich, K.A., & Jacobson, S.W. (2008). The Prevalence of Women in Academic Leadership Positions and Potential Impact on Prevalence of Women in the Professorial Ranks. *Paper presented at the Women in Engineering Proactive Network Conference*, St. Louis, Missouri June 8 to 10 2008.
- Burton, L.J., & Weiner, J.M. (2016). “They Were Really Looking for a Male Leader for the Building”: Gender, Identity and Leadership Development in a Principal Preparation Program. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-144. Doi: [10.3389/fpsyg.2016.00141](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00141).
- Bush, T., & West-Burnham, J. (1994). *The principles of educational management*. Harlow: Longman.
- Chan, A.K., Ngai, G.S., & Choi P. (2016). Contextualising the career pathways of women principals in Hong Kong: a critical examination. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 46(2), 194-213. DOI: [10.1080/03057925.2014.884919](https://doi.org/10.1080/03057925.2014.884919).
- Chisholm, L. (2001). Gender and leadership in South African educational administration. *Gender and Education*, 13(4), 387–399.

- Chisholm, L., September, J. (2005). *Gender Equity in South African Education 1994-2004: Perspectives from Research, Government and Unions*. Cape Town: HSRC Press.
- Chmuck, P.A. (1986). A new world, a different game. *Education leadership*, 43(5), 60-61.
- Cundiff, J.L., & Vescio, T.K. (2016). Gender Stereotypes Influence How People Explain Gender Disparities in the Workplace. *Sex Roles*, 75,126–138.
- Davis, D.R., & Maldonado, C. (2015). Shattering the Glass Ceiling: The Leadership Development of African American Women in Higher Education. *Advancing Women in Leadership*, 35, 48-64. Retrieved from http://advancingwomen.com/awl/awl_wordpress/ISSN 1093-7099
- Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L., & Karlsson, J.C. (2005). *Explaining Society: Critical Realism in the Social Sciences*. New York: Tailor and Francis.
- Day, D.V. (Ed) (2014). *The Oxford handbook of leadership and organizations*. New York: Oxford University Press.
- Denzin, N., & Lincoln. Y (Eds.). (2000). *Handbook of Qualitative Research*. (2nd Ed). USA: Sage Publications.
- Department of Education (1997) *Gender Equity in Education: Report of the Gender Equity Task Team*. Pretoria: Government Printers.
- Diko, N. (2007). Changes and continuities: Implementing of gender equality in a South African High School. *Africa Today*, 54(1), 106–116.
- Diko, N. (2014). Women in educational leadership: The case of Hope High School in the Eastern Cape Province, South Africa. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(6), 825–834.
- Drake, P., & Owen, P. (1998). *Gender and Management Issues in Education An International Perspective*. Philadelphia: Open University Press.
- Faulkner, C. (2015). Women’s experiences of principalship in two South African high schools in multiply deprived rural areas: A life history approach. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(3), 418–432.
- Gill, J., Arnold, P. (2015). Performing the principal: school leadership, masculinity and emotion. *Int. J. Leadership. Educ*, 18, 19–33. Doi:10.1080/13603124.2014.987180

- Gobena, L. (2014). Major factors that affect female teachers' participation in school leadership: The case of public primary schools in Jimma Town. (Unpublished Masters Dissertation). Jimma: Jimma University.
<http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/5474>
- Greyling, S.C.M., & Steyn, G.M. (2015). The Challenges facing Women aspiring for School Leadership Positions in South African Primary Schools. *Gender & Behaviour*, 13(1), 6607-6620.
- Greyvenstein, L.A. (2000). Women: the secondary species in education? *South African Journal for Education*, 16(2), 75-81.
- Hannum, K.M., Muhly, S.M., Zalabak, P.S.S., White, J.S. (2015). Women Leaders within Higher Education in the United States: Supports, Barriers, and Experiences of Being a Senior Leader. *Advancing Women in Leadership*, 35, 65-75. Available online at
http://advancingwomen.com/awl/awl_wordpress/
- Hill, C., Miller, K., Benson, K., & Handley, G. (2016). *Barriers and bias: the status of women in leadership*. Washington: American Association of University Women.
- Hoobler, J.M., Lemmon, G., & Wayne, S.J. (2011). Women's underrepresentation in upper management: New insights on a persistent problem. *Organizational Dynamics*, 40, 151—156.
- Hora, E.A. (2014). Factors that affect Women Participation in Leadership and Decision Making Positions. *Asian Journal of Humanity, Art and Literature*, 1(2), 97-118.
- Howe-Walsh, L., & Turnbull, S. (2016). Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education*, 41(3),415-428. DOI: [10.1080/03075079.2014.929102](https://doi.org/10.1080/03075079.2014.929102).
- Kaparou, M., & Bush, T. (2007). Invisible barriers: the career progress of women secondary school principals in Greece. *Compare*, 2, 221–237.
- Kele, T., & Pietersen, J. (2015). Women leaders in a South African higher education institution: Narrations of their leadership operations. *OIDA International Journal of Sustainable Development* 08(05), 11-15.
- Kiamba, J.M. (2008). Women and leadership positions: Social and cultural barriers to success. *Wagadu: Women's Activism for Gender Equity in Africa*, 6, 7-28.

- Lakshmi, C.N.S.S. (2015). "Differences in Leadership Styles between Genders: Out comes and Effectiveness of Women in Leadership Roles".
MBA Student Scholarship.Paper
35.http://scholarsarchive.jwu.edu/mba_student/35
- Longman, K.A., & Anderson, P.S. (2016). Women in Leadership: The Future of Christian Higher Education. *Christian Higher Education*, 15(1-2), 24-37. DOI: [10.1080/15363759.2016.1107339](https://doi.org/10.1080/15363759.2016.1107339).
- Lumby, J. (2003). Managing motivation. In: J Lumby, D Middlewood, ESM Kibawe (Eds.): *Managing Human Resources in South African Schools*. pp. 155-170. London: Commonwealth Secretariat,
- Lumby, J., & Azaola, M.C. (2014). Women principals in South Africa: gender, mothering and leadership. *British Educational Research Journal*, 40(1), 30–44. DOI: [10.1002/berj.3028](https://doi.org/10.1002/berj.3028)
- Lunyolo, G.H., Ayodo, T.M.O., Tikoko, B., & Simatwa, E.M.W. (2014). Socio-cultural Factors that Hinder Women’s Access to Management Positions in Government Grant Aided Secondary Schools in Uganda: The Case of Eastern Region. *Educational Research*, 5(7), 241-250. DOI: <http://dx.doi.org/10.14303/er.2014.200>.
- Madsen, S. R., Ngunjiri, F. W., Longman, K. A., & Cherrey, C. (2015). *Women and leadership around the world*. Charlotte, NC: Information Age.
- Mahlase, S. (1997). *The Careers of Women Teachers under Apartheid*. Harare: SAPES Books.
- Mayer, C.H., & Surtee, S. (2015). The Leadership Preferences of Women Leaders Working in Higher Education. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 4(1), 612-636. doi:[10.4471/generos.2015.49](https://doi.org/10.4471/generos.2015.49)
- Mdluli, C.N.P. (2002). *An evaluative study of the leadership style of female Principals*. (Unpublished Masters Dissertation). Durban: University of Zululand.
- Merchant, K. (2012). *"How Men And Women Differ: Gender Differences in Communication Styles, Influence Tactics, and Leadership Styles."*
CMC Senior Theses. Paper 513.
http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/513
- Mollel, N., & Tshabangu, I. (2014). Women in Educational Leadership: Conceptualizing Gendered Perceptions in Tanzanian Schools. *Educational Research International*, 3(4), 46-54.

- Moorosi, P. (2008). Creating linkages between private and public: Challenges facing women principals in South Africa. *South African Journal of Education* 27(3): 507–521.
- Morley, L., & Crossouard, B. (2016a). Women's leadership in the Asian Century: does expansion mean inclusion? *Studies in Higher Education*, 41(5), 801-814. DOI: [10.1080/03075079.2016.1147749](https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1147749)
- Morley, L., & Crossouard, B. (2016b). Gender in the neoliberalised global academy: the affective economy of women and leadership in South Asia. *British Journal of Sociology of Education*, 37(1), 149-168. DOI: [10.1080/01425692.2015.1100529](https://doi.org/10.1080/01425692.2015.1100529)
- Msila, V. (2013). Obstacles and Opportunities in Women School Leadership: A Literature Study. *Int J Edu Sci*, 5(4), 463-470.
- Nan-Chi, T. (2006). *Senior Women Leaders in Higher Education Overcoming Barriers to Success*. Ph.D. Thesis, Unpublished. Michigan: Eastern Michigan University.
- Nazemi, S., Mortazavi, S., & Borjalilou, S. (2012). Investigating factors influencing women's inclination in adopting managerial positions in Iranian higher education. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(7), 722-732.
- Nzeli, K.A. (2013). *Challenges faced by female headteachers in the management of secondary schools: a case of Kangundo District in Machakos County, Kenya*. (Unpublished M.Admin. Dissertation) Nairobi: Kentata Universty.
- Quinn, L. (2006). *A Social Realist Account of the Emergence of a Formal Academic Staff Development Programme at a South African University*. Ph D Thesis, Unpublished. Grahamstown: Rhodes University.
- Quinn, L. (2012). Enabling and constraining conditions for academic staff development. In: L Quinn (Ed.): *Reimagining Academic Staff Development: Spaces for Disruption*, pp. 27-50. Cape Town: SUN MeDIA Stellenbosch.
- Republic of South Africa. (1996). *Government Gazette 34620: South African Schools Act No. 84 of 1996*. Pretoria: Government printers
- Republic of South Africa. (1996). *Constitution of the Republic of South Africa Act No. 108 of 1996*. Pretoria: Government printers.
- Sanderson, R.E., & Whitehead, S. (2016). "The gendered international school: barriers to women managers' progression". *Education*

Training, 58(3), 328 – 338. <http://dx.doi.org/10.1108/ET-06-2015-0045>.

- Schwanke, D.A. (2013) Barriers for Women to Positions of Power: How Societal and Corporate Structures, Perceptions of Leadership and Discrimination Restrict Women's Advancement to Authority. *Earth Common Journal*, 3(2), 1-2.
- Shava, G.N., Ndebele, C. (2014). Challenges and Opportunities for Women in Distance Education Management Positions: Experiences from the Zimbabwe Open University (ZOU). *J Soc Sci*, 40(3), 359-372.
- Shakeshaft, C. (1993). *Organizational Theory and Women*. Washington: Educational Research Association.
- Sloan, R.G. (1999). *Women in Leadership Roles*. Paper Presented as Sam Houston State University, Huntsville, Texas October 1999.
- Uwizeyimana, D.E., Modiba, N.S., & Mathevula, N.S. (2014). Barriers to Women's Promotion in Primary School Management Positions. *J Soc Sci*, 41(3), 353-362.
- Van Deventer, I., & Kruger, A. G. (Eds.) (2003). *An educator's guide to school management skills*. Pretoria: Van Schaik.
- Weeks, W. J. (2009). *Factors Relative to the Career Advancement and Seminar Attendance of Women Managers*. Atlanta, Georgia: University Microfilms International.
- Wills, G. (2016). *An economic perspective on school leadership and teachers' unions in South Africa*. PhD. Thesis, Unpublished. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- Wragg, E. C. (1994). Conducting and analysing interviews, in: N. Bennett, R. Glatter & R. Levacic (Eds.), *Improving Educational Management through Research and Consultancy* London: Open University Press.
- Zikhali, J., & Perumal, J. (2016). Leading in disadvantaged Zimbabwean school contexts: Female school heads' experiences of emotional labour. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(3), 347–362.
- Zinyemba, A. (2013). Leadership challenges for women managers in the hospitality and financial services industry in Zimbabwe. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4: 50-57.

1605 *Ndebele – Gender and School Leadership*

Zwane, P.D. (2003). *Challenges facing female managers at Emondlo circuit in Nqutu District*. (Masters Dissertation, Unpublished.) Kwa Dlangezwa: University of Zululand.

Clever Ndebele Currently director of the Centre for University Teaching and Learning at Sefako Makgatho Health Sciences University, South Africa.

E-mail address: clever.ndebele@smu.ac.za



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://generos.hipatiapress.com>

Women Leaders as Containers: Systems Psychodynamic Insights into their Unconscious Roles

Claude-Hélène Mayer ¹

Rudolf Oosthuizen; Louise Tonelli ²

Sabie Surtee ³

1) Department of Management, Rhodes University, Grahamstown, South Africa, b) Institut für Therapeutische Kommunikation, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder), Germany

2) Department of Industrial and Organisational Psychology, UNISA, Pretoria, South Africa

3) HERS-SA, Cape Town, South Africa

Date of publication: June 25th, 2018

Edition period: June – October 2018

To cite this article: Mayer, C-H.; Oosthuizen, R.; Tonelli, L.; Surtee, S. (2018). Women Leaders as Containers: Systems Psychodynamic Insights into their Unconscious Roles. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(2), 1606-1633. doi: 10.17583/generos.2018.3217

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/generos.2018.3217>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License](#) (CC-BY).

Women Leaders as Containers: Systems Psychodynamic Insights into their Unconscious Roles

Claude-Hélène Mayer
Rhodes University
Sabie Surtee
HERS-SA

Rudolf Oosthuizen
Louise Tonelli
UNISA

Abstract

This article explores the self-defined roles of women leaders working in higher education institutions (HEIs) in South Africa in the context of systems psychodynamics and thereby increase the understanding of unconscious dynamics in HEIs. This qualitative study is based on the research paradigm of Dilthey's modern hermeneutics. Women leaders are containers of anxieties, while they act out defense mechanisms, such as splitting, projection, projective identification, introjection, idealization, simplification and rationalization. Splitting seems to be important in terms of categories such as mother/professional, mother/daughter, women/men leaders and White/Black women leaders. Women leaders further have introjected the roles of their mothers and female family members from their childhood. They do not embrace the full authority and agency of their leadership, and explore their own difficulties and negative emotions in others through projective identification. The findings create awareness of the roles of women leaders, strengthen women leadership and emphasise the need for leadership training taking the systems psychodynamic perspective into account.

Keywords: women leader, professional roles, family roles, workplace, higher education, role confusion, South Africa

Mujeres Líderes como Receptoras: Sistemas Psicodinámicos de Percepción de sus Roles Inconscientes

Claude-Hélène Mayer
Rhodes University
Sabie Surtee
HERS-SA

Rudolf Oosthuizen
Louise Tonelli
UNISA

Abstract

Este artículo explora los roles autodefinidos de las mujeres líderes que trabajan en instituciones de educación superior (IES) en Sudáfrica en el contexto de la psicodinámica de sistemas y de ese modo aumenta la comprensión de la dinámica inconsciente en las IES. Este estudio cualitativo se basa en el paradigma de investigación de la hermenéutica moderna de Dilthey. Las mujeres líderes son contenedores de ansiedades, mientras que actúan mecanismos de defensa, como la división, la proyección, la identificación proyectiva, la introyección, la idealización, la simplificación y la racionalización. La división se da en términos de categorías como madre / profesional, madre / hija, mujeres / hombres líderes y mujeres blancas / negras. Las mujeres líderes también han introyectado los roles de sus madres y mujeres miembros de la familia desde su infancia. No abarcan toda la autoridad y la agencia de su liderazgo. Los hallazgos crean conciencia sobre los roles de las mujeres líderes, fortalecen el liderazgo de las mujeres y enfatizan la necesidad de capacitación en liderazgo teniendo en cuenta la perspectiva psicodinámica de los sistemas.

Keywords: women leader, professional roles, family roles, workplace, higher education, role confusion, South Africa

Throughout history, leadership roles were generally held by men. Organizations contain individuals who collectively and unconsciously give rise to psycho-social dynamics in the context of leadership (Bayly, 2015; Eckersley, 2016). The conceptual origins of systems psychodynamics include psychoanalysis, group dynamics and systems theory (Armstrong, 2005). The approach focuses on (un-)conscious phenomena in individuals and systems, and individual and collectivist emotions occurring in individuals within organizations (Bion, 1961; Schrujjer and Curseu, 2014). Exploring psychosocial dynamics in the context of leadership provides a new understanding of dynamic change processes within organizations and in terms of individual development and personal growth opportunities within systems (Vikkelso, 2012).

Post-apartheid South Africa and Leadership

The number of women leaders in South African organizations has increased (Mayer, Surtee and May, 2015) and affirmative action (AA) policies and black economic empowerment (BEE) programs have been implemented to strengthen racial, cultural and gender diversity in workplaces. Higher education institutions (HEIs) find themselves in times of complex change and constant socio-cultural and gender restructuring processes (Mayer, Surtee and Barnard, 2015). Diversity markers such as gender, race and age impact on defining organizational roles (Newton, Long and Siever, 2006), which follow unconscious dynamics and need to be explored in depth to understand leadership and organizational effectiveness (Motsoaledi and Cilliers, 2012).

Women leadership in HEIs in South Africa has been researched extensively (Dezso, Ross, and Uribe, 2013; Mayer & Surtee, 2015; Mayer, Surtee and May, 2015; Mayer, 2016). Women leaders are challenged by complex, ever-increasing demands (Bezuidenhout and Cilliers, 2010), such as teaching, research, service delivery and internationalization (Louw and Mayer, 2008), work–life balance (Mayer and Barnard, 2015; Mdlongwa, 2014), and performance (Siddique, Hassan, Khan and Fatima, 2011). The increasing demands, ambiguities and uncertainties in South African organizations create strong unconscious dynamics which need deeper exploration (Motsoaledi and Cilliers, 2012) to give us new insights into

social defense mechanisms (Papadopoulos, 2015), and object relations (Townley, 2008).

Systems Psychodynamics and Group Relations

Systems psychodynamics theory, known as the Tavistock approach (Miller, 1993) or the Group Relations Stance (Brunner, Nutkevitch and Sher, 2006) is influenced by psychoanalysis, which provides patterns of interpretations from the perspective of the unconscious to understand experiences, processes, feelings, behavior and the systemic structure (Cilliers, Greyvenstein, and Africa, 2012; Steyn and Cilliers, 2016) based on underlying anxieties (Armstrong, 2005; Klein, 2005).

The system unconsciously aims at defending itself against feelings of anxiety. If anxiety is not addressed consciously, the system starts to show defense mechanisms which are expressed through certain relationship mechanisms, such as splitting, projection and idealization (Stapley, 2006). Psychoanalysis emphasises that individuals experience the most significant relationship across their life span with their mother (Klein, 1997). This relationship (the mother as the carer and nurturer) might then be projected onto leaders in the organization in an effort to cope with unconsciously experienced anxieties. Fraher (2004) highlights that organizational life is largely a product of previous work and childhood experiences; emotions a result of projective identification (Myburg, 2009) in which parts of the self are projected onto another person. To attribute the behavior to others, one has to identify with the other, thereby recognizing the behavior in itself, claiming that it represents a response to the object (Klein, 1988).

The individual needs an object to identify with to introject and contain projections (Klein, 1997). Through introjection, the individual replicates behaviors, attributes or other fragments of the surrounding world. During this process, experiences from the past are transferred to the present and unconsciously affect present behavior (Stapley, 2006). Based on unconscious anxieties, individuals experience splitting, which leads to the failure of people to see the self and others as a cohesive and realistic whole individual (Klein, 1988), but rather leads to all-or-nothing thinking in which the whole cannot be integrated.

Leaders as Containers in Organizations

Leaders are "containers" for emotions within systems and organizations (Gemmill and Oakley, 1992). If members of a social group are faced with uncertainty and ambiguity, they tend to report feelings of anxiety, helplessness, discomfort, hostility, disappointment and fear of failure (Motsoaledi and Cilliers, 2012). These feelings are usually absorbed unconsciously into the prevailing system. If this is not the case owing to overwhelming feelings, they are projected onto leadership or the leader's role. Anxiety-provoking situations experienced in organizations require containers for that anxiety (Shongwe, 2014).

The individual's reaction to being chosen as a container is to defend against the perceived containment of the group's anxiety. When anxieties run high, individuals communicate their needs through projective identification (Bion, 1961; Tonder, 2012). The relationship between the container and the contained manifests in maternal and psychoanalytic situations, making containment difficult when powerful defenses are mounted (Aram, Baxter and Nutkevitch, 2015; Armstrong and Rustin, 2015). The organization is then the symbolic parent who needs to protect (contain) its employees from the dangers associated with power, authority, termination, loss and the employees' own internal conflict, thereby containing anxiety on behalf of the employees for development to take place (Kaplan and Lipinsky-Kella, 2015).

Women Leaders in South Africa

Women leaders embrace alternative transformational power modes that are not entrenched in patriarchy or in coping strategies typical of women leaders in male-dominated work settings (Kinneer, 2014). Naik (2014) argues that gender parity changes in family and organizational systems lead to new opportunities for organizations. Missing agency and authority of women leaders in academia relate to women leaders' role as "containers" for certain systemic group dynamics and emotion regulations, and are associated with the experience of the "glass ceiling" effects (difficulties to get into senior positions in organizations) (Eagly and Carli, 2007) and "glass cliff"

phenomena (experiences of exclusion and marginalization once having reached senior leadership positions) (Ryan and Haslam, 2005).

Women leaders may experience conflict when individuals exhibit unconscious and unresolved parental discord and relate it to the women leader as they would to a mother (Shongwe, 2014). These projective emotional bonds might reflect the bonds individuals developed with their mothers (Cilliers and Werner, 2013). Counter-transference might occur when the woman leader becomes the symbolic mother who contains the group's anxiety (Cilliers and Werner, 2013). Women leaders, however, could also view their colleagues as children or siblings when the system provokes feelings of dependency, aggression and hope on an unconscious level (Fraher, 2004; Shongwe, 2014).

Role, Authority and Women Leaders

Organizations should create a sense of security and dependency for employees through containment and thought (Greyvenstein and Cilliers, 2012), and (un-)conscious psychological boundaries within/between conflicting subsystems (Kets de Vries, 2007). Formal authority can be delegated to women leaders in their normative role in the organization (Cilliers and Koortzen, 2005), while informal authority is created through recognition, self-authority and the relationship with authority figures in the leader's mind. The attitude of authority figures in the leader's inner world play a crucial role in how and to what degree external institutional roles are taken up (Naik, 2014; Stapley, 2006).

Organizations usually create structures to draw lines of authority on different levels, which might make it difficult for members to recognize and use their authority. The authority may be connected to strong emotions and might lead to misconceptions (Stapley, 2006). Long (2008) notes that the presence of complex human emotions and group dynamics might result in failures, such as broken agreements, misinterpretations of roles, confused boundaries or authority which is used illegitimately as power outside the boundaries of authority. Organizational processes are directed at managing anxiety with "safe structures", to which women leaders may respond by withdrawing from a boundary and psychologically harming their co-workers (Myburg, 2009). Further, these dynamics might lead to role ambiguity

because tasks and structures, objectives, expectations, and the scope and responsibilities of the job are not clear; this might result in lower job satisfaction, high job-related tension and lower self-esteem (Mudzumi, 2013). Other indicators may be depression and life dissatisfaction (Cope, 2003). Cilliers and Terblanche (2010) note the importance of work tasks in containing the anxiety of the system: if they are not adhered to, anxieties can hardly be contained and might be projected or introjected.

Methodology

This study expands previous research on South African women leaders (Mayer & Barnard, 2015) by analyzing unconscious group dynamics in HEIs to provide new insights into the unconscious roles of women leaders from systems psychodynamics viewpoints (Greyvenstein and Cilliers, 2012), thereby contributing to research on women leaders' unconscious roles from an underrepresented theoretical perspective.

Study Design

This study drew on a hermeneutic perspective in which lived experiences are studied to yield substantial descriptions of women leadership roles in South African HEIs (Creswell, 2013; Ramgoolam, 2005). Dilthey's (2002) modern hermeneutics was used to create an in-depth *Verstehen* (understanding), while the researchers applied a self-reflective attitude (Ratner, 2002). Data quality was ensured through voluntary participation, informed consent, anonymity, rigorous analysis and constant comparison of the data throughout the analysis (Charmaz, 2011). Researcher conducted inter-subjective validation processes throughout the research study (Yin, 2009).

Participants

Women leaders from the HERS-SA (Higher Education Resource Services South Africa), a non-governmental organization which supports the development of women leaders in HEIs, were invited through snowball sampling to participate in the research. About 900 women were invited to

participate and 23 women leaders agreed voluntarily to participate in qualitative interviews.

Measures

Data was collected through semi-structured interviews which took 30 to 60 minutes to conduct either in a face-to-face setting or via Skype. Interviews were recorded and transcribed verbatim. Observations of one of the researchers in HEIs in South Africa were captured in field notes. Interview data was analysed following the five-step process of content analysis: step 1 – familiarization and immersion; step 2 – inducing themes; step 3 – coding; step 4 – elaboration; and step 5 – interpretation and checking (Terre Blanche, Durrheim and Kelly, 2006).

Procedures

Participants were based at eight different HEIs in South Africa. At the time of the interviews, the women leaders were all active in academic or administrative positions. Their ages ranged between 32 and 58 years, and they represented a diverse group of women from the four race groups defined by the South African Employment Equity Act (55 of 1998). The group consisted of three African (A), five Indian (I), four Coloured (C) and 11 White (W) South African women (self-defined). According to the Act, Africans, Coloureds and Indians are collectively grouped as Black. 13 women worked in academic positions (professors, heads of departments) and ten women worked in administrative (management) positions. They have been in their positions between one and 32 years.

Data Analysis and Ethics

The analysis included the identification of themes, categories and codes. Data gathered through observation at one selected HEI contributed to the deeper understanding, analysis and interpretation of data (Yin, 2009). Research ethics were applied throughout the research process and included informed consent, anonymity, voluntary participation and confidentiality.

Ethical approval was granted by the ethics research committee at Rhodes University in Grahamstown (South Africa) and HERS-SA.

Results

Women leaders refer to eight unconscious roles (themes), including the role of carer (35 statements), which is divided into the role of the carer/nurturer (17 statements), care for students and colleagues (10 statements) and care for the underprivileged (eight statements from Coloured, Indian and African participants only). The last category includes students from specific race groups, low-income and female students, "adult learners" and students from "lower social/class backgrounds".

Table 1
Roles in women leaders

Women leaders	Themes	Interview Numbers	Total
Roles	• Carer/Nurturer	• I9, I17, B12, B21, B29, C13, C23, C28, W5, W7, W14, W15, W16, W17, W6, W10, W11	17
	• Care for Colleagues/Students		10
	• Care for Under-privileged	• B21, B12, I9, I17, C8, C13, W17, W15, W11, W7	8
		• B21, I9, I17, C8, C13, C23, C29, C19	35

Women leaders	Themes	Interview Numbers	Total
	• Interactor/ Collaborator	• B29, I17, C13, C23, C28, C19, W7, W15, W16, W17, W5, W6, W11, W2	14
	• Mother	• W14, W20, W26, I22, B12, B21, B29, C8, C13, C19 I17, C23	12
	• Achiever	• C23, C28, B12, I17, I22, W7, W14, W15, W16, W17, W11, W5	12
	• Professional	• B21, I9, I17, I22, C8, C13, C23, C28, C19, W15, W16	11
	• Mother and Professional	• B12, B21, I22, C8, C19, W7, W14, W16, W5, W20	10
	• Daughter	• B21, B29, C13, C23, C19, W10, W20, W2	8
	• Woman, Not a Man	• B12, B21	2
Total			104

In addition, 14 statements refer to the unconscious role of the interactor/collaborator, who interacts, collaborates and/or networks with colleagues, students and research partners on different levels. Women

leaders highlight their role as "mothers" (12 statements) in their organizations, 12 classify themselves as achievers and 11 statements refer to women leaders as professionals (responsible for actions, behavior and work). Ten statements refer balancing the roles of mother and professional, roles as daughters (eight statements) and women acting as women, not as men (two statements) (see Table 1). In the following, selected quotations are presented to provide insight into the experiences.

Theme 1: The Carer/Nurturer

Women leaders (e.g. W11) refer to women leaders as "carers" by describing them as sensitive, conscious carers who are concerned about the feelings of others, apply spiritual care, and foster deep and authentic relationships through caring. Caring is not only defined as a practical act of taking care of someone's physical wellbeing, but also as emotional, psychological and spiritual caring, which seems to be part of women leadership through the qualities of being sensitive, mindful and conscious (B12, W15).

B 29, an African women leader, highlights:

It comes from deep-seated issues of just being a woman; of minding or caring or helping others. In your engagement you should be bringing that. The side effects of the given is because of being a woman, a mother. There are women who give tough love. They do care, they do mind, but they also feel strongly that they are not going to mess your thinking around the issue. Men are generally people who would not necessarily apply mindfulness in most engagements. They would call a spade a spade and how you view it, it's your issue. Of course we cannot generalize.

Caring and engagement are viewed as gendered aspects of communication which women leaders should provide at work and which come with the side effect of not only being seen as a professional, but also being seen a mother. This leader sees a difference between how men and women lead, and describes women leaders as more mindful than male leaders.

Altogether eight Indian, Coloured and African leaders emphasise that they take care of "needy individuals" and the underprivileged. One Indian woman leader explains her care for the underprivileged (I18):

To see them succeeding, especially those who come from very disadvantaged backgrounds.... By just being there for them.. ... I specifically look out for young girls who I know have the potential to do a lot better. ... I think, as a woman I can identify with that. They struggle because they are single women in the city, they have issues with violence, with sexual harassment, their issues are much more than what we experienced in those days. Then it's a question of alienation. As a woman who has come from a rural area to the city and experienced similar things, it does link back on your psyche and you can impact on their psyche.

Theme 2: The Interactor/Collaborator

Women leaders refer to the importance of their roles as interactors and collaborators (14 statements). W16 describes her ability to interact perfectly with her peers by communicating respectfully across hierarchical levels. While being an interactor, W16 explains that female qualities such as "being careful" or abiding by "the rules of the game" help her to interact successfully. W15 describes herself as a successful collaborator who "knows the rules of the game"; she describes her high academic position as challenging and stimulating. However, W16 also mentions the downside of being a successful collaborator, namely that you have to "give up your authenticity". According to W16, women often learn early in life to adjust to the communication and the context, but they forget to stay authentic.

Theme 3: The Mother

12 women see themselves at work in their unconscious role as a mother. An African leader (B12) points out the following:

You know, as every woman, every mother, you bring children into the world and you have dreams about them. The same applies when you are appointed to a particular position. There are dreams that you have – goals you want to reach, and you want your contribution to be a

meaningful one because you know that at the end of the day someone somewhere must be able to feel that I'm there and I'm making a difference in their lives, but if I can't do that then I feel less deserving of the position I hold. As a woman, I made an example of kids, there's no mother that wants to see her kid at the same level all the time. You want to see growth, you want to see development, and that adds meaningfulness in your life. You can see the contribution you are making to your child's life as they grow up and you realize that, I'm either on the right track or I'm not, and it makes a big difference in your life.

This woman draws an analogy between being a mother in a family and being a mother in the workplace. The main task is to make a meaningful contribution to the lives of others, which makes her feel deserving of her position at work. This shows that holding a professional position is connected to playing the role of a mother who wants to see growth in "her kids" at work. The professional role is only defined as meaningful when women leadership (in the family and in the workplace) leads to the development of others. For this woman leader, women leadership is all about fostering growth in others through a motherly attitude and care.

Theme 4: The Achiever

Women leaders often refer to themselves as "achievers". W7, for example, describes herself as goal- and task-orientated because she wants to achieve her personal and organizational aims. For C28, achievement relates to her advisory role:

I tend to churn out reports, give information and do training, whereas I felt I would play much more of a strategic advisory role, so I'm trying to find that balance, by ensuring that the way in which we've configured the staff and my team that I could then be more of what I think I'm good at. So that is a challenge. I need to say, 'This is the advice that I can offer.' And that advice that I offer is credible. But what makes it credible? What are the things I need to put in place that makes it credible?

By fulfilling an administrative role instead of being an advisor, C28 shows her deep-rooted insecurity as a leader. She is not convinced that her work is credible and doubts her own ability to make a meaningful contribution. She says: "Men are should rather fulfil the advisory role, while women seem to be good at other things." Her gendered beliefs limit her as a woman leader and undermine her ability to achieve her goals.

Theme 5: The Professional

Women leaders highlight the importance of their professional role (11 statements). I22, an Indian academic, states the following:

Visibility counts much, as I'm a woman, I'm a black female academic and I'm young. I've noticed that in terms of how people and students react to me. Students are really much more engaging; they approach me more easily than if I was older. But on the flip side, people don't take me seriously, because I'm a young black female. I basically have to work twice as hard in my workshop to show them that I actually am competent ... But in the nine months, I resigned twice and with the second resignation I said I'm not coming back. My head of department applied different performance criteria to myself and that of another senior White male academic. I was being judged with much harsher performance criteria and the micro-managing style used for me where the other person would have *carte blanche*. I felt that I didn't know if he would really be speaking to a White older man in the way he was speaking to me. Age, racial belonging and gender seem to be strongly connected to professionalism and professional performance.

This women leader describes her experience that professionalism is judged based on the intersectionalities of age, race and gender. Compared to a White male colleague, she felt micro-managed, underestimated and unfairly judged. She ascribed this to the way her superior classified her based on diversity criteria and not based on her role as a professional academic.

Theme 6: The Mother and the Professional

Ten women leaders refer to the conflictual experiences of being a mother and a professional at the same time. A young Coloured woman leader explains (C8) that she is challenged by her multiple roles as a mother, wife, daughter and leader. What makes her successful is her belief that she has been called by God to fulfil all the roles given to her. W7 emphasizes that she has to integrate work and home, while I22 highlights that she has to deal with her leadership role and being a wife. Also, B29 explains that balancing multiple roles is not easy:

As women we tend to be given multiple roles, and for every role that we play we have to come out victorious. The expectations are so high that we need a place to kneel and cry and say, 'I'm supposed to be a superwoman and I don't think I can do that.' You are not supported emotionally, because you are expected to come out strong.

Theme 7: The Daughter

Women leaders do not only see themselves as carers, nurturers and mothers, they also sometimes see themselves as daughters. C13, a Black woman leader, indicates that she is patronized and treated like a child by a White male superior who acts as a father figure. She struggles to bring her authority to bear owing to role confusion which puts her in a daughterly position of disempowerment. She feels paralyzed and is unable to take up her authority and agency.

C23 describes how personal organizational experiences interlink with her patriarchal family structures:

I am very much influenced by my gender, but also how my gender was implicated within the context in which I was raised and what I was exposed to afterwards. I grew up where women were very much seen as complementary and for that reason when I think of the women that I have been able to observe at close quarters growing up, I never knew what they wanted, never knew what was important to them. Their gender was always shaped by people like my father ... the women would just fall into line and buy into it somehow. In terms of how that is shaped, I think repressing the self has been a big part of how I handled conflict. And I've had to do a lot of hard work to get myself out of that mode of being. With varying success, there are

some times when I'm able to assert myself and other times when I'm not. But it is a work in progress always.

Theme 8: A Woman, Not a Man

Two black women (B12, B29) comment on gendered behavior in their role as women leaders. B12 requests women leaders to act decently and to treat others well, which will contribute to a positive output and to the success of women leaders. Here, being a woman includes striving for the best, accepting limitations, making a difference and being successful.

Discussion

This research indicates that women leaders (un-)consciously associate women leadership with gendered characteristics, such as being a "carer", "nurturer", "mother", "daughter" and "woman" (47 statements), while relating to women as "professionals", "achievers" and "collaborators" (37 statements). Ten statements refer to balancing gendered and professional roles. This study supports the idea that organizations use individuals to contain thoughts, emotions and psychosocial dynamics (Bayly, 2015; Eckersley, 2016), which at the same time reconstruct the individual's and the organization's inner life (Long, 2008). Findings show that gender, race and age play an important role in the workplace from women leaders' perspectives (Newton, et al., 2006) and highlight the boundaries between contemporary family roles and professional and work roles become diffused.

Findings show that women leaders strive for balancing their multiple roles to achieve organizational belonging (Cilliers and Koortzen, 2005). In their efforts to accomplish this, they defer to defense mechanisms to allay systemic anxieties. The split between the traditional role of carers, nurturers, mothers, and daughters in the mind of organization woman leadership might hold and the "new" role a woman holds in a leadership position within an organization. The themes and roles are discussed below in the context of the theoretical approaches of splitting, idealization, projection, projective identification, introjection and the viewpoint that women leaders are containers.

Splitting

Women leaders show tendencies of splitting, which means that they fail to see their self and others as a cohesive whole (Klein, 1988); there is therefore a division between their roles as female family members and their professional roles. According to Beck and Visholm (2014), they reproduce their family roles in the workplace, which are either filled with strength, agency and authority (e.g. the caring and nurturing mother) or with more subordinate roles, such as the role of the daughter with reduced authority and agency (Morley, 2014). There seems to be a split between desiring authority (as a carer in their professional roles), while transferring authority by not wholly fulfilling their roles (e.g. giving up strategic tasks; reducing themselves to giving reports).

Further, women leaders describe splits between the self and others in terms of racial, cultural and language group belonging; gender splits are expressed through perceived differences in performance criteria, roles, tasks and authority; generational and age splits (young versus old); and splits between performance and success (expectations to be victorious versus feeling like a loser). Splits are described as the perceived influence at work (wanting to make a difference, but taking on agency and authority not as a professional, but as a mother).

Finally, women leaders describe a split they see in women leaders who behave like males (indicating a split in gender roles among women leaders) and a split in women displaying female (mother) or male (father/manly) attributes. So, the group of women leaders is split in multiple ways: into female and male, into the ones who "pretend they know" and the ones who "do not know", and the ones who "treat others well" and the ones who "do not treat others well". The world is split into good/positive and bad/negative behaviors and attitudes. Women leaders seem to feel torn between their group and divided within themselves through splits in work abilities and differences in behavior (Shemla, et al., 2014).

The description of these splits might indicate role and identity conflicts (as in Cilliers and Koortzen, 2005; Myburg, 2009; Naik, 2014) and are displayed in women leaders in parental roles (as mothers) and male leaders as fathers, while they experience the organization as such as a symbolic parent (Shongwe, 2014). However, female leaders do not seem to experience the organization as a symbolic parent, which might be based on deep

insecurity and unconsciously perceived high anxiety levels in the organization which create the unconscious idea in women leaders that they must take on parental roles to overcome the system's inability to act as a symbolic parent. By becoming mothers, they define (family-related) subgroup boundaries within the organization, which provide them with the ability to contain anxiety in the organization based on well-known roles, splitting the organization into subgroups of family members (Myburg, 2009).

Idealization and simplification

Women leaders idealize the roles of carers, nurturer and mothers who contribute to the development of children, make a difference and so gain meaning. These roles become idealized and might provide them with a feeling of security by being based on their role models. They help them to contain anxiety by providing protection and shelter for "weak others", thereby dividing the world into strong and weak, helpers and helpless, powerful and powerless. The role of the mother becomes the role of the strong, powerful women leaders who seem to idealize themselves and reproduce the idealization of their own mothers (a product of their previous family experiences from early childhood) (Fraher, 2004).

Furthermore, women leaders simplify their roles when it comes to meeting the system's need for women leaders to act as containers for anxieties. The underlying dynamics of the oversimplification of roles, idealizations and splitting in organizations, may influence woman leadership being perceived as lacking in authority. Perceptions are that male leaders' authority "comes naturally"; but women leaders have "weak" role models, are overwhelmed by their multiple roles, are not (emotionally) supported; are not offered the tasks men are offered, face harsher performance criteria; and are mistreated based on their age, race and gender

Women leaders also simplify the notion of their own meaningfulness at work and reduce themselves to being careers, roles in which they do not have to compete with men to contain the system's anxiety about what such competition might represent. They further rationalize their focus on making a difference by mentioning their wish to care for and help the "needy". The oversimplification of their roles then reduces their influence, authority and

impact on the development of "the helpless", thereby rationalizing the need for this focus through the helplessness of the other and rejecting their professional authority and agency as leaders. By refusing to compete with male leaders for professional authority, women leaders contain anxieties of the system as they divide the organizational world into (motherly) carers (and daughters), and male leaders holding the organizational and professional authority agency undisputed and unchallenged. Where women leaders describe themselves as daughters, they do not idealize the fatherly role of the male leaders, but rather describe them critically, splitting the world into "good, obedient daughters" and "strict, strategic and powerful fathers" (male leaders). The organization becomes a safe and secure world with a simple role division which is easy to manage and contain, with unchallenged "traditional" and well-known roles. This is supported by the role of the women leader as interactor/collaborator (networker) where women leaders describe themselves as staying within the well-known hierarchical levels, "being careful not to violate the rules of the game". They see themselves as successful when they "know the rules" they need to obey to "fit in" and "surrender their authenticity".

Women leaders follow unchallenged hierarchical (even archaic) organizational rules, keep to gender boundaries, and stay within (partly self-made) boundaries to contain anxieties which they and the system fear might not be contained by the organization (which would usually become the symbolic parent as a whole). Women leaders might unconsciously fear giving up the role of the carer, nurturer, mother and subordinate collaborator. Firstly, they might need to retain their unchallenged positions/roles in the organization. Secondly, they must contain anxieties which might otherwise not be contained. Thirdly, they do not wish to contribute to increasing anxiety levels in organizations. If women leaders give up the role of the mother/carer, they might be excluded, marginalized and challenged by the different subgroups in the system (Blackman, 2004; Stapley, 2006).

Projection

As long as women leaders present themselves as caring mothers, they serve as the projected surface of a "safe haven", which provides them with unchallenged positions. However, this comes at a price: the boundaries stay

unchallenged; they give up power, authority, authenticity and agency; and as a result they forego participation in the organization as equals (with male leaders) and acting in their professional roles as strategic, task-oriented leaders in organizations.

Additionally, women leaders (partly) project undesirable behavior, feelings and flaws (Cilliers and May, 2010) onto (1) women leaders who behave like men (thereby splitting the reference group of women leaders); (2) male leaders treating them as inferior (thereby rationalising their lack of power, authority and agency within HEIs); (3) female role models in their families of origin; and (4) the group of disadvantaged who are described as helpless, weak, unknowing, disoriented, misused and lost. Self-projections are rather positive in women leaders, highlighting the positively described aspects of the carer, but also of being strong and knowledgeable leaders (being opinionated, knowing the system and how to behave, making a difference, being adjustable in terms of communication, able to configure staff and teams, defining self-credibility, fulfilling multiple roles, being self-reflective, understanding the system, and knowing one's own boundaries and limitations). The often negative projections on "others" and the positive self-projections show a split in women leaders' perceptions, which should ideally be more balanced. However, women leaders do not only mention positive self-ascriptions, but also indirectly describe the problems they see in their own behavior (giving up power, trying to fit in, being unauthentic, etc.).

Projective Identification

Projective identification (Bion, 1961; Klein, 1997; Tonder, 2012) may occur, in the case of the Black women leaders who feel that the organization does not care enough for the underprivileged to defend individual anxieties and the feeling of being unprivileged in comparison to White female and/or male colleagues. The findings do not show how White women leaders connect with unprivileged individuals in HEI. This might possibly be due to anxieties because they are not able to contain this group's emotions and/or their own emotions relating to privilege and/or underprivilege (Armstrong and Rustin, 2014). While the Black women leaders attribute the feeling of being underprivileged to others they classify as underprivileged, they enable themselves to connect to their own experiences and feelings of

privilege/underprivilege. When they deal with "the other" as underprivileged, they can connect with themselves (projective identification). This might help Black women leaders to deal indirectly with their emotions and experienced pain, their disappointments, anxiety, feelings of powerlessness and missing agency.

White women leaders show projective identification when they describe the role of the interactor/collaborator. These roles are described as careful, adaptable, submissive, subordinate, knowing the rules of the game and being inauthentic. This description might be a projective identification in that they interject the system's need to contain its anxiety by requiring women leadership to feel subordinate, to know the rules of the game and not to challenge the system.

Introjection

In terms of introjections, the findings indicate that women leaders seem to replicate in themselves the behaviors and attributes of the environment (Klein, 1997; Fraher, 2004), the behavior of their mothers and transfer them to their present workplaces (Stapley, 2006): they "fall into line" or "repress their selves" to "fit in" as they have learned to do in their family environment. Furthermore, they describe how their mothers were "superwomen" in public, while "crying at home", displaying strength in public (carer, nurturer, mother), but experiencing inner weakness (questioning their credibility in a professional role, staying in the shadow of the male leaders, not challenging existing systems). These aspects seem to be introjected, providing women leaders with a strong loyalty to their mothers/female role models with whom they identify, and contain projections (Klein, 1997; Fraher, 2004). Unconscious emotional dynamics are thus brought back into organizations through the overlapping of role experiences from their upbringing, and are connected to emotional states (Bion, 1961; Schrujjer and Curseu, 2014) that are either experienced as positive and strengthening or as negative and limiting. Through their strong self-reflexive abilities, women leaders contribute to an understanding of these individual and collective systems dynamics (Motsoaledi and Cilliers, 2012), while aiming at balancing these roles and overcoming introjections, projections and projective identification to a certain degree.

Women as Containers of Anxiety

The study supports the idea that women leaders in HEIs are "containers" for emotions (Gemmill and Oakley, 1992; Motsoaledi and Cilliers, 2012), particularly for feelings of anxiety, helplessness, discomfort (while linking up with the unprivileged), hostility (judging women leaders who behave like men), disappointment (experiences of splitting) and fear of failure (staying within the traditional boundaries and doubting their own professional abilities). As carers, nurturers and mothers they contain the resourcelessness of the disadvantaged, their struggles and anxieties from the viewpoint of the strong mother, while they experience their weaknesses intra-psychologically and link up with the underprivileged and their experiences as daughters. Women leaders might thereby step into the realms of non-authority and non-agency, containing the weaknesses of the organizational system and the emotions connected to these weaknesses.

Women leaders of all race groups aim at balancing the splits in the different roles (Mudzimu, 2013), such as by balancing the motherly and the professional role. They thereby contain the splits, since the balance between professional and life domains does not seem set (Fraher, 2004; Myburg, 2009; Van Wyk, 2012) because childhood experiences seem to guide them to a strong degree. This recurrence of and constant regression towards familiar family roles might be linked to unconsciously experienced and contained group anxieties: the role of the carer and mother is to provide spaces of hope, confidence, safety and the known in times of change, restructuring processes and uncertainty in HEIs.

Application of Findings, Limitations and Future Studies

Women leaders are containers for anxieties in South African HEIs while acting out defense mechanisms. Splitting seems to be one important defense mechanism in terms of mother/professional, mother/daughter, women/men leaders and White/Black women leaders. Women leaders further seem to have introjected the roles of their mothers and female family members from their childhoods. They do not seem to accept full authority and agency in

their leadership positions, and they explore their own difficulties and negative emotions in others through projective identification.

This study is limited to a qualitative hermeneutical research paradigm, to a relatively small sample set from the HERS-SA network in South Africa and to systems psychodynamic theories. It provides insights into the views of women leaders from different racial groups in South Africa only. It therefore does not make generalizations, but provides an orientation for future research and practice on the (self-)ascribed roles of women leaders.

Future research should focus on the phenomena of unconscious dynamics from a systems perspective and the role it plays in women leaders' effectiveness in different workplaces. On a practical note, leadership training should create awareness of unconscious group dynamics in the context of women leadership in South Africa to improve the understanding of these dynamics in HEIs.

Acknowledgments

We thank Higher Education Research Service South Africa (HERS-SA) for commissioning this research project. We also thank all the women leaders who participated.

Dr Sabie Surtee has passed on and we thank her, as a friend and colleague, for her contributions to our HERS-SA project and to this article.

References

- Adisa, T.A., Gbadamosi, G. and Osabutey, E.L.C. (2016). Work-family balance: a case analysis of coping strategies adopted by Nigerian and British working mothers, *Gender in Management: An International Journal* 31(7), 414-433.
- Aram, E., Baxter, R., and Nutkevitch, A. (Eds.). (2015). *Group Relations Work: Exploring the Impact and Relevance Within and Beyond Its Network*. Karnac Books.
- Armstrong, D. (2005). *Organisation in the mind: Psychoanalysis, group relations and organisational consultancy*. London: Karnac Books.
- Armstrong, D., and Rustin, M. (2014). *Introduction: Revisiting the paradigm*.
- Bayly, S. (2015). We can't go on meeting like this: Notes on affect and post-democratic organization. *Performance Research* 20(4), 39-48.

- Bezuidenhout, A. and Cilliers, F.V.N. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa, *SA Journal of Industrial Psychology* 36(1) 1–10. <http://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.872>.
- Bion, W.R. (1961), *Experiences in groups*, London, Routledge.
- Brunner, L.D., Nutkevitch, A., and Sher, M. (2006). *Group relations conferences. Reviewing and exploring theory, design, role-taking and application*. London: Karnac.
- Charmaz, K. (2011). A constructivist grounded theory analysis, In F. J. Wertz, K. Charmaz, L. M. McMullen, R. Josselson, R. Anderson, and E. McSpadden (Eds), *Five ways of doing qualitative analysis*, pp. 165–204, New York, The Guilford Press.
- Cilliers, F. and Koortzen, P. (2005). Working with conflict in teams - the CIBART model, *HR Future* October, 51-52.
- Cilliers, F., and Terblanche, L. (2010). The systems psychodynamic leadership coaching experiences of nursing managers. *Health SA Gesondheid* 15(1), Art #457, 9 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/hsag.v15i1.457>
- Cilliers, F. and Werner, A. (2013). Group behaviour and other social processes in organisations, In Ziel Bergh and Dirk Geldenhuys (Ed.) *Psychology in the work context*, 239-269, Oxford, Cape Town.
- Cilliers, F., Greyvenstein, H., and Africa, S. (2012). The impact of silo mentality on team identity: An organisational case study, *SA Journal of Industrial Psychology* 1-9. doi:10.4102/sajip.v38i2.993.
- Cope, C. M. (2003). *Occupational stress, strain and coping in a professional accounting organisation*. Pretoria: University of South Africa.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research: Choosing among five approaches* (3rd ed.), Sage Publications, London.
- Davey, K.M. (2008). Women’s accounts of organisational politics as a gendering process, *Gender, Work and Organisation* 15(6), 650–671.
- Dezso, C.L., Ross, D.G. and Uribe, J.N. (2013). Why are there so few women top managers? A large-sample empirical study of the antecedents of female participation in top management, *Social Science Research Network* 11(1), doi:org/10.2139/ssrn.2200579.
- Dilthey, W. (2002, [1910]). The formation of the historical world in the

- human sciences. In *Wilhelm Dilthey selected works, Volume III*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Eagly, A.H. and Carli, L.L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business review*, 85(9)62, 1-9.
- Eckersley, R. M. (2016). Is the West really the best? Modernisation and psychosocial dynamics of human progress and development. *Oxford Development Studies* 44(3), 349-365.
- Employment Equity Act*, No 55 (1998). Pretoria: Government Printer.
- Fraher, A. L. (2004). Systems psychodynamics: the formative years of an interdisciplinary field at the Tavistock Institute. *History of Psychology* 7(1), 65–84. <http://doi.org/10.1037/1093-4510.7.1.65>
- Gemmill, G. and Oakley, J. (1992). Leadership: an alienating social myth? *Human relations* 45(2), 113-129.
- Greyvenstein, H., and Cilliers, F. (2012). Followership's experiences of organisational leadership: A systems psychodynamic perspective. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 38(2), Art. #1001, 10 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i2.100>.
- Kaplan, O. and Lipinsky-Kella, K. (2015). Virtual teams and group relations in the WEB 2.0 era: insights from an MBA experiential distance learning course, In Aran E., Baxter, R and Nutkevitch, A, (Ed.), *Group Relations Work Exploring the impact and relevance within and beyond its network Volume IV*, Karnac, London.
- Kets De Vries, M.F.R. (2007). *Coach and couch*. London: Palgrave.
- Kinnear, L. (2014). *A critical analysis of the emerging models of power amongst South African women business leaders*, Unpublished doctoral thesis, University of KwaZulu Natal, Durban, South Africa.
- Klein, M. (1988). *Envy and gratitude and other works 1946–1963*. London: Hogarth.
- Klein, M. (1997). *Envy and gratitude and other works 1946-1963*. London: Vintage.
- Klein, L. (2005). *Working across the gap. The practice of social science in organisations*. London: Karnac
- Louw, L. and Mayer, C.H. (2008). Internationalisation at a selected university, *South African Journal of Higher Education* 22(3), 615-628.
- Lyth, I.M. (1989). *The dynamics of the social: Selected essays, Volume 2*. London: Free Association Books.

- Mayer, C.-H. (2016). "I find that what I do is at total odds..." Holistic wellness in a woman leader working in a male-dominated engineering profession. *Géneros - Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 5(3), 1098-1124. doi: 10.17583/generos.2016.1806.
- Mayer, C.H. and Barnard, A. (2015). Balancing the scales of gender and culture in contemporary South Africa, In S. Safdar and N. Kosakowska (Eds), *The Psychology of Gender through the Lens of Culture*, pp. 327-353, New York, Springer.
- Mayer, C.H., & Surtee, S. (2015). The leadership preferences of women leaders working in Higher Education. *Generos, Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 4(1), 612-636. doi: 10.4471/generos.2015.49
- Mayer, C.H., Surtee, S. and Barnard, A. (2015). Women leaders in higher education: a psycho-spiritual perspective, *South African Journal of Psychology* 45(1), 102-115.
- Mayer, C.H., Surtee, S. and May, M.S. (2015). The meaningfulness of work for a diverse group of women working in higher education institutions, *South African Journal of Higher Education* 29(6), 182-205.
- Mdlongwa, S. (2014). *An exploration of the work-family experiences of black professional women in South Africa*, (Unpublished master's thesis), Cape Town, University of Cape Town.
- Miller, E.J. (1993). *From dependency to autonomy: Studies in organization and change*. London: Free Association.
- Motsoaledi, L and Cillers, F. (2012). Executive coaching in diversity from the systems psychodynamic perspective. *South African Journal of Industrial and Organisational Psychology*, 38(2).
- Mudzumi, P.T. (2013), *Work stress, work-home interference and organisational culture of insurance employees in Zimbabwe*, Unpublished Master's Dissertation, University of South Africa, Pretoria, South Africa.
- Myburg, H. (2009). *The experience of organisational development consultants working in the systems psychodynamic stance*. Retrieved from <http://uir.unisa.ac.za/handle/10500/1473>.
- Naik, B. (2014). *The systems psychodynamics underlying the work-family interface amongst managerial women in the public sector* (Doctoral dissertation). University of South Africa: Pretoria.

- Newton, J., Long, S., and Siever, B. (2006). *Coaching in depth: The organisational role analysis method*. London: Karnac.
- NIOSH. (2009). Publications and products. *Stress at Work*, 99.
- Papadopoulos, N. (2015). *Reconceptualizing social defence theory for the purpose of organisational-level change: Causes, consequences and the contribution of grid - group Cultural theory*. Doctoral Thesis. <http://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/13447/1/FulltextThesis.pdf>
- Ramgoolam, S. (2005). *Experiences of employment equity in the coal mining industry*, Unpublished Master's Dissertation, University of South Africa, Pretoria, South Africa.
- Ratner, C. (2002). Subjectivity and objectivity in qualitative methodology, *Forum: Qualitative Social Research* 3(3), Retrieved from: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/829/1800>.
- Ryan, M.K. and Haslam, A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are overrepresented in precarious leadership positions. *British Journal of Management* 16, 81-90.
- Schruijer, S.G.L. and Curseu, P.L. (2014). Looking at the gap between psychological and psychodynamic perspectives on group dynamics historically. *Journal of Organizational Change Management* 27(2), 232-245.
- Shongwe, M. (2014). *Systems psychodynamic experiences of professionals in acting positions in a South African organisation*. Retrieved from <http://uir.unisa.ac.za/handle/10500/14616>.
- Siddique, A. A., Hassan D., Khan, M. and Fatima, U. (2011). Impact of academic leadership on faculty's motivation, and organizational effectiveness in higher education system, *International Journal of Academic Research*, 3(3), 730-737.
- Sievers, B. (2009). *Psychoanalytic studies of organizations: Contributions from the International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations*. London, England: Karnac.
- Stapley, L. (2006). *Individuals, groups, and organizations beneath the surface: An introduction*. Karnac Books.
- Steyn, M., and Cilliers, F. (2016). The systems psychodynamic experiences of organisational transformation amongst support staff. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 42(1), a1367. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1367>

- Terre Blanche, M., Durrheim, K. and Kelly, K. (2006). First steps in qualitative data analysis, In M. Terre Blanche, K. Durrheim and D. Painter (Eds.), *Research in practice. Applied methods for the social sciences*, pp. 321-344, Cape Town, University of Cape Town.
- Tonder, V. (2012). *Group-as-a-whole as a context for studying individual behaviour: A group diagnostic intervention*, 1–12. <http://doi.org/10.4102/sajip.v38i2.1011>
- Townley, B. (2008). *Reasons' neglect: Rationality and organising*. New York: Oxford University Press.
- Tracy, S.J. (2010). Qualitative Quality: Eight "Big-Tent" Criteria for Excellent Qualitative Research, *Qualitative Inquiry* 16(10), 837-851.
- Van Wyk, M. (2012). *Women leaders, personal leadership and challenges*, (Unpublished master's thesis), Johannesburg, University of Johannesburg.
- Vikkelso, S. (2012). The fragility of a robust therapeutic technique: the case of Bion's experience group. *Theory and Psychology*, 22, 213-233.
- Yin, R. K. (2009), *Case study research: Design and methods*, 4th edition, London, Sage Publications.

Claude-Hélène Mayer Department of Management, Rhodes University, South Africa

E-mail address: claudemayer@gmx.net



Hipatia Press
www.hipatiapress.com



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://generos.hipatiapress.com>

Las Mujeres Indígenas y Campesinas del Sureste Mexicano: Agencia Femenina a Debate

Sandra Cañas Cuevas ¹

1) CIMSUR-Universidad Nacional Autónoma de México, México

Date of publication: June 25th, 2018

Edition period: June – October 2018

To cite this article: Cañas Cuevas, S. (2018). Las Mujeres Indígenas y Campesinas del Sureste Mexicano: Agencia Femenina a Debate. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(2), 1634-1656. doi: 10.17583/generos.2018.2776

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/generos.2018.2776>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License](#) (CC-BY).

Indigenous and Peasant Women in Southern Mexico: Debating Female Agency

Sandra Cañas Cuevas
Universidad Nacional Autónoma de México

Abstract

In this article, I call into question feminist agency and propose new ways of approaching and understanding it ethnographically. Drawing upon indigenous and peasant women's everyday experiences in Southern Mexico, specifically in the state of Chiapas, my proposal examines the weaknesses of liberal understandings of feminist agency and seeks to expand this concept to include culturally situated female experiences. The methodology undertaken comprises a critical review of indigenous women's engagement in social struggles and their articulations with feminist anthropology and gender studies, and fieldwork among Jehova's Witnesses women at the Lacandon jungle. I contend that to the extent that feminist anthropology in particular, and feminism in general, open themselves to researching and understanding apparently conservative female experiences, they will not only complicate and expand their knowledge of the majority of women's lives but also, they would be in better position to become a valid reference for a greater number of women.

Keywords: indigenous women, feminist anthropology, religion, Jehova's Witnesses, Chiapas.

Las Mujeres Indígenas y Campesinas del Sureste Mexicano: Agencia Femenina a Debate

Sandra Cañas Cuevas

CIMSUR- Universidad Autónoma de México

Resumen

En este artículo interrogo el concepto de agencia femenina y propongo nuevas formas de estudiarlo y entenderlo etnográficamente. A partir de las experiencias cotidianas de mujeres indígenas y campesinas en el sureste de México, específicamente en el estado de Chiapas, mi propuesta examina las limitaciones del concepto de agencia entendido desde una perspectiva liberal, para ampliarlo y enriquecerlo hasta incluir experiencias femeninas culturalmente situadas. La metodología empleada se basó en una revisión crítica de la historia de participación social de las mujeres indígenas de Chiapas y sus articulaciones con la antropología de género y feminista, y en trabajo de campo en un ejido de la selva Lacandona con mujeres Testigos de Jehová. Argumento que, en la medida en que la antropología feminista y los feminismos en particular, se abran a investigar experiencias femeninas aparentemente conservadoras podrán no sólo complejizar y diversificar su entendimiento de las vidas de la mayoría de las mujeres, sino estar en una mejor posición para convertirse en un interlocutor válido para un mayor número de ellas.

Palabras clave: mujeres indígenas, antropología feminista, religión, Testigos de Jehová, Chiapas.

En las últimas décadas ha tenido lugar un incremento en la presencia de mujeres indígenas en la escena política local, nacional e internacional. Ellas han incrementado su participación, tanto en movilizaciones y organizaciones sociales, como en puestos de elección popular y en la academia. También están ganando mayor presencia en espacios religiosos, comunitarios y cotidianos que con frecuencia pasan desapercibidos. Cada uno de estos procesos y experiencias asume características específicas y supone ciertos retos para su estudio y comprensión, en particular para la academia feminista y quienes estudiamos cuestiones de género. Este es el caso de las mujeres que participan activamente en espacios religiosos, aparentemente conservadores e inmovilizadores y que a simple vista pueden resultarnos problemáticos a quienes apostamos por la equidad de género. En un país como México, en el que las mujeres indígenas encabezan los índices de pobreza y marginación, esta creciente participación, aunque incipiente e incluso contradictoria, es relevante¹.

En el caso particular de las mujeres indígenas del sureste mexicano, el levantamiento zapatista de 1994 constituye un parteaguas; no sólo en la historia de participación de las mujeres indígenas en movilizaciones sociales, por la visibilidad que adquirieron, sino también por las preguntas y cuestionamientos que generó en las ciencias sociales en general y, en la antropología de género y feminista, en particular. La participación de mujeres en la estructura militar del EZLN, así como en sus bases de apoyo suscitó respuestas contradictorias y, muchas veces problemáticas entre varias feministas mexicanas. Asimismo, la creciente adhesión de mujeres a grupos religiosos de diversa índole, que no necesariamente tienen una agenda “progresista”, ni mucho menos un trabajo para mujeres o con perspectiva de género, ha generado reacciones acaloradas en algunos espacios académicos.

En este artículo muestro cómo estas experiencias femeninas que se desarrollan al margen de procesos organizativos con demandas progresistas nos permiten no sólo interrogar, sino también ampliar el concepto liberal de agencia que ha permeado y permea a amplios sectores de la academia feminista, permitiendo una comprensión más completa y compleja de las vidas cotidianas de miles de mujeres indígenas y campesinas. En la primera parte del artículo discuto el concepto de agencia en su connotación liberal y llevo a cabo una revisión sobre trabajos etnográficos recientes que, desde

diversas geografías, dan cuenta de nuevas formas de pensar y estudiar la agencia. En la segunda parte llevo a cabo una revisión crítica de las articulaciones de las mujeres indígenas con diversos feminismos - académicos y no académicos en el contexto chiapaneco y, en la tercera parte, abordo el caso de una comunidad selvática de Testigos de Jehová (T. de J.) para dar cuenta de cómo se construyen las agencias femeninas en un contexto sociocultural específico. Apoyada en los resultados del trabajo etnográfico, cierro el escrito con una reflexión en torno a los límites del concepto liberal de agencia femenina e interrogo las formas de producción de conocimiento desde la academia feminista.

Nuevas formas de pensar la agencia femenina

Una pregunta recurrente dentro del debate antropológico ha sido la relación entre estructura y agencia en contextos de distribución desigual de poder o dominación. Estudios antropológicos tempranos que se dieron a la tarea de incorporar este debate tendieron a centrar su mirada en la estructura, descuidando el estudio puntual de la agencia.

En respuesta a este énfasis en lo estructural, aportes posteriores han centrado sus miradas en procesos de redireccionamiento de estructuras de dominación que, en algunos casos, fueron categorizados como resistencia. Como señala Lila Abu-Lughod, después de las décadas de los sesenta y setenta del siglo pasado, en las que predominaron los estudios sobre movimientos campesinos y revolucionarios de gran escala, surgió una preocupación por identificar y entender procesos de resistencia más sutiles y casi invisibles (1990, p.41). Si bien es importante dar cuenta de estos procesos de resistencia, la dicotomía estructura-agencia es reforzada de manera inversa, argumenta Abu-Lughod, privilegiando el segundo componente y corriendo el riesgo de obviar un estudio detenido sobre cómo funciona la estructura, es decir, el poder y sus configuraciones (1990).

Teóricas feministas y estudiosas del género se han dado a la tarea de complejizar la relación entre estructura y agencia. Desde el posestructuralismo se ha interrogado el carácter individualista, liberal y teleológico de la agencia (Benhabib, 1992; Butler 1999; Grosz, 1994). En sus reflexiones en torno a la agencia como capacidad para la acción, subrayan la especificidad de las relaciones de subordinación que la hacen

posible. Estas relaciones no escapan a la cultura, sino que están atravesadas por sus particularidades. A este respecto, la antropología ha jugado un papel clave al retomar el concepto de agencia, redimensionándolo culturalmente, pero sin descuidar el estudio de las relaciones de poder.

En su investigación sobre el movimiento de mujeres piadosas en Egipto, Saba Mahmood muestra que el ejercicio de la agencia no está necesariamente encaminado a liberarse de la tradición y que la realización personal no es la única vía para llevar una vida digna, como comúnmente se entiende en contextos occidentales. Mahmood sostiene que no todas las mujeres entienden la libertad de la misma manera, ni mucho menos ponen en práctica su agencia de acuerdo a un entendimiento liberal, individual y neutral de ésta. En su trabajo interroga esta supuesta neutralidad y nos muestra que esta concepción tiene un origen sociohistórico y cultural particular y, sobre todo, contingente, pero con pretensiones de universalidad.

La concepción liberal de la agencia se ha traducido no sólo en un reforzamiento de la dicotomía dominación vs. resistencia, sino también en asociaciones muchas veces problemáticas. Por ejemplo, se tiende a dar por sentado que la libertad, entendida como una meta individual desde la tradición liberal, es parte intrínseca de la lucha feminista (Mahmood, 2005, p.10) y quienes no suscriben este tipo de libertad, son vistas con sospecha e incluso se les acusa de antifeministas. Reacciones similares tuvieron lugar entre varios sectores de la academia y el movimiento feminista en un primer momento, ante las conversiones masivas de indígenas a religiones no católicas en la región Altos de Chiapas y, posteriormente, en el contexto de publicación en 1994 de la Ley Revolucionaria de Mujeres Indígenas por las integrantes del EZLN.

Si nuestro entendimiento sobre la agencia se restringe a su connotación liberal, las variadas experiencias de las mujeres del mundo “no occidental”, es decir, de prácticamente la mayoría de las mujeres del mundo, serían vistas de manera reduccionista, como ejemplos de falsa conciencia, retroceso y tradicionalismo. O peor aún, carentes de contenidos políticos. Además, corremos el riesgo de retroceder en el camino ya andado desde que Chandra T. Mohanty advirtiera sobre la dominación discursiva que ejercen ciertas representaciones de mujeres cuyas formas de vida no “encajan” con las nuestras (2003).

Para quienes reivindican nuevas formas culturalmente situadas de concebir la agencia, ésta es política en la medida en que enarbola cambios positivos y significativos a los ojos y en las vidas de quienes están situadas en esos contextos culturalmente específicos. Como señala Mahmood: “Si hay una lección que hemos aprendido de las maquinaciones del feminismo colonial y de las políticas de la sororidad global, es que cualquier transformación social y política siempre es una función de luchas locales, contingentes y emplazadas, cuyos programas no se pueden preestablecer ni predecir por anticipado” (traducción propia, 2005, p.36). En este sentido, los feminismos occidentales, de clase media y urbanos tienen mucho que aprender sobre estas experiencias.

Otro caso que ilustra nuestra preocupación en torno a los usos del concepto de agencia es el de los huli en Papua Nueva Guinea (Wardlow, 2004). Las mujeres de este grupo han sido piezas clave en la reproducción de sus clanes. No obstante, el auge del capitalismo global ha traído cambios significativos en las vidas de los huli, como la disminución de la protección del clan hacia las mujeres, el incremento de incidentes de violencia y el deterioro de las relaciones entre los géneros en general. Las mujeres han respondido a estos cambios a partir de intercambios sexuales no permitidos, que anulan la posibilidad de matrimonio y de otorgamiento de una dote al clan del esposo potencial y, en consecuencia, ponen en riesgo la continuidad de sus propios clanes. Para Wardlow, si bien a simple vista esto parecería un acto de transgresión con miras a la liberación femenina respecto del clan, en realidad estas acciones colocan a las mujeres huli en una posición contradictoria de marginación y vulnerabilidad no sólo respecto sus clanes, sino también ante la sociedad más amplia (2004, p.1037).

Nia Parson, en su investigación sobre mujeres peruanas migrantes en Chile, nos muestra que la agencia y sus expresiones específicas dependen de las condiciones estructurales y de las relaciones de poder en las que se sitúan las mujeres. Aún en contextos de violencia, pobreza y subordinación, estas tienen un margen de acción, que no es externo, ni independiente de dichas condiciones. Así, la agencia está en función de la condición de género y se ejerce no para liberarse de las condiciones estructurales, sino para llegar a tener una mejor situación dentro de los parámetros de género que las condiciones estructurales marcan (2010). En una misma lógica, el trabajo de Marcela Tovar-Restrepo y Clara Irazábal, en el contexto del conflicto

colombiano, subraya que el ejercicio de la agencia no pone fin a las condiciones de dominación, pero se traduce en la construcción de nuevas capacidades de agencia, a pesar del reforzamiento de la opresión. Incluso, en algunos casos, aunque parezca contradictorio, el conflicto armado colombiano ha empoderado a las mujeres, dando lugar a procesos organizativos de mujeres con demandas específicas de género (2014).

Estos nuevos aportes al estudio de la agencia femenina, entendida como proceso inmerso en estructuras y relaciones de poder enmarcadas en contextos histórico-culturales específicos, muestran que no tiene un significado, ni mucho menos, un resultado unívoco. La agencia femenina no sólo no asume la misma forma (la movilización social o el movimiento organizado), tampoco tiene necesariamente el mismo fin (la liberación o la abierta transgresión).

Como veremos a continuación, a partir de las experiencias históricamente situadas de mujeres indígenas y campesinas del sureste de México, las agencias femeninas tienen lugar tanto en el marco de movilizaciones sociales o de procesos organizativos, como también en espacios o situaciones que muchas veces pasan desapercibidos o que suelen ser considerados espacios tradicionales de reproducción social, como puede ser la participación femenina en religiones organizadas.

Un largo camino recorrido: feminismos diversos en el sureste mexicano

La participación de mujeres indígenas y campesinas en rebeliones y movimientos de resistencia es de larga data, pero la recuperación de estas experiencias y su estudio es reciente. En el siglo xvi durante las llamadas rebeliones indias, las mujeres tuvieron una participación destacada, incluso como líderes de estos movimientos (Gall y Hernández, 2004). Posteriormente, en las décadas de los setenta y ochenta del siglo pasado, las mujeres participaron activamente en tomas de tierras, marchas y plantones de movimientos campesinos, agrarios y urbanos². Muchas de estas experiencias organizativas, han estado influenciadas por contenidos religiosos de diversa índole. Desde las rebeliones coloniales, pasando por las organizaciones de indígenas expulsados de sus comunidades y asentados en la periferia de la ciudad de San Cristóbal de Las Casas y sus demandas de

respeto a la libertad de culto del siglo pasado, hasta los procesos de colonización de la selva por indígenas sin tierras.

Un parteaguas en la historia de movilización social en Chiapas fue el Congreso Indígena de 1974 en la ciudad de San Cristóbal de Las Casas que reunió a miles de indígenas de diferentes regiones del estado para compartir experiencias, hablar sobre su situación de marginación y discutir demandas compartidas. El apoyo de la Diócesis de San Cristóbal de Las Casas, encabezada por Samuel Ruiz García, fue crucial para lograr una amplia convocatoria; este sector de la iglesia históricamente ha brindado apoyos importantes para la organización de espacios de mujeres.

Aunque la participación femenina en el congreso fue escasamente documentada, este evento dio pauta para que muchas mujeres comenzaran a participar de manera limitada en organizaciones campesinas independientes (S!Paz, 2015, p.28). Las mujeres no participaban en las asambleas o las reuniones y mucho menos en la toma de decisiones de las organizaciones y colectivos. Su participación ocurría “tras bambalinas”, elaborando los alimentos para los asistentes o haciéndose cargo de sus familias mientras sus compañeros asistían a las reuniones y cuando acudían a una marcha o una toma, era en calidad de campesinas, no en tanto mujeres indígenas con demandas propias de su identidad de género. Pese a que el Congreso Indígena fue un momento clave para sentar las bases de la construcción de una identidad étnica entre los asistentes, la identidad campesina seguía siendo predominante en el seno de las organizaciones campesinas. En estos espacios, dominados por hombres y por demandas construidas en torno a una identidad campesina amplia, no había lugar para un cuestionamiento de las desigualdades de género, como tampoco para la formulación de demandas específicas de género. A pesar de la exclusión de las mujeres de los espacios de discusión y toma de decisiones de los movimientos campesinos de estas décadas, éstos se convirtieron en un medio importante para que las mujeres se formaran como actoras políticas (Garza y Toledo, 2004, p.193-194).

Paulatinamente surgieron grupos de mujeres al interior de las organizaciones mixtas. Asimismo, en la década de 1980 se fundaron organizaciones y asociaciones civiles exclusivamente de mujeres y/o dedicadas a trabajar con mujeres indígenas, integradas por mujeres mestizas y urbanas, en su mayoría (Freyermuth y Fernández, 1995). Estos proyectos enfrentaron retos diversos

derivados de una falta de entendimiento profundo sobre la realidad de las mujeres con las que se pretendía trabajar y de las expectativas de transformación de las activistas. Las vidas de estas mujeres transcurrían en un contexto de migración forzada del campo a la ciudad y hacia la selva, por falta de tierras y por conflictos político-religiosos. Muchas de las mujeres con quienes querían trabajar habían sido expulsadas violentamente de sus comunidades de origen por haberse convertido al protestantismo y su establecimiento en la ciudad no estaba resultando nada fácil. Otras se habían establecido en lugares remotos de la selva a los cuales era prácticamente imposible acceder por falta de caminos.

En un ejercicio de autocritica, las activistas admiten que una de sus debilidades fue la falta de reflexión sobre la relación de poder que se estableció entre las facilitadoras y el resto de las mujeres. En esta relación, las facilitadoras eran mujeres de clase media, educadas formalmente y quienes supuestamente estaban en posición de llevar a su contraparte - mujeres pobres, sin educación y marginadas- a un estado superior de “toma de conciencia”, es decir, las unas “independientes” tenían el poder de liberar a las otras “sometidas” (Garza y Toledo, 2004, p.204).

Cabe mencionar que en ese momento predominaba un enfoque de análisis marxista, cuya atención se centraba en el campesinado (Garza y Toledo, 2004). En este contexto teórico-práctico, lo étnico y lo genérico no constituían temas de interés. Asimismo, la religiosidad de las mujeres a las que se quería concientizar era vista como un medio para reforzar su posición de subordinación (Barrios y Pons, 1995, p.130) y un obstáculo para su liberación. Se tenían ciertas expectativas sobre el tipo de agencia que las mujeres indígenas y campesinas debían construir a partir de la intervención de grupos dedicados a la educación popular: una agencia orientada a la transformación, entendida como liberación de sus condiciones de opresión. Sin embargo, el entendimiento de dichas condiciones, específicamente de su complejidad, era muy limitado. Las académicas y activistas se percataron de ello e hicieron esfuerzos importantes por tender puentes con las mujeres indígenas y campesinas a partir de talleres y encuentros.

Como señalé previamente, la Diócesis de San Cristóbal de Las Casas, ha jugado un papel destacado en la promoción de la participación femenina, apoyando a mujeres indígenas y campesinas desde inicios de 1960. Fruto de este compromiso es la conformación a principios de 1990

del Área de Mujeres y, posteriormente, la Coordinadora Diocesana de Mujeres (CODIMUJ), un espacio de trabajo y reflexión dentro de la Iglesia Católica exclusivo para mujeres. Si bien en estos espacios no tenía lugar una discusión sobre derechos y tampoco sobre género, sí se reflexionaba en torno a la situación de la mujer y sus necesidades específicas. Su surgimiento y consolidación nos permiten ver que la participación social no está peleada con la religión, al contrario de lo que se pensaba en círculos marxistas, en particular entre las feministas, que veían en la religión un discurso inmovilizador que atentaba contra la toma de conciencia de las mujeres, a quienes había que rescatar no sólo de sus costumbres y tradiciones patriarcales, sino también de su religiosidad. Para sorpresa de muchos, con el tiempo, estos espacios exclusivos de mujeres al interior de la iglesia católica, dieron lugar a procesos organizativos en donde las demandas de género son centrales (Santana, 2001). En este sentido, la participación social y la agencia de las mujeres no puede entenderse al margen de su componente o sustrato religioso, como tampoco de sus identidades indígenas y campesinas. La opción que ofrece la Diócesis es tan sólo una de muchas otras opciones religiosas en las que participan mujeres indígenas y campesinas de diferentes partes de Chiapas. Este caso, considerado de “éxito”, ha gozado de mayor aceptación entre muchas feministas, no así otras experiencias religiosas como el caso de mujeres indígenas conversas al islam (Cañas, 2015) o las que ingresan a las filas de los T. de J. y de quienes hablaré más adelante.

Este apartado estaría incompleto si dejáramos de lado la irrupción del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en la escena política internacional y, en particular, el activo papel que las mujeres indígenas y campesinas han jugado en él. La participación de mujeres en diferentes niveles del ejército quedó plasmada en la Ley Revolucionaria de Mujeres Indígenas, cuya publicación generó reacciones de escepticismo y suspicacia entre varias feministas mexicanas. Desde la academia feminista urbana y de clase media, la primera reacción fue afirmar que no eran demandas propiamente feministas y preguntarse si respondían a un proceso real de concientización sobre la posición subordinada de las mujeres frente a sus costumbres patriarcales y violentas (Rojas, 1999, p.45).

La respuesta de este feminismo negó a las mujeres indígenas su carácter de sujetos políticos e históricos, así como su capacidad de agencia, fijándolas en el tiempo y el espacio como víctimas pasivas de costumbres

arcaicas sin posibilidad de transformación. Un sector del feminismo académico se distanció de esa posición y se propuso entender el contexto en el que surgió dicha ley, así como los complejos procesos y dinámicas sociales que se derivaron de su puesta en marcha (Klein, 2015; Millán, 2014). Estos trabajos evidenciaron que la experiencia de las mujeres indígenas era más compleja que lo que las reflexiones y descalificaciones iniciales habían querido mostrar. También que la academia feminista había quedado rebasada en su aproximación a la experiencia organizativa de las mujeres zapatistas, específicamente los tipos concretos de agencias que estaban en construcción. Aparentemente no se contaba con los recursos epistemológicos ni políticos para aprehender la experiencia de estas mujeres. En su mayoría indígenas, “pobres”, “tradicionales” y religiosas; y, al mismo tiempo, revolucionarias, demandando cambios en sus vidas, como mayor independencia y control sobre sus cuerpos, pero también luchando junto a sus compañeros y colectivos y demandando el respeto a la vida en comunidad. Más aún, para sorpresa de las feministas, muchas de ellas completamente ajenas al concepto de feminismo y al propio movimiento feminista.

Estos trabajos toman distancia de la idea de agencia individual y, en su lugar, reivindican la colectividad del sujeto como parte fundamental de las cosmologías indígenas y de sus luchas por el reconocimiento (Hernández, 2008; Marcos, 2014; Millán, 2014). No obstante, se enfocan en procesos de movilización sociopolítica, dejando de lado otras experiencias, como las de mujeres que participan en colectivos religiosos no organizados política ni socialmente.

Cabe mencionar que también ha habido esfuerzos importantes por estudiar más detenidamente las vidas de las mujeres “marginadas” o “tradicionales” que no necesariamente están involucradas en procesos organizativos o movilizaciones sociopolíticas de corte progresista. En el caso particular de Chiapas, con el auge de los protestantismos y su diversificación a partir de los 1970, un sector de la academia se avocó al estudio de la conversión de indígenas a estas nuevas religiones. Ejemplo de estos trabajos son los que buscan entender las vidas y prácticas de mujeres en este nuevo contexto religioso (Eber, 1995; Gil, 1999; Robledo, 2009). En ellos se analiza el uso que las mujeres dan a los discursos religiosos para realizar ajustes y cambios en sus vidas. Estas investigaciones nos muestran que,

contrario a las expectativas feministas de la época, las mujeres no se rebelaban en contra de la “tiranía” de la religión, vista como fuente de una falsa conciencia y desmovilización, sino que, al formar parte de grupos religiosos, las mujeres aprovechaban ciertos recursos simbólicos y materiales para mejorar sus vidas. Y que, de manera aparentemente contradictoria, muy seguido, a la par de esta mejoría, se daba un fortalecimiento de su práctica religiosa y fe. Considero que el valor de estas investigaciones radica en dar voz a las mujeres y no simplemente hablar de ellas y por ellas o calificar sus acciones y prácticas como más o menos feministas o incluso antifeministas; y, además, mostrar la complejidad de sus vidas y de los procesos sociales en los que participan cotidianamente. Sobre todo, cuestionan la oposición tajante entre dominación y resistencia que había prevalecido en trabajos previos, así como la concepción liberal de agencia discutida en estas páginas.

Estos aportes siguen vigentes, considerando el panorama religioso actual en Chiapas, uno de los estados con mayor diversidad religiosa a nivel nacional³. Desde la selva hasta las periferias urbanas, miles de indígenas han optado por convertirse a religiones diferentes al catolicismo. Para muchas mujeres, la religión (sea ésta una expresión del cristianismo, paracristianismo, islam, etc.) es un medio que hace posible la construcción de una vida digna, la recomposición de los lazos comunitarios ante la embestida neoliberal e incluso la realización personal en el seno de sus comunidades y colectividades. Este es el caso de las mujeres T. de J. con las que he trabajado y de las que hablaré a continuación.

Otras experiencias femeninas, otras agencias femeninas

La presencia del movimiento armado constituye un referente obligado para entender las vidas contemporáneas de muchas mujeres indígenas y campesinas en Chiapas. Sin embargo, hay muchas otras experiencias femeninas que no tienen cabida en este marco de referencia, incluso dentro de la Selva Lacandona en donde el zapatismo tuvo su origen y tiene una presencia significativa. Se trata de mujeres organizadas, pero no precisamente en torno al zapatismo como tampoco a otras movilizaciones sociales de corte progresista, sino a organizaciones religiosas que pueden ser consideradas más o menos conservadoras. ¿Cómo apprehender las vidas de

estas mujeres sin caer en la tentación ya anunciada por Mohanty, de representarlas como tradicionales, proclives a la religiosidad, y en el peor de los casos, carentes de agencia? Estas mujeres y su compromiso religioso plantean retos importantes para los estudios de género y para los feminismos actuales.

Este es el caso de las mujeres T. de J. que viven en un ejido ubicado en los límites de la Selva Lacandona. Éste fue fundado a partir de las dotaciones de tierras realizadas por el gobierno durante la década de 1980 en respuesta a demandas de indígenas campesinos sin tierra. El grupo que peticionó las tierras estaba formado por familias T. de J.⁴, que además de necesitar las tierras para el cultivo de café, querían llevar a cabo su sueño de construir una comunidad religiosa en la selva, el “paraíso en la tierra”⁵.

Los primeros años después de la fundación del ejido se destinaron a la siembra de café, pero los beneficios de este cultivo duraron muy poco, no sólo por la baja calidad de las tierras (únicamente 25% es cultivable), sino sobre todo por las crisis recurrentes del mercado del café. Ante la inestabilidad, la comunidad optó por apostarle a la creación de un proyecto ecoturístico con apoyo del gobierno federal que, con el paso de los años, se ha consolidado y convertido en una fuente importante de ingresos y de empleo para los habitantes del ejido. En la década de 1990 se vivieron transformaciones importantes derivadas del levantamiento armado en 1994, cuando varias familias dejaron el ejido para no volver y otras más llegaron para establecerse. Algunas de estas familias profesan otras religiones (son presbiterianos y pentecostales), pero los T. de J siguen siendo mayoría.

Actualmente, el ejido tiene alrededor de 400 habitantes y se encuentra en los márgenes de un río, cuya belleza lo ha convertido en un sitio visitado por miles de turistas al año. A la par de la actividad turística se siembra maíz y frijol para el consumo local y, sobre todo, “para no perder la costumbre, porque después de todo somos campesinos”. El cultivo de café y cacao para su venta se sigue llevando a cabo, pero no es la principal actividad económica. También hay quienes crían ganado, tienen negocios de carpintería, tiendas pequeñas de abarrotes y peluquerías. Algunas mujeres obtienen ingresos de la venta de pasteles y tamales, y de la elaboración de ropa.

En los últimos años, la migración de hombres jóvenes de comunidades y ejidos vecinos a los EE.UU. ha incrementado

significativamente. Las historias de los que se fueron y lograron cruzar son frecuentes, como también las de aquellos que han sido repatriados y cuya reinscripción a sus comunidades de origen se convierte en un proceso difícil y en muchos casos doloroso. En el caso que me ocupa, tanto la comunidad religiosa, como la posibilidad de trabajar en el centro ecoturístico, se han convertido en medios de disuasión y de contención, logrando que los jóvenes no migren: “con el proyecto, los jóvenes tienen en donde trabajar, es para que se queden, para que no se vayan y los saque el Trump”.

Al llegar al ejido lo primero que llama la atención es el edificio blanco del Salón del Reino, el espacio en torno al cual gira la vida comunitaria. Incluso los horarios de trabajo del centro ecoturístico, en el que muchas mujeres se desempeñan como cocineras y recamareras, están pensados en función de sus obligaciones y compromisos religiosos, específicamente el estudio de la biblia, de La Atalaya y la prédica de los domingos en territorios vecinos⁶. Mujeres y hombres de diferentes generaciones -los fundadores del ejido, sus hij@s y niet@s- organizados en congregaciones o grupos de estudio mixtos participan en el estudio de la biblia, reuniéndose dos veces a la semana con ese fin. El domingo se destina a la predica fuera del ejido.

Conforme se profundiza en el conocimiento bíblico, mujeres y hombres van ascendiendo en la jerarquía de la estructura religiosa. Las posiciones más altas, como la de “ancianos de congregación”, encargados de presidir las reuniones, no pueden ser ocupadas por mujeres. Dependiendo de las horas semanales que destinen a predicar, las mujeres son nombradas precursoras especiales (130 horas), regulares (70 horas) y auxiliares (30 a 50 horas). Una precursora se dedica de tiempo completo a la evangelización, en particular a abrir camino en localidades en donde no hay T. de J.

Noemí es precursora y como tal, no esconde su entusiasmo cuando le pregunto cuál es el lugar de las mujeres dentro de la comunidad religiosa, qué se espera de ellas y cómo se logra ser una buena T. de J. Escucha mis preguntas con atención, las reflexiona detenidamente y se disculpa para ir por sus materiales didácticos que le servirán de apoyo para responderme. Me explica que las mujeres no pueden ser ancianas de congregación porque así lo estipula la Biblia, porque “las mujeres no tienen la capacidad necesaria para solucionar problemas, ni para tomar un puesto de responsabilidad, por eso el hombre es cabeza de la mujer y la mujer debe ser sumisa ante él”.

Hace una pausa y me dice enfática que esto no quiere decir que el hombre mande por mandar o que la mujer valga menos, al contrario, “las mujeres somos muypreciadas en la religión”. Para respaldar su opinión agrega en que la biblia dice “trata a tu esposa como a tu propio cuerpo, al cual no golpearías y no maltratarías”.

Un aspecto clave para ser considerada una buena T. de J. es el compromiso demostrado en la transmisión del conocimiento bíblico a través de la prédica. Para llevarla a cabo con éxito, las mujeres aprenden habilidades para comunicarse con claridad, elocuencia y asertividad, ya sea en persona o por teléfono. Así, las mujeres pasan largas horas haciendo llamadas por teléfono a números seleccionados al azar, tanto de México como de Guatemala⁷, y visitando ejidos vecinos -territorios como ellos les llaman- todos los domingos para hablar de la biblia. Quienes cubren sus horas de predica son elegidas para participar en las asambleas masivas que se realizan dos o tres veces al año en ciudades vecinas y que reúnen a T. de J. de todo el circuito⁸. Ser elegida para participar en estos eventos masivos no sólo es un logro personal o familiar, sino sobre todo un reconocimiento público para la congregación a la que se pertenece. Estos logros las convierten en miembros instruidas y confiables, capaces de transmitir el conocimiento de la biblia y de agrandar y consolidar la comunidad religiosa. En este sentido, algunas mujeres mayores, que han estudiado la biblia por casi 40 años, me han compartido con mucho orgullo que “es algo de toda la vida, así como estudiar una carrera, una puede profundizar y profundizar, porque son tantos libros”.

Las asambleas masivas de circuito tienen una duración de entre 6 y 7 horas, organizadas en bloques intercalados de canto, exposición de temas específicos por parte de los ancianos de congregación, sesión de preguntas y respuestas sobre temas específicos estudiados con antelación y escenificación de situaciones concretas. La preparación para asistir a las asambleas masivas consiste en largas horas de estudio tanto de la Biblia (las partes que se tratarán en la asamblea), como de La Atalaya. También implica la memorización y ensayo de guiones enviados desde “la central” para las puestas en escena de situaciones que los T. de J. suelen enfrentar en sus relaciones con personas que no lo son y que culminan con una moraleja o enseñanza. Niñas y mujeres participan en la sesión de preguntas y respuestas basada en La Atalaya y también en las escenificaciones, y para ello estudian

y ensayan con mucho ahínco. Memorizar las respuestas es sin duda importante, pero para comprender mejor los textos estudiados, hay que saber lo que significan las palabras y responder con claridad y dicción, y adoptar una postura corporal que demuestre seguridad y dignidad. También aprenden a desenvolverse en el escenario y a actuar para las puestas en escena frente a miles de hermanos y hermanas de religión.

Además del estudio pormenorizado y del ensayo de sus participaciones, hay una preparación de tipo más personal que consiste en la planeación de cómo se presentarán públicamente para ese día, es decir, qué ropa llevar, de qué color, cuáles accesorios, zapatos, peinado e incluso maquillaje en el caso de las jóvenes. Éstos varían mucho de una generación a otra, así como del estatus civil de las mujeres. Las mujeres de mayor edad y las casadas tienden a vestirse de manera más modesta, es decir, visten ropa de colores discretos, usan zapatos bajos, sus peinados son sencillos, con el pelo recogido y no usan maquillaje o lo hacen de manera casi imperceptible. En cambio, las mujeres jóvenes y solteras entienden la modestia de diferente manera y en las asambleas masivas destacan por sus atuendos perfectamente combinados, de colores llamativos, el uso de accesorios, de peinados más elaborados y maquilladas para lo que ellas consideran una celebración religiosa muy importante. Además, la asamblea representa una oportunidad de salir del ejido por algunos días, pasar tiempo en la ciudad, convivir con otros hermanos y, ¿por qué no?, conocer a algún chico soltero que las corteje según lo establecido por la religión.

Este es el caso de Jazmín de 19 años, nieta de uno de los fundadores del ejido y cocinera en el centro ecoturístico. Durante nuestras conversaciones me platica de su trabajo, de su vida en familia y en la comunidad religiosa. Accede a la grabación de las conversaciones, pero cuando me platica de sus “pretendientes”, hace pausas para pedirme que no le muestre el audio a nadie, porque no quiere que se sepa que está interesada en dos jóvenes, sobre todo porque ha tenido pretendientes que no son T. de J. Jazmín no está segura de querer casarse, “así que tenga que casarme, ¡no!, a mí me da miedo el matrimonio, siento que es demasiada responsabilidad, además nadie me puede obligar a casarme, yo puedo tomar mis propias decisiones”. Además, considera que es mejor no casarse a temprana edad, ya que “entre más edad tengas, más se te abre la mente, más vas a elegir mejor

y te va más bien que cuando te casas de muy joven. Los que se casan de jóvenes echan a perder su vida porque no disfrutan”.

Jazmín valora mucho su soltería “porque cuando estás soltera tienes más libertad para salir o hacer ciertas cosas, y cuando ya estás casada pues te dedicas a atender a tu esposo y ya no puedes hacer las mismas cosas que cuando estabas soltera: andarte con tus amigas y todo; ya con esposo tienes que preguntarle”. También me comenta que no podría trabajar y que ya no tendría su propio dinero, “por ejemplo yo no doy en mi casa, mis papás se encargan del gasto. Igual como tenemos asambleas, ya pues compro mi ropa, mis zapatos”. Entró a trabajar por iniciativa propia, porque le gusta cocinar, “quería probar, no por necesidad”. Su dinero también lo usa para predicar por teléfono, lo gasta en “el saldo del celular”. Su tiempo libre lo ocupa en jugar fútbol y básquet con sus amigas en la cancha de la escuela del ejido.

En la comunidad religiosa también hay mujeres solteras de mayor edad que desde hace varios años decidieron dedicar su vida a la religión. Apoyan a otras mujeres de su familia en las actividades domésticas o cubren a las empleadas del centro ecoturístico cuando así se requiere, pero su prioridad es el estudio de la biblia, la transmisión de este conocimiento a otros miembros de la congregación menos instruidos y la prédica. Sobre su soltería Avelina comenta que “así sucedió y estoy muy bien, ya más grande la piensa una más, además los hijos son mucha responsabilidad y mucho trabajo... es como aquí que yo veo que tienen varios y siguen teniendo”.

La comunidad religiosa da por hecho que, al contraer matrimonio, muchas mujeres dedicarán más tiempo a las tareas del hogar y al cuidado de l@s hij@s cuando estos lleguen y que incluso dejarán sus trabajos remunerados, si los tienen. No obstante, no se espera que l@s hij@s lleguen cuanto antes, ni se mira con sospecha a las mujeres que no l@s han tenido tiempo después de haber contraído matrimonio. Al contrario, se respeta la decisión de posponer su llegada si es para dar continuidad a los compromisos religiosos, como ilustra la vida de Adela. Cuando era niña el gobierno expulsó a su familia de sus tierras y a iniciativa de su mamá llegaron a vivir al ejido, ya que “estaba deseosa de vivir entre hermanos que la ayudaran con el aprendizaje de la biblia, pero sobre todo para que mi papá finalmente dejara los vicios”.

Antes de convertirse en T. de J. le llamaba la atención la vida tranquila que llevan, le gustaba mucho el orden, la limpieza y la

organización y también su amabilidad. En secreto decidió convertirse en T. de J., a pesar de que sus padres la habían disuadido de hacerlo, argumentando que “es una responsabilidad grande y una decisión que hay que pensar muy bien porque es para toda la vida”. Con mucho orgullo me cuenta que un día salió a escondidas de su casa para ir a la ceremonia de “simbolización” o bautizo y que, aunque sus padres se molestaron con ella, con el paso del tiempo aceptaron su decisión y que, al ver su compromiso, empezaron a asistir más frecuentemente a las reuniones de estudio de la biblia, hasta que decidieron ser simbolizados también. Adela está convencida de que, gracias a esto, “papá encontró apoyo para dejar el alcohol, mamá ahora vive más tranquila y con menos sufrimiento y la familia está unida”.

Hace cuatro años que contrajo matrimonio con Alejandro. Antes de aceptar la propuesta habló con él y le dijo que su pensamiento era que si se casaba no quería tener hij@s pronto porque su deseo es dedicarse de lleno al estudio de la biblia y participar activamente en la congregación. Incluso después de casarse mantienen el acuerdo de postergar la llegada de l@s hij@s porque ella quiere “seguir trabajando en su religión” hasta lograr determinado reconocimiento dentro del reino y para ello requiere libertad para salir a predicar, hacer llamadas, asistir a las asambleas, reuniones y demás actividades religiosas y está consciente de que “con hijos esto ya no sería posible y mis sueños se verían interrumpidos”.

Reflexiones finales

Las experiencias de las mujeres indígenas y campesinas del sureste mexicano dan cuenta de que las agencias femeninas no siguen trayectorias lineales, sino que se construyen y reconstruyen a partir de articulaciones múltiples. Las mujeres se han vinculado con diferentes opciones religiosas más o menos conservadoras, llevando a la práctica sus discursos y normas religiosas, pero también reinterpretándolos.

El trabajo etnográfico me permitió recuperar las voces de las mujeres, así como dar cuenta de su activa participación en la comunidad religiosa y de la construcción culturalmente situada de sus agencias femeninas. Estas tienen lugar al poner en práctica la voluntad para estudiar la biblia, aprender a transmitir el conocimiento bíblico a través de la prédica,

pero sobre todo al convertirse en cierto tipo de mujer y ejecutar esta identidad tanto dentro de la propia comunidad religiosa, como fuera de ésta.

Más allá de la dicotomía sumisión y resistencia tan común en ciertos trabajos académicos, el caso de las mujeres T. de J. ilustra que la agencia tiene que más ver con la activa construcción de cierto tipo de subjetividad, es decir, con convertirse en una buena T. de J. Esta concepción alternativa de agencia es inseparable de un contenido moral específico que implica no sólo convertirse en cierto tipo de mujer, sino sobre todo en miembro digno de la comunidad religiosa para así fortalecerla.

No obstante, dentro del marco normativo religioso se abren espacios para la reinterpretación de las normas y su flexibilización en momentos concretos y en ciertas situaciones de vida, como en el caso de la participación de las jóvenes en las asambleas masivas y su interpretación sobre lo que significa vestir modestamente o la decisión de algunas de posponer el matrimonio o la llegada de l@s hij@s. Así, la agencia no se restringe a la transgresión de normas, reglas y tradiciones, sino también a su correcta ejecución y, en algunos casos su reinterpretación, como vías para la realización personal, pero ante todo como parte de una colectividad que busca construir una vida digna.

En un sentido más amplio, las vidas de las mujeres T. de J. nos permiten reflexionar en torno al feminismo como propuesta teórico-analítica y práctica. Por un lado, nos ayudan a entender cómo ha operado el feminismo y la propia antropología del género, quizá sin proponérselo, negando la capacidad de agencia de miles de mujeres adscritas a una comunidad religiosa, al dar por hecho que los discursos religiosos se imponen y que las mujeres se someten mecánicamente a estos. Por otro lado, las experiencias de mujeres comprometidas con organizaciones religiosas conservadoras muestran los límites del proyecto de sororidad global, al echar luz sobre cómo esta sororidad excluye ciertas experiencias femeninas. Más allá de concluir este artículo con reflexiones acabadas, me gustaría cerrarlo con las siguientes interrogantes: ¿Por qué llegan a incomodarnos tanto las prácticas religiosas de estas mujeres y qué hay detrás de un feminismo que reacciona con aversión? ¿Acaso sus vidas no aportan nada a la reflexión crítica desde la antropología del género y la feminista?

Notas

¹ De acuerdo a la encuesta Intercensal de 2015, la población que habla alguna lengua indígena asciende a 7 382 785¹; de este número 27.9% viven en Chiapas y el 51.3% son mujeres. Siete de cada 10 hablantes de una lengua indígena se encuentran en situación de pobreza (INEGI, 2015).

² Para mayor información consultar: S!Paz, 2015.

³ En 2000 los católicos representaban el 88% de la población y en 2010 el 83.9%. De una población total de 112, 336, 538 mexicanos, 1 millón 561 086 son T. de J., de los cuales 127, 130 viven en Chiapas (INEGI, 2011).

⁴ Los Testigos de Jehová llegaron a Comitán, Chiapas, a principios de la década de 1970 (Hernández, 1991).

⁵ Por respeto al anonimato de las personas a quienes hago referencia en este artículo, no mencioné el nombre del lugar en el que viven y recurro al uso de pseudónimos.

⁶ La Atalaya es una revista con fines proselitistas publicada por la Watch Tower, la organización central o “la central” que rige a los T. de J. de todo el mundo. Territorios son aquellos lugares en los que no hay Testigos de Jehová y en donde es prioritario predicar.

⁷ El ejido se ubica a 60 kilómetros de la frontera con Guatemala y la cobertura de telefonía celular mexicana es prácticamente inexistente. En su lugar, los habitantes recurren a los servicios guatemaltecos por su mejor cobertura.

⁸ De acuerdo a la estructura organizativa de los T. de J., México está dividido en distritos y estos a su vez en circuitos.

Referencias

- Abu-Lughod, L. (1990). The Romance of Resistance: Tracing Transformation of Power Through Beduin Women. *American Ethnologist*, 17:1, 41-55.
- Barrios Ruiz, W. E. y Pons Bonals, L. (1995). *Sexualidad y Religión en los Altos de Chiapas*. Tuxtla Gutiérrez, Chiapas: UNACH.
- Benhabib, S. (1992). *Situating the Self: Gender, community and postmodernism in contemporary ethics*, New York: Routledge.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Cañas Cuevas, S. (2015). The politics of conversion to Islam in Southern Mexico. En A. Khan (coord.), *Islam and the Atlantic World* (pp. 163-185). Florida: University of Florida Press.
- CODIMUJ, (1999). *Con mirada, mente, y corazón de mujer*. Lima: Consejería en Proyectos, México: Mujeres para el Diálogo.
- Eber, C. (1995). *Women and Alcohol in a Highland Maya Town: Water of Hope, Water of Sorrow*, Austin: University of Texas Press.

- Freyermuth Enciso, G. y Fernández Guerrero M. (1995). Migration, Organization and Identity: The case of a Women's group from San Cristobal de Las Casas, *Signs*, summer, 20:4, 970-995.
- Gall, O. y Hernández Castillo R.A. (2004). La historia silenciada: el papel de las campesinas indígenas en las rebeliones coloniales y poscoloniales de Chiapas. En S.E. Pérez-Gil Romo y P. Ravelo Blancas (coords.), *Voces disidentes: debates contemporáneos en los estudios de género en México* (pp. 151-182). México: CIESAS, Miguel Ángel Porrúa.
- Garza Caligaris, A. M. y Toledo, S. (2004). Mujeres, agrarismo y militancia en Chiapas en la década de los ochenta. En M. L. Pérez Ruiz (coord.), *Tejiendo historias: Tierra, género y poder en Chiapas* (pp. 191-218). México: INAH.
- Gil Tébar, P. R. (1999). *Caminando en un solo corazón: las mujeres indígenas de Chiapas*. España: Atenea, Universidad de Málaga.
- Grosz, E. (1994). *Volatile bodies: Toward a corporeal feminism*. Bloomington: Indiana University Press.
- Hernández Castillo, R. A. (2008). *Etnografías e historias de resistencia. Mujeres indígenas, procesos organizativos y nuevas identidades políticas*. México: Publicaciones de la Casa Chata, CIESAS, UNAM-PUEG.
- Hernández Castillo, R. A. (1991). Cambio y reelaboración religiosa: Los testigos de Jehová en una comunidad chuj-k'anjobal de Chiapas, *Anuario CEI III*, 1989-1990, pp. 113-126.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2011). Panorama de las religiones en México 2010.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2015). Encuesta Intercensal
- Enlaces (consultados: 12 de mayo de 2017):
<http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/chis/poblacion/vivienda.aspx?tema=me&e=07>
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_12_3.pdf
- Klein, H. (2015). *Compañeras: Zapatistas Women's Stories*. N. Y.: Seven Stories Press.
- Mahmood, S. (2005). *Politics of Piety. The Islamic Revival and the Feminist Subject*. N. J.: Princeton University Press.

- Marcos, S. (2014). Feminismos en camino descolonial, en M. Millán (coord.), *Más allá del feminismo: caminos para andar* (pp. 15-34), México: Red de Feminismos Descoloniales, Pez en el árbol.
- Millán, M. (2014). *Des-ordenando el género/¿descentrando la nación?. El zapatismo de las mujeres indígenas y sus consecuencias*, México: UNAM-IIA, BUAP, Ediciones del Lirio.
- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism without borders. Decolonizing theory, practicing solidarity*. Durham: Duke University Press.
- Parson, N. (2010). I Am Not [Just] a Rabbit Who Has a Bunch of Children!: Agency in the Midst of Suffering at the Intersections of Global Inequalities, Gendered Violence, and Migration. *Violence Against Women*, 16:8, 881-901.
- Robledo Hernández, G. (2009). *Identidades femeninas en transformación: religión y género entre la población indígena urbana en el altiplano chiapaneco*. México: CIESAS.
- Rojas, R. (1999). *Chiapas ¿y las mujeres qué? Tomos 1 y 2*. México: Ediciones La Correa Feminista, Centro de Investigación y Capacitación de la Mujer A. C.
- Santana Echeagaray, M. E. (2001). *Las mujeres organizadas de la Diócesis de San Cristóbal de las Casas: De la lucha por su dignidad al empoderamiento*. Tesis Maestría en Ciencias en Recursos Naturales y Desarrollo Rural. El Colegio de la Frontera Sur. Chiapas.
- S!Paz (Servicio Internacional para la Paz) (2015). *Luchar con corazón de mujer. Situación y participación de las mujeres en Chiapas (1995-2015)*. México: S!Paz.
- Tovar-Restrepo, M. y Irazábal C. (2014). Indigenous Women and Violence in Columbia. Agency, Autonomy and Territoriality. *Latin American Perspectives*, Issue 194, 41:1, 39-58.
- Wardlow, H. (2004). Anger, Economy, and Female Agency: Problematizing “Prostitution” and “Sex Work” among the Huli of Papua New Guinea. *Signs*, 29:4, 1017-1040.

Sandra Cañas Cuevas Investigadora CIMSUR-Universidad Nacional Autónoma de México. Doctora en Antropología Social por la Universidad de Texas en Austin.

E-mail address: mail@sandracanas.com



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://generos.hipatiapress.com>

Género, Salud y Autocuidado en Académicas Universitarias

María del Rocío Guzmán Benavente¹

Graciela Polanco Hernández²

Karla María Reynoso Varga¹

Cosme Francisco Maldonado Rivera¹

1) Universidad Juárez del Estado de Durango, México

2) Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México

Date of publication: June 25th, 2018

Edition period: June – October 2018

To cite this article: Guzmán, M.R.; Polanco, G.; Reynoso, K.M.; Maldonado, C.F. (2018). Género, Salud y Autocuidado en Académicas Universitarias. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(2), 1657-1680. doi: 10.17583/generos.2018.3089

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/generos.2018.3089>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License](#) (CC-BY).

Gender, Health and Self-care in University Women Professors

María del Rocío Guzmán

Karla María Reynoso

Cosme Francisco Maldonado

Universidad Juárez del Estado de Durango

Graciela Polanco

Universidad Iberoamericana

Abstract

The study aimed to understand the women professor's health care experience, considering personal, family and occupational aspects. It was a qualitative, phenomenological, and biographical study. 15 teachers from a Mexican University were interviewed. The information was structured in three categories: 1) Multitasking stress; 2) Diseases and medical conditions; and 3) Psychological supports. It was found that teachers developed psychological mechanisms (depersonalization, pain normalization, and rationalizations), which allow coping with the multitasking stress, but resulting in self-care neglect and disease. The stories showed health vulnerability and how individual psychosocial supplied tools to cope with health problems. A gender perspective is discussed as a necessity in the woman professor's health assessment. It is questioned the institution role, and it is required a comprehensive approach about inequalities in health and academic productivity.

Keywords: women professors, health, illness, self-care, gender.

Género, Salud y Autocuidado en Académicas Universitarias

María del Rocío Guzmán

Karla María Reynoso

Cosme Francisco Maldonado

Universidad Juárez del Estado de Durango

Graciela Polanco

Universidad Iberoamericana

Resumen

El estudio se enfocó en comprender la vivencia del cuidado de la salud en mujeres académicas, contemplando aspectos personales, familiares y laborales. Fue cualitativo, fenomenológico y biográfico. Se entrevistaron a 15 académicas de una universidad mexicana. La información se revisó a partir de tres categorías de análisis: 1) Estrés multitareas; 2) Enfermedades y dolencias; y 3) Soportes psicosociales. Se encontró que las profesoras desarrollaron mecanismos psicológicos (despersonalización, normalización del dolor, y racionalizaciones) para lidiar con el estrés multitareas, pero incurrieron en negligencia en su autocuidado y padecimiento de enfermedades. Los relatos expusieron vulnerabilidad sanitaria y cómo los soportes psicosociales de tipo personal proveyeron las herramientas para enfrentar los problemas de salud. Se discute necesaria una lente de género en la valoración de la salud de las académicas. Se cuestiona el papel de las instituciones, y se precisa un enfoque integral sobre las desigualdades de salud y desarrollo académico.

Palabras clave: académicas, salud mental y física, enfermedades, autocuidado, género.

La construcción histórica - y *sociocultural*- del género como elemento constitutivo de las relaciones entre mujeres y hombres y sus implicaciones de poder (Scott, 2013), permea la micro y la macroesfera de la sociedad a través del mercado de trabajo, del sistema educativo, de los medios de comunicación, del aparato político, de la familia, de las relaciones interpersonales, e incide en la salud de unas y otros (Alderete, & Franco, 2006).

La salud es un derecho fundamental de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política, condición económica o social. Sin embargo, existen diferencias entre las mujeres y los hombres en cuanto a los factores que la determinan y su carga de morbilidad con repercusiones en la esfera sanitaria (OMS, 2002).

La salud del personal académico (mujeres y hombres) en las universidades se ve afectada por diversas condiciones laborales, como ocurre con otros trabajadores del sector terciario (Arquero, & Donoso, 2013; Magaña, & Sánchez, 2008). El estrés crónico frecuentemente desemboca en “agotamiento profesional” o “síndrome de burnout”. Cuadro caracterizado por desgaste emocional, despersonalización y falta de logro (Maslach, 2003), con consecuencias físicas negativas, como fatiga crónica, dolor de cabeza, insomnio, hipertensión; cognitivo-emocionales expresadas en sentimientos de infelicidad, ansiedad, desatención, dificultad para tomar decisiones; organizacionales como el ausentismo, falta de continuidad en las actividades, deterioro en la calidad del trabajo; y familiares manifiestas en relaciones deterioradas (Moreno, González, & Garrosa, 2002).

Aún son insuficientes las investigaciones acerca de los costos personales que genera ese tipo de problemas en el personal académico para conocer los efectos del estrés laboral, el agotamiento, la frustración, la falta de satisfacción laboral, y muchos otros aspectos que repercuten en el desempeño de las actividades de docencia e investigación (Barraza y Romero, 2011).

Ser mujer es un determinante psicosocial de desigualdad e inequidad que introduce factores agravantes en la salud (Esteban, 2003; Palomino, Grande, & Linares, 2014). En la universidad, las académicas viven con tensiones que ajustan distinto a las de sus pares varones. Además del estrés por las presiones laborales, también experimentan fuertes conflictos en la conciliación del trabajo con la familia (Tena, Muñoz, & López, 2012; Tena,

Rodríguez, & Jiménez, 2010) ante las responsabilidades del hogar, de la pareja, de la crianza de las/los hijos y del cuidado de otros familiares dependientes, al mismo tiempo que atienden la carrera laboral (Guzmán, Polanco, Rocha, & Turnbull, 2016).

Esos esfuerzos afectan el bienestar de las mujeres, tal como lo indican investigaciones de corte cuantitativo y cualitativo enfocadas a estudiar los efectos de las sobrecargas por el desempeño de sus múltiples roles. Sobre esa línea, Blanco y Feldman (2000) encontraron que, académicas con mayores cargas en la planificación de las actividades doméstico-familiares sufrieron más ansiedad y depresión y, consecuentemente, presentaron peor salud mental, sobre todo cuando sintieron menor apoyo de sus parejas.

Otros estudios señalan que el efecto multi rol puede ser favorable o no para la salud de las académicas dependiendo de la calidad del desempeño de los roles tanto en el ámbito laboral como en el doméstico-familiar. Por ejemplo, el trabajo gratificante actúa positivamente en la autoestima de las mujeres cuando se sienten apoyadas laboralmente. Esta condición les genera menos ansiedad en sus roles como madres, esposas y trabajadoras. Frente a mayores demandas laborales, sufren mayores niveles de estrés y depresión, sobre todo cuanto se perciben negativamente en su rol de madres; ya que la percepción de ser una buena madre juega un papel destacado en la valoración que las mujeres hacen de sí mismas (Gómez, 2004; Gómez, Pérez, Feldman, Bajes, & Vivas, 2000).

Gómez, Perilla y Hermosa (2015) también encontraron que, mujeres académicas sufren más tensiones laborales e incluso pueden presentar trastornos depresivos cuando se viven en conflicto con el trabajo y la familia. En México, la depresión en las mujeres ha llegado a ocupar el primer lugar en enfermedades mentales (González-Pier, et al., 2006) y la tercera causa en la carga de enfermedades padecidas (OMS, 2001).

Los problemas mentales que padecen las mujeres trabajadoras se han relacionado con las condiciones laborales que suelen entrar en conflicto con los compromisos familiares y su derivación en experiencias de agotamiento emocional, así como menor eficacia profesional. Algunos estudios con trabajadoras de diferentes niveles ocupacionales encontraron que los apoyos sociales en el trabajo son fuentes protectoras para la salud y el bienestar, ofreciendo apoyo emocional y práctico y un mayor control en el proceso de

la toma de decisiones (Feldman, & Saputi, 2007; Gómez, Pérez, Feldman, Bajés, & Vivas, 2000).

En Estados Unidos ciertas investigaciones han estudiado la relación del trabajo con la familia en el ámbito de la educación superior para conocer cómo les facilita o no el desarrollo de la carrera académica. Los estudios indican que las mujeres han reportado mayores niveles de conflicto al asumir las principales labores relacionadas con la crianza y el cuidado del hogar. También describen cómo, en gran parte de las universidades, las políticas laborales no favorecen el desarrollo académico de quienes deciden ser madres (Armenti, 2004; Gómez, Perilla, & Hermosa, 2015; Probert, 2005; Reddick, Rochlen, Grasso, Reilly, & Spikes, 2012).

Las mujeres trabajadoras continúan con la mayor carga de tareas en el hogar debido a que la participación de los hombres es aún menor (Blanco, & Feldman, 2000; Wiersma, & Van Den Berg, 1991). En ese sentido, la doble presencia es un problema estructural que genera vivencias estresantes en las académicas (Guzmán, Polanco, Rocha, & Turnbull, 2016).

Las diferencias en el uso del tiempo entre mujeres y hombres reflejan desigualdades en la disposición del tiempo libre (personal). De acuerdo con Murillo (2006), el tiempo privado se asume de forma diferente entre unas y otros. Las mujeres han confundido el tiempo personal con el tiempo doméstico, mientras que para ellos representa un tiempo que se dan a sí mismos (en Alcañiz, et al., 2014).

En nuestro país, las mujeres invierten en las actividades domésticas 29.8 horas a la semana en promedio; los hombres, 9.7 horas. Ellas triplican el tiempo registrado por ellos (INEGI, INMUJERES, 2014). Las horas invertidas por unas y otros indican disparidades en cargas y responsabilidades, con el riesgo de que las mujeres sufran más problemas de salud por mayor acumulación de estrés, así como desgaste mental y físico (Gómez, et al., 2000). En relación a ello, algunos resultados de encuestas epidemiológicas han encontrado que la depresión, la ansiedad y las quejas somáticas son más frecuentemente en las mujeres (OMS, 2004).

El problema de fondo tiene que ver, por un lado, con un modelo laboral que impone tensiones ocultas por las contradicciones del sistema de acumulación de capital que contraviene el sostenimiento de la vida (Carrasquer, 2009) y, por otro, porque al privatizarse el cuidado de la familia como un asunto de carácter personal y de las mujeres, ni el colectivo

masculino, ni el estado como administrador de políticas públicas a favor de los grupos sociales han asumido del todo su corresponsabilidad ante un asunto de índole psicosocial, cultural y político-estructural (Guzmán, et al., 2016).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), admite que una persona es saludable cuando logra un desarrollo equilibrado de la vida en sus relaciones interpersonales, familiares y de integración social (en términos comunitarios y económicos) como base para un funcionamiento eficaz. La superación de enfermedades y el desarrollo de estados mentales positivos son factores protectores de la salud psicológica (Taylor, Kemeny, Reed, Bowel, & Gruenewald, 2000, en Vázquez, et al., 2009).

Desde esa perspectiva, la autoatención (o autocuidado) es un aspecto que comprende actitudes y acciones enfocadas al bienestar. Significa capacidad de explicar, atender, controlar, aliviar, aguantar, curar, solucionar o prevenir procesos que afectan la salud en términos reales o imaginarios. Se relaciona con los hábitos personales, la actividad física y las redes de apoyo social como la propia familia y los amigos, entre otros recursos y prácticas necesarias para la salud de las personas (Berenzon-Gorn, Saavedra-Solano, & Alanís-Navarro, 2009).

Al reconocer la importancia que adquiere el autocuidado para la salud, ya que ésta es un derecho humano para el bienestar socio-emocional y físico de las personas; y tomando en cuenta que el género es un determinante social de la salud (Palomino, Grande, & Linares, 2014), el presente estudio se propuso comprender cómo se viven las académicas en el cuidado de su salud, en relación con algunas de sus experiencias de desarrollo personal, familiar y de carrera laboral.

Metodología

El estudio fue cualitativo; de carácter fenomenológico y biográfico (Bertaux, 1988; Gadamer, 2012), así como de análisis temático. El método fenomenológico permitió abordar la realidad social y humana en busca de un tratamiento más personal e intersubjetivo (relación yo/tú), lo que ha favorecido la emergencia del sentido de vida de las participantes. De esa forma, quien investiga puede llegar a descubrir aquello oculto e integrar la unidad (Barbera & Inciarte, 2012).

Desde el método biográfico, las entrevistas en profundidad permitieron el acercamiento con las participantes y la interpretación de sus relatos, reivindicando lo autobiográfico como enfoque metodológico y no solo como herramienta o técnica (Bertaux, 1988), al posibilitar el reconocimiento de significados y contextos de significado de lo individual como parte de lo social, de sus estructuras y de sus normas (Díaz, 1999).

La muestra estuvo integrada por 15 mujeres académicas de tiempo completo de una universidad pública mexicana. Las participantes contaban con un perfil deseable en docencia e investigación y formaban parte del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP); cuatro de ellas también pertenecían a Nivel I del Sistema Nacional de Investigadoras (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT). Formaron parte de una investigación más amplia acerca de la construcción subjetiva de identidades desde el ámbito personal-familiar y su incidencia en la carrera laboral. Cuando fueron entrevistadas tenían entre 34 y 63 años de edad; 7 de ellas eran casadas; 2, divorciadas; 2 más solteras y 1 viuda. La mayoría tiene entre uno y tres hijos.

Mediante el análisis de relatos se intentó responder a la pregunta relacionada con la salud y el autocuidado de las académicas, tema emergente en la investigación de la que deriva el presente análisis. El tópico de la salud apareció en los encuentros con las primeras académicas entrevistadas, por lo que se decidió integrarlo para profundizar en él, tratando de comprender la vivencia que las participantes han experimentado alrededor de ésta.

Las entrevistas de las que se obtuvieron los relatos duraron aproximadamente dos horas en promedio con cada participante. Se llevaron a cabo en distintos lugares acordados con ellas previamente; algunas, en sus centros de trabajo; otras, en sus casas y otros lugares públicos. La mayoría de las entrevistadas mantuvo abierta la posibilidad de nuevos encuentros u otras formas de comunicación como el correo electrónico y los mensajes telefónicos para integrar la información que hiciera falta. La disposición de las participantes fue siempre de apertura y colaboración.

Para guardar su anonimato, se emplearon nombres ficticios; se editaron y eliminaron datos personales que pudieran contravenir la confidencialidad de su identidad. Se obtuvo su consentimiento para la

grabación, transcripción, análisis y publicación de los resultados de la investigación.

Resultados y discusión

El estudio pretendió conocer las vivencias de las académicas desde algunos sucesos acontecidos en su desarrollo personal-familiar y laboral en relación a su salud y autocuidado. Para llevar a cabo el análisis a sus procesos de subjetivación, se construyeron tres categorías: 1) Estrés multitareas; 2) Dolencias y enfermedades, y 3) Soportes psicosociales.

La vida de las participantes ha atravesado por distintas experiencias en las que la salud se tiñe como marca de género (Alderete, & Franco, 2006) desde la cual las mujeres asumen las responsabilidades de planificación y gestión doméstico-familiar como condición para mantenerse en el mundo del trabajo. Esas tareas las han llevado a experimentar una cotidianidad con ansiedad y estrés e incluso con estados depresivos (Blanco, & Feldman, 2000; Gómez, 2004; Tena, et al., 2012).

Los malestares psicológicos y físicos se han asociado a la condición de ser mujeres doble-presentes (Guzmán, et al., 2016) para hacer compatibles las demandas del trabajo con las de la vida familiar. Las experiencias de este grupo de académicas han transitado entre dolores de cabeza, dolores musculares, problemas de presión, taquicardias, alopecia, dolores de estómago, parálisis por tensión, pérdida de visión, entre otras. El sobre peso, apareció como un problema que desencadena o agrava otras enfermedades (diabetes, problemas ortopédicos, obesidad, hipertiroidismo, presión reactiva, entre otras). Esos malestares y enfermedades se asemejan a los que han padecido otras académicas por cargas del trabajo, tareas de la casa y la familia (Tena, Muñoz, & López, 2012) las cuales han detonado en estrés multitareas.

Estrés multitareas

Los múltiples roles y la calidad con la que son desempeñados por las mujeres trabajadoras han sido fuente de estrés y conflictos que afectan negativamente su salud física y su bienestar psicológico (Phillips, & Mc Cartney, 1991, en Gómez, et al., 2000; Gómez, 2004; Feldman, & Sapulti,

2007; Tena, Rodríguez, & Jiménez, 2010). Sumados a los roles domésticos y familiares en la vida privada, la academia implica actividades de docencia, gestión, investigación, tutoría académica, dirección de tesis, vinculación y difusión. El avance en esta profesión exige producción individual y colectiva, así como actualización y habilitación del posgrado.

Este último se ha presentado no como una demanda única a resolver, sino también como un periodo colmado de eventos estresantes que implica adaptación, sobrecarga y desgaste para estas académicas. Cuando se cursa en condiciones institucionales poco favorables, puede llegar a producir estados de agotamiento (Gómez, Feldman, Bajés y Vivas, 2000), tal como lo ilustra el siguiente relato.

(...) Los primeros tres semestres (del doctorado) muy padre, pero después, “pooom” (...) ahí fue donde dije, si patino (ahí me quedo (...), aun así yo cumplía en el sindicato, venía a dar mis clases, asistía a una que otra junta, hacía mi trabajo de evaluación, o sea, yo trataba de cumplir acá y acá (y eso), acabó, acabó con mi salud (...) (Ana, divorciada, un hijo).

La acumulación de estrés coloca a las mujeres en situación de riesgo para la salud física y mental. Los malestares psíquicos se han vinculado íntimamente a malestares físicos. Como se puede deducir del siguiente relato, el proceso psicobiológico del estrés torna vulnerables a las académicas en términos de salud.

(...) me sentía mal, con dolores de cabeza, tenía problemas de presión, de presión arterial, y se presentaron por toda la situación de estrés, y todo lo que esto involucra. Era por presión reactiva, así es como lo calificó el médico, debido al estrés (Elvira, casada, dos hijos).

La vulnerabilidad se acentúa cuando ellas postergan la atención de sus malestares, síntomas de enfermedad o alteraciones en sus estados de ánimo. Los relatos hicieron presente la despersonalización, una de las características del agotamiento profesional (Maslach, 2003). En el caso de las participantes, ésta parece extenderse a sí mismas, expresada en la negligencia hacia su salud y la negación de las propias necesidades

humanas; y como lo muestra el siguiente relato, no cede ni ante las evidencias ni ante la confrontación.

(...) por supuesto, atiendes a todo lo demás, menos a ti (...). Sí, me dice (mi mamá), ándale hija y ¿por qué tú no? (...) ¿por qué tú no entras con el doctor?, y (yo digo) no; yo después, yo después (...), también está esa parte de dejarlo todo para después (Elvira, casada, dos hijos).

Se genera una espiral ascendente: no se atienden los síntomas de enfermedad porque se está estresado y estar estresado genera síntomas de enfermedad. Hay racionalizaciones que permiten negar el problema, continuar el estilo de vida y el ritmo de trabajo. En contradicción al deterioro de su salud física y/o mental, algunas académicas han asumido ser “saludables”.

(...) Afortunadamente he tenido buena salud, creo que hasta la fecha, tengo buena salud, a excepción que me afecta mucho el estrés, cuando hay sobrecarga de trabajo, sí me afecta mucho el estrés (...) (Sol, divorciada, tres hijos).

Sin embargo, la despersonalización y las racionalizaciones no evitan la disrupción orgánica. La desatención tiene consecuencias; con el paso del tiempo, las enfermedades aparecen o se acentúan en momentos de intenso trabajo y desatención personal. En los casos de mayor sobreimplicación laboral, las molestias y enfermedades han cobrado importancia hasta el momento en que las académicas se han visto incapacitadas para seguir laborando. Esperar hasta un periodo crítico ha tenido altos costos, dificultado la evolución clínica con secuelas a largo plazo.

(...) lo que ahorita tengo de enfermedades son de ese tiempo, ¿verdad? y alguna vez me quedé hasta que no pude dar un paso de la tensión que tenía (...). Me quedé paralizada como quince días (...) era cuestión de estrés (...) muchas tensiones (Cristina, viuda, tres hijos, dos nietos).

Otro mecanismo que se ha desprendido de la vivencia estresante es una especie de normalización del dolor. Las participantes han aprendido a

convivir con molestias físicas y emocionales, de tal suerte que su presencia no se percibe como extraordinaria; se vuelve parte de la vida, genera tolerancia. De esta manera, los síntomas pueden evolucionar hasta formar cuadros severos. El relato siguiente muestra el alto riesgo que corren estas mujeres al normalizar el dolor y no atenderse a tiempo.

El mayor problema que te puedo comentar (fue), una lesión, una fractura en el brazo, (y) no atendérmela, por no saber que era fractura, pese a que no podía dormir (...). No me di cuenta y nunca me atendí esa lesión. Hasta, ya a los meses que era insoportable que voy a ver, y que me dice el terapeuta, el fisioterapeuta, que necesita una radiografía. Me checa y me dice, mire aquí estaba la fractura (...) pegó mal, por eso tiene ese problema en su hombro (Elvira, casada, dos hijos).

Paradójicamente los mismos mecanismos psicológicos que en un inicio resultaron adaptativos y les permitieron avanzar en su carrera, al volverse crónicos han perjudicado su salud.

El estrés se ha vivido como “algo atorado”, que irrumpe en el cuerpo, que “cobra facturas”. Los síntomas físicos se perciben como un indicador que entorpece el trabajo y el transcurrir de la vida cotidiana. Han podido observar los efectos de su estilo de vida hasta que su propio comportamiento las ha confrontado.

(hay que) sortear las dificultades o lidiar con lo que te digo de la cuestión de las enfermedades (...). Es que vives en un estrés así como muy fuerte, ¿verdad? Yo después de mucho tiempo me di cuenta que todos los días tenía dolor de estómago, no un dolor así como dolor, sino como algo atorado, ¿verdad? Es que corres todo el día (...), un día me fui a trabajar con el vestido puesto al revés (...) y dices, ¡Qué es esto! O sea, no me pude ni siquiera ver al espejo a ver cómo salía. Ese día dije, ¡No puede ser! No puede ser que corras a ese ritmo (...) dejas al niño en la escuela, dejas medio el desayuno, medio la comida, medio la ropa, medio lo que le dices a la muchacha que te ayude y sales corriendo (Cristina, viuda, tres hijos, dos nietos).

Parte del porqué las académicas se han despersonalizado a sí mismas es que su tiempo, al estar más condicionado socioculturalmente que el de los

hombres, resulta insuficiente para invertirlo en su cuidado – por ejemplo, las mujeres pueden estar sometidas a la pareja o a las/los hijos. Cuando se sacrifica el tiempo personal para sí mismas, se refleja como desigualdades en el trabajo -doméstico y extra doméstico-. Porque el tiempo privado se asume de forma distinta entre unas y otros (Murillo, 2006). Ellos lo emplean para sí mismos; las mujeres suelen confundirlo con el tiempo doméstico-familiar (en Alcañiz, et al., 2014), contrapuesto al del trabajo fuera de casa y a las exigencias de la formación académica. Disponer de tiempo personal solo ha sido posible robándole horas al sueño.

(...) desde el momento mismo que no hiciste las horas de sueño necesarias, porque durante ese tiempo es cuando le dedicas a muchas de las cosas que tienes profesionalmente. Para tener muchos de los logros que tenemos, son en las horas que todos están dormidos (Elvira, casada, dos hijos).

Para algunas, como en el siguiente relato, contar con tiempo para sí mismas solo ha sido factible cuando las obligaciones familiares han disminuido o concluido. Lo que ocurre, generalmente, cuando los hijos han crecido o cuando la pareja se ha ido.

(...) ahora tengo tiempo por ejemplo de hacer comidas como mucho más sanas (...), hacer la dieta que necesito (...) porque tengo diabetes. Hacer el ejercicio que necesito (...). Puedo pagar un tratamiento por fuera (...). En un tiempo, pues no puedes hacer ejercicio porque a qué hora, o sea a qué hora vas al gimnasio (...). A lo mejor caminas un ratito pero nada más, ¿verdad? Pero así como un programa de ejercicios que necesitas (no se ha podido), en el caso por ejemplo mío, que en la cuestión de la diabetes tiene mucho que ver (...) (Cristina, viuda, tres hijos, dos nietos).

El estrés multitareas y la sobreimplicación ha provocado agotamiento emocional y físico a este grupo de académicas, sobre todo cuando han desatendido su salud por atender los requisitos académicos y las necesidades de otros/as. Los descuidos, con el paso del tiempo, también han derivado en enfermedades con síntomas severos, poniendo al descubierto la vulnerabilidad y el riesgo en que puede estar la salud de estas mujeres.

Enfermedades y dolencias

Uno de los problemas que han padecido estas académicas con mayor frecuencia es el sobrepeso. Con él han caminado a ratos entre malestares y dolencias, soslayando su importancia al priorizar, sobre todo, las necesidades de las y los hijos, y posponiendo su atención o negándose a enfermar porque no hay tiempo para ello.

Me he descuidado, debería hacer ejercicio (...) no me da tiempo (...). No soy enfermiza afortunadamente, igual tengo la teoría de que inconscientemente como (mi hijo menor) me necesita no me enfermo” (Josefina, casada, dos hijos).

(...) Lo que no he logrado es bajar de peso, eso sí es lo único que no he logrado. Este, mmm, pero que haya tenido alguna enfermedad fuerte, o sea, no! De vez en cuando me dan taquicardias (...) Me dijeron que era por estrés y son esporádicas (...), pueden llegar de repente pero, no, hasta ahorita no tengo nada serio. Pero sí me han recomendado que baje de peso (...). Estoy haciendo ejercicio, ahorita tengo más tiempo, (porque) mis hijas no están aquí (...), y pues yo creo que es lo único que a veces me preocupa (...). He tenido buena salud, creo que soy una persona fuerte. Fuerte, mentalmente y creo que soy una persona fuerte físicamente (...) (Hipatía, casada, dos hijas)

Minimizar la importancia del sobrepeso y de otras enfermedades ha llevado a las participantes a desatenderse, ponderando el valor de la académica y la investigación.

(...) Mi único problemilla es que tengo sobrepeso (...). Tengo problemas ortopédicos que digo, son mecánicos. A mí me preocupa más un problema sistémico metabólico que mis rodillas ¡Están deterioradas! (...)” (Carlota, casada, dos hijos y un nieto).

“Gordura, ya no podía caminar de tanto estar sentada (...) daba la clase y me sentaba, me sentaba porque ya no podía estar parada, me subía a mi cubículo a seguirle, ya no caminaba (...). Yo tengo problema de hipertiroidismo y descuidé mi ida al médico, descuidé mi tratamiento, descuidé mi sueño, (...) a veces comía, a veces no (...), cambié mi sistema de alimentación (...) mi carácter cambió, ¿no te

digo? Mi vista se acabó, ya no veía, mi voz tartamudeaba al hablar, (tenía) dolores en todo mi cuerpo y mi columna. Yo veía que mi estómago se me sentaba ya en mis piernas (...) ¡Horrible, horrible! (...) (Anna, divorciada, un hijo).

(...) la renovación, para el reingreso vigente (del SNI), pues sí genera cierto, cierto estrés, ¿no? Incluso también con el proyecto que me han autorizado. Luego pone una sus metas, y que un libro, un artículo y todo eso y se te pasa el tiempo y que el libro no sale de la editorial y que tengo que presentar las evidencias, entonces andas también así un poquito agobiada con esas cuestiones (...). Yo tuve bruxismo de tanto que apretaba la mandíbula (...). Por las cuestiones de estrés a las que te enfrentas (...) (Elisabeth, casada, dos hijas).

Las académicas han reconocido el riesgo y las consecuencias que representa su ritmo de vida, pero ello no les ha ayudado a escapar de las presiones y el sedentarismo. El estilo de vida insano se acentúa por la falta de tiempo, las demandas y las formas en las que se requiere llevar a cabo el trabajo.

(...) he subido mucho de peso (...) son varias horas sentada y todo eso pero a veces dices, bueno, me voy al gimnasio, me voy a correr, voy a hacer esto y de aquí a que otra vez vuelves a agarrar el hilo de lo que estabas trabajando y escribiendo, a veces dices, “no, mejor aquí me quedo y termino, y a veces estás así como que muy sedentaria, ¿verdad? No me he checado últimamente (...) pero sí no me siento, no me siento saludable, ¿verdad? Obviamente, sé que si sigue una con ese ritmo de vida, bajo ciertas presiones y muy sedentario, pues obviamente tarde o temprano se va a ver reflejado, ¿no? y los análisis van a decir otra cosa (Elisabeth, casada, dos hijas).

Asumir con mayor responsabilidad ciertas prácticas de autocuidado ha sido una preocupación de parte de algunas de las académicas. Con el paso del tiempo, han reconocido la importancia del descanso no condicionado, tener una buena alimentación, gozar de un estado emocional equilibrado y, en general, llevar una supervisión y un control preventivo de su salud.

(...) va aprendiendo uno (sic) en el transcurso de los años, yo creo, y más en cuanto va uno (sic) creciendo o envejeciendo, más, ¿verdad?,

que tienes que irte consintiendo y cuidando tú sola, ¿no? y más estando sola (...) (María, soltera, sin hijos)

(...) ahora sí me puedo cuidar más, si me quiero dormir un rato a medio día, me puedo acostar, o si necesito descansar un tiempo porque me siento cansada, pues puedo hacerlo. (...) no tengo la presión de la familia y eso pues se me hace increíble (Cristina, viuda, tres hijos, tres nietos).

(...) afortunadamente mi salud hasta ahorita está bien. Trato siempre, generalmente, de dedicar tiempo para hacerme mis controles preventivos (...). Afortunadamente, te digo, hasta ahorita no tengo nada así, problemas serios de salud, un problema crónico, no. La alimentación trato también de más o menos llevarla bien y en mi aspecto emocional como que me considero una persona equilibrada (...). Yo siento que conforme va pasando (el tiempo), la edad me ha vuelto así (...) (Margarita, soltera, una hija).

Los tres relatos anteriores pertenecen a mujeres solteras o viudas. La coincidencia introduce cuestionamientos sobre la injerencia del rol de pareja en las conductas de autocuidado de las mujeres.

En estos relatos, las participantes no solo están conscientes del valor que adquiere su salud sino también dejan ver la importancia de contar con un programa de atención y prevención como práctica de control. Pese a ello, la mayoría de las participantes se han desenvuelto como mujeres multi rol y multi tareas, en condiciones no del todo favorables para su salud y bienestar.

Ante momentos de conflicto y tensión, agenciarse y construir soportes psicológicos les han permitido protegerse y mitigar situaciones adversas. Especialmente cuando reconocen su propio poder y se responsabilizan de su vida.

La construcción social en torno a que las parejas deben cuidar a la familia dada la asignación de los roles de la maternidad y la paternidad puede llevar a que tanto mujeres como hombres deleguen en su pareja el cuidado de sí. Ante ello, cabe preguntar si mujeres y hombres fantasean tener una pareja que se preocupe por ellas y no se dan cuenta que ésta está asume la misma idea.

Soportes psicosociales

Algunas de las participantes han buscado apoyos psicológicos profesionales para sobrellevar las cargas emocionales de la vida cotidiana. Si bien no han solucionado por completo sus malestares, les han permitido sobrellevar los problemas, tal como lo han hecho otras mujeres trabajadoras que han implementado estrategias mediante la autoatención y el apoyo social (Berenzon-Gorn, Saavedra-Solano, & Alanís-Navarro, 2009).

Así, trabajar lo personal a nivel emocional ha permitido disipar parte del estrés. El apoyo profesional ha sido uno de esos soportes en busca del equilibrio y de respuestas a ciertos conflictos y cuestionamientos en torno a sus roles.

si no hubiera yo tenido esa parte de trabajo personal y de trabajar en lo emocional, yo no creo que hubiera avanzado como lo he hecho hasta ahorita (...) tuve que recurrir a ese apoyo (psicoterapéutico) (...) ahí es donde tienes oportunidad de recuperar esta parte de qué es lo que quieres hacer y si así es como quieres seguir y si así es como quieres avanzar (...), si quiero seguir siendo mamá, si quiero seguir (...) con pareja o no. Porque ese es otro esfuerzo más (...) (Elvira, casada, dos hijos).

Ciertos mecanismos para afrontar los problemas pueden entenderse como ejercicios terapéuticos en la medida que posibilitan la auto-escucha y el auto-descubrimiento. La expresión de lo interior es así un ejercicio de auto-interlocución, auto-control o auto-liberación, por lo que, para tolerar los síntomas de los malestares resulta útil inventar nuevas prácticas, tal como aparece en el siguiente relato.

(...) tengo una ¿cómo se puede decir? Manía (...) después él (psicólogo) me la hizo ver (...). Cuando yo tengo broncas escribo, entonces me siento y escribo todas las broncas que tengo (...). Empecé con eso hace 20 años cuando mi mamá murió (...) aprendí a escribir cartas. Cuando tengo un problema laboral, un problema del que sea que me siento afectada, (me pongo) a escribir, y entonces saco ahí todas mis tensiones (Carlota, casada, dos hijo, un nieto).

Restringir el tiempo de socialización ha resultado perjudicial, sobre todo cuando las horas del trabajo, las del cuidado de la familia y las del estudio impiden o dificultan mantener redes de amistad fuera del círculo de la familia y el ambiente laboral porque no hay permiso para salirse de las responsabilidades.

(...). El día nada más tiene 24 horas y entonces si se dedica la jornada matutina al trabajo y la vespertina a los hijos y la nocturna a estudiar, bueno, no es fácil encontrar días de 30 horas ¿no? para hacer otras actividades. Entonces yo creo que la restricción más importante es en la socialización fuera del círculo al que se pertenece (...). Entonces, en ese caso creo que eso sería lo (sic), en donde tiene mayor impacto (Clarissa, casada, tres hijos, dos nietos).

Cuando se ha contado con la oportunidad de llevar a cabo encuentros cercanos y sanadores de sí en el contexto laboral, la interacción con esa compañía ha resultado ser un apoyo sustantivo para la salud mental de las participantes.

(...) La nueva red trajo nuevos contactos, nuevas amigas y compañeras de proyecto (...) encontré una especie de hermanas mayores. En el transcurso de estos años nos hemos encontrado con algunas trabas y con situaciones tensas tanto en nuestra casa de estudio como en nuestra institución de adscripción. Creo que, su apoyo es vital para mantener la salud mental y ayudar a mantener la fuerza y la perspectiva (...) (Karen, casada, sin hijos).

La socialización ha resultado ser un recurso clave en la vida de estas académicas. Gozar de buena salud significa también la búsqueda de un desarrollo equilibrado de la vida en las relaciones interpersonales, familiares y de integración social (OMS, 2001). De esa forma, los apoyos socio-laborales han demostrado ser fuentes protectoras para la salud y el bienestar. Los soportes emocional y práctico permiten alcanzar un mayor control en el proceso de la toma de decisiones (Feldman, & Saputi, 2007; Gómez, Pérez, Feldman, Bajés, & Vivas, 2000).

Conclusiones

El género es un determinante social de la salud que debe tomarse en cuenta para la evaluación de los indicadores particulares de la calidad de vida, tanto por las condiciones derivadas de los roles desempeñados, como por los elementos que operan en la construcción sociocultural identitaria de mujeres y hombres.

Las consecuencias de la doble presencia de las mujeres en los ámbitos del trabajo y la familia (Guzmán, et al., 2016), y su relación con la salud, resultan complejas. Por un lado, el trabajo remunerado refuerza el bienestar de las mujeres al aportarles un espacio para su desarrollo personal-profesional, autonomía económica, relaciones sociales, entre otros beneficios. Por otro, las responsabilidades aumentan el estrés, la fatiga y los hábitos no saludables. No obstante, la oportunidad de contar con recursos personales y laborales ofrece a las académicas la posibilidad de alcanzar mejores niveles de salud.

La academia aparece como un trabajo que estimula y estresa al mismo tiempo. Las profesoras-investigadoras-esposas-cuidadoras han tenido que desarrollar mecanismos psicológicos que les permitan hacer carrera a la vez que atienden sus múltiples roles. Las narrativas permitieron describir la despersonalización hacia sí mismas, la normalización del dolor, y las racionalizaciones que se expresan o al minimizar los síntomas y problemas de salud o al asumir que el estilo de vida que se lleva es saludable -aun cuando se tiene una vida sedentaria, estresante, con síntomas físicos y/o emocionales expresos-. Estos mecanismos parecen acentuarse en los periodos más estresantes y, juntos, se vinculan a la falta de autocuidado, a la negligencia hacia la salud propia, al incremento de la vulnerabilidad y del riesgo de desarrollar enfermedades.

Los relatos han dejado ver cómo el estrés multitareas se relaciona con las enfermedades y dolencias tales como el sedentarismo, la obesidad, los dolores musculoesqueléticos, la hipertensión, la fatiga crónica, los dolores de cabeza, el estrés reactivo, la diabetes, la ansiedad; pero también se ha atenuado gracias a algunos soportes psicosociales como los apoyos profesionales (psicoterapéuticos), la interacción social al interior y al exterior del entorno laboral, los apoyos domésticos y los institucionales, los procesos de auto examinación y auto interlocución.

Reconocer las tensiones no siempre ha redundado en atacar los estresores primarios. Ser consciente de las inequidades de género, no siempre implica la consecución de la equidad. El grado educativo y el puesto académico no eliminan las presiones de ser mujer. Lo expuesto aquí sugiere que, como resultado de las presiones socioculturales, las académicas pueden anteponer los requerimientos laborales y la atención de las necesidades de otros a sus propias necesidades de salud.

El análisis de la situación de este grupo de académicas obliga a tomar en cuenta diversas condiciones: que mujeres y hombres son distintos biológicamente; que los papeles psicosociales son diferenciados hasta hoy; que las condiciones laborales no responden a las demandas de sus múltiples roles y a la serie de problemas cotidianos para hacer compatible la vida laboral y familiar; que las imágenes sociales suelen ser contradictorias, ya que ser buena madre o buena hija - asumir cargas, culpas y sacrificio - resulta difícil de compatibilizar con la imagen de la mujer como persona y su derecho a definir por sí misma un proyecto de vida como profesional en la academia y la investigación.

La lente de género permite comprender las relaciones que se dan entre la salud y la sociedad, al tiempo que compromete en la promoción de políticas sanitarias más adecuadas que benefician a las personas. La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, mujeres y hombres, son libres para desarrollar sus capacidades, atender sus necesidades personales y tomar sus decisiones. Para lograr esa igualdad se requiere de la equidad como un ejercicio de justicia en el tratamiento a mujeres y a hombres, de acuerdo con sus respectivas necesidades (UNICEF y OIT, 2013).

En la incorporación de las mujeres al espacio público se debe promover la adopción de hábitos y estilos de vida no dañinos, así como prácticas que les permitan delegar tareas doméstico-familiares para hacerse de un tiempo personal en su autocuidado y control de la salud; el reconocimiento de la gravedad de sus síntomas y enfermedades; las visitas regulares al médico, la disciplina de una buena alimentación y un adecuado programa de ejercicios, apoyo psicoterapéutico y fortalecimiento de sus redes de socialización personales.

El problema de salud en este grupo de académicas tiene que ver, desde una perspectiva contractual-laboral, con el papel que le corresponde

asumir a la universidad. Por lo tanto ¿Qué debe hacer la institución con respecto a la salud y el autocuidado de su personal académico? ¿Qué les corresponde hacer a las académicas y qué a sus centros de trabajo? ¿Qué acciones se deben llevar a cabo para prevenir y controlar aspectos de trabajo que ponen en riesgo la salud de las académicas? ¿Cómo implementar un programa, con perspectiva de género, para la promoción de la salud y prevención de enfermedades en el personal académico? ¿De qué forma se puede realizar una permanente y adecuada evaluación de la salud de las académicas? ¿Cómo se puede definir un programa de educación en salud con medidas de higiene y seguridad en el trabajo con impacto positivo en la vida personal de las académicas? ¿Qué políticas de conciliación laboral son necesarias a favor de quienes colaboran en los cuidados familiares?

Las tareas y los tiempos de las mujeres trabajadoras, más que las de los hombres, están llenos de horarios rígidos y obligaciones difícilmente evitables que concilian mal con las demandas de las instituciones donde laboran. Hay malos arreglos femeninos entre el tiempo y el trabajo que las organizaciones no están tomando en cuenta (Torns, 2005). Se carece de políticas de conciliación enfocadas a la compatibilidad familia-trabajo que repercutan en el bienestar cotidiano de las mujeres, de aquellas personas que lo reciben y del entorno. Es evidente que, en las llamadas sociedades del bienestar, las condiciones de vida actuales hacen persistentes las desigualdades de género dada la división sexual del trabajo (Crompton y otras, 2005, en Torns, 2014).

Los planteamientos que se han expuesto hasta ahora no agotan la comprensión del problema circunscrito en torno a la salud y el autocuidado del grupo de académicas participantes; sin embargo, permiten reconocer el género como uno de los determinantes más significativos en la vivencia de las mujeres. El estudio de las desigualdades genéricas y la salud precisa de un enfoque integral no solo cualitativo sino también cuantitativo para explicar y comprender los hechos sociales, y el sentido que los sujetos le dan a sus acciones. Esfuerzo científico que seguramente abrirá más posibilidades para trascender los límites que este trabajo presenta en su abordaje cualitativo.

Referencias

- Alderete, M.G., & Franco, S.A. (2006). Una aproximación al análisis del trabajo de las mujeres desde la perspectiva de género. En: *Factores Psicosociales y salud mental en el trabajo* (Primera edición). México: U de G.
- Arquero, J.L., & Donoso, J.A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Spanish Accounting Review* 16 (2), 94–105
- Armenti, C. (2004). Women faculty seeking tenure and parenthood: Lessons from previous generations. *Cambridge Journal of Education*, 34(1), 65-83. Doi: 10.1080/0305764042000183133
- Barbera, N. & Iniciarte, A. (2012). Fenomenología y hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas. *Multiciencias*, 12(2), 199-205.
- Barraza, H., & Romero, J.J. (2011, febrero-marzo). Riesgos psicosociales y daños a la salud en el trabajo. Estudio de caso en el personal académico de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Nayarit. *Synthesis*, 59, 34-39.
- Bertaux. D. (1980/1990, marzo). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. Traducción hecha por el TCU 0113020 de la Universidad de Costa Rica de: “L’approche biographique: Sa validité méthodologique, ses potentialités”, publicado originalmente en *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 69,197-225. *Revista Proposiciones*, 1-23.
- Berenson-Gorn S, Saavedra-Solano N, & Alanís-Navarro S. (2009, noviembre-diciembre). Estrategias utilizadas por un grupo de mujeres mexicanas para cuidar su salud emocional: autoatención y apoyo social. *Salud Pública*, 51, 474-481.
- Blanco, G., & Feldman, L. (2000, mayo/junio) Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México*, 42(3), 217-225.
- Camacho Cristiá, C., & Arias Galicia, F. Salud y agotamiento profesional (Burnout) en profesores veracruzanos. En: *Agotamiento profesional y estrés, hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. Arias

- Galicia, F., & Juárez García, A. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos –Porrúa, 14-40.
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. (Tesis de doctorado por compilación de publicaciones). Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España.
- Díaz, N. (1999). El relato de una vida: apuntes teóricos-metodológicos en comunicación. *Revista Latina de Comunicación Social*, 22, Recuperado de:
<http://www.ull.es/publicaciones/latina/biblio/valencia99/33vanancy.html>
- Esteban Galarza. M. L. (2003). El género como categoría analítica. Revisiones y aplicaciones a la salud. *Cuadernos de Psiquiatría Comunitaria*, 3(1), 22-39.
- Feldman, L., & Saputi, D. (2007). Roles múltiples, cualidad del rol, apoyo social y salud en mujeres trabajadoras. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 12(29), 91-119.
- Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 117-128.
- Gómez, V., Pérez, L.A., Feldman, L., Bajés, N., & Vivas, E. (2000, mayo). Riesgos de salud en mujeres con múltiples roles. *Revista de Estudios Sociales*, 9, 27-38.
- Gómez, V., Perilla, L. & Hermosa, A. M. (2015) Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201.
- González-Pier E, Gutiérrez-Delgado C, Stevens G, Barraza-Lloréns M, Porrás-Condey R, Carvalho N et al. (2006). Priority setting for health interventions in Mexico's System of Social Protection in Health. *The Lancet*, 368, 1608-1618.
- Guzmán, B. M. de R., Polanco, G., Ulloa, C., & Rocha, T.E. (2016). Conciliación doble-presente en mujeres académicas universitarias. (Artículo en proceso para su publicación).
- Instituto Nacional de Geografía e Informática e Instituto Nacional de las Mujeres. (2014). *Resultados de la Encuesta Nacional sobre uso del tiempo*. Boletín de prensa No. 273/15, 13 de julio de 2015, Aguascalientes, Ags. Consultado el 10 de noviembre de 2016.

Recuperado en: <http://consulta.mx/index.php/estudios-e-investigaciones/otros-estudios/item/723-inegi-e-inmujeres-encuesta-nacional-sobre-uso-del-tiempo-2014>

- Magaña, D.E., Sánchez, P.A. (2008). Síndrome de Desgaste Emocional en Investigadores Mexicanos. *Interamerican Journal of Psychology*, 42 (2) 2008, 353-362.
- Maslach, C. (2003). Job Bournout: new directions in research and interventions. *American Psychological Society*, Current directions in psychological science, 12 (5).
- Moreno, B., González, J.L., & Garrosa, E. Desgaste profesional en hospitales: influencia de las variables socio demográficas. *Rol de Enfermería*, 25, 19-26.
- Organización Mundial de la Salud. (2001, marzo). *La salud mental en las Américas: Nuevos retos al comienzo del milenio*. Documento presentado a la Sesión del Subcomité Ejecutivo de Planificación y Programación de la Oficina Panamericana de la Salud. Washington: OPS.
- Organización Mundial de la Salud. (2002). Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Política de la OMS en materia de género. Londres: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Invertir en salud mental*. Suiza: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe sobre el Sistema de salud Mental en México*. México: OMS, OPS, Secretaria de Salud.
- Palomino, P., Grande, M.L., & Linares, M. (2014, junio). La salud y sus determinantes sociales. Desigualdades y exclusión en la sociedad del siglo XXI. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 2(1), 71-91. DOI:10.3989/ris.2013.02.16
- Probert, B. (2005). "I just couldn't fit in": Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work, and Organization*, 12(1), 50-72.
- Reddick, R., Rochlen, A., Grasso, J., Reilly, E., & Spikes, D. (2012). Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. *Psychology of Men & Masculinity*, 13(1), 1-15. DOI: 10.1037/a0023206
- Scott, J. (2013). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En: M. Lamas (comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México: Porrúa, PUEG-UNAM.

- Tena, O., Muñoz, A.L., & López, J. (2012, marzo-agosto). Productividad académica, maternidad y malestares subjetivos en investigadoras e investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. *GénEros*, 11(2), 57-78.
- Tena, O., Rodríguez, C., & Jiménez, P. (2010, marzo). Malestares y uso del tiempo en investigadoras de la Facultad de Estudios Supiores (FES) Iztacala. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 46, 65-75.
- Taylor, S.E., Kemeny, M.E., Reed, G.M., Bowel, J. E., & Gruenewald, T.L. (2000). Psychological resourses positive illusions, and health. *American Psychologist*, 55(1), 99-109.
- Torns, T. (2011, diciembre). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿El mismo discurso? *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 1, 5-13.
- Wiersma, U., & Van Den Berg, P. (1991). Work-home role conflict, family climate, and domestic responsibilities, among men and woman in dual-earner families. *Appl. Soc. Psychol*, 21(15), 1207-1217.
- Vázquez, C., Hervás, G, Rahona, J.J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 5, 15-28.

María del Rocío Guzmán Benavente Profesora-Investigadora de la Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana. Universidad Juárez del Estado de Durango, México.

E-mail address: marociogb@ujed.mx



Instructions for authors, subscriptions and further details:

<http://generos.hipatiapress.com>

Quando amar era pecado. Sexualidad, poder e identidad entre los sodomitas coloniales (Virreinato del Perú, siglos XVI-XVII)

Rafael Manuel Mérida Jiménez¹

1) Universitat de Lleida. Spain

Date of publication: June 25th, 2018

Edition period: June 2018 - October 2018

To cite this article: Mérida, R.M. (2018). Cuando amar era pecado. Sexualidad, poder e identidad entre los sodomitas coloniales (Virreinato del Perú, siglos XVI-XVII) [Review of the book]. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(2), 1681-1683. doi: 10.4471/generos.2018.3586

To link this article: <http://dx.doi.org/10.17583/generos.2018.3586>

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

The terms and conditions of use are related to the Open Journal System and to [Creative Commons Attribution License \(CC-BY\)](#).

Review

Molina, F. (2017). *Cuando amar era pecado. Sexualidad, poder e identidad entre los sodomitas coloniales (Virreinato del Perú, siglos XVI-XVII)*. La Paz-Lima: Plural Editores-Instituto Francés de Estudios Andinos. ISBN: 978-99954-1-742-0.

La investigación que alberga esta monografía es una de las aportaciones más relevantes publicadas durante la última década para el estudio del género y la sexualidad en la América anterior a los procesos de independencia nacionales. Fruto de una tesis doctoral defendida en Argentina, combina la rigurosa búsqueda de documentación apenas explorada hasta la fecha en archivos de diversos países (Perú, Bolivia o España) y su análisis con herramientas muy plurales, desde aportaciones historiográficas europeas e hispanoamericanas (Rafael Carrasco, Serge Gruzinsky o Federico Garza Carvajal) hasta las aportaciones de teóricos anglosajones como Gayle Rubin, Eve Kosofsky Sedgwick o David Halperin.

Su objetivo fundamental es, en primera instancia, el análisis de los procesos contra la sodomía masculina en el Virreinato del Perú realizados por tribunales civiles y eclesiásticos durante los siglos XVI y XVII. Cabe destacar la circunstancia de que un estudio como este no hubiera podido desarrollarse sin la revisión de un volumen de legajos nada desdeñable en instituciones emplazadas a miles de kilómetros unas de otras, hecho que confirma la ambición y tenacidad de Molina, y sin poseer unos conocimientos históricos y legales muy ricos que impidan caer en la tentación de una falaz interpretación *tranhistórica*. Así, la revisión de fuentes eruditas de la época (tratados teológicos, morales o políticos) sirve de anclaje para la reconstrucción de los marcos regulatorios de la sexualidad y los estereotipos raciales asociados al sexo.

El hecho de que la sodomía fuese considerada un delito de *mixti fori* propició que pudiera ser perseguida tanto por la Inquisición como por otros tribunales eclesiásticos y seculares. Esta diversidad jurisdiccional propicia que un segundo objetivo sea, como la propia autora destaca en su introducción (pp. 13-25), “develar la diversidad de formas, sentidos y usos que el fenómeno asumió en el seno de la propia sociedad peruana” (p. 16). De esta manera, el volumen puede emplazarse también, netamente, en los estudios sobre las masculinidades, pues “tanto la documentación administrativa como el cuerpo burocrático encargado de producirla estuvieron atravesados por preconceptos e ideologías de género, sexuales y raciales a la hora de asentar testimonios, declaraciones, pareceres y fallos” (p. 21).

Una de las originalidades de esta monografía deriva de su estructura. En lugar de ofrecer una aproximación que privilegie el recorrido cronológico, opta por una presentación temática e ideológica. Tras un capítulo inicial en torno a la definición de la sodomía (pp. 27-47) en las fuentes religiosas, que se complementa con un segundo sobre los marcos jurídicos (“Justicia”, pp. 49-79), imprescindibles para una correcta evaluación, Molina divide su investigación en tres capítulos que, a su vez, se interrelacionan con tres de los ejes que, a su juicio, mejor permiten vislumbrar las dinámicas que subyacen en la documentación: “Poder” (pp. 81-107), “Religión” (pp. 109-139) e “Identidad” (pp. 141-165). Se trata de una opción acertada, no solo porque le permite concentrarse en núcleos relevantes, sino porque probablemente otras alternativas hubieran empobrecido los logros, parciales y globales, teniendo en cuenta que, en sentido estricto, la autora solo ha podido localizar doce procesos (con un total de 123 individuos involucrados, todos ellos varones). Estos tres capítulos constituyen la aportación indispensable del volumen.

Dada la extensión impuesta a esta reseña, me gustaría destacar solo un par de cuestiones vinculadas a los estudios de género en este marco histórico y socio-cultural. La primera, y más evidente, se relaciona con las obvias ondas expansivas de un “delito” que, a un tiempo, es “pecado”, y que reverbera sobre una esfera a la que estuvieron sujetos hombres y mujeres, así como las vías que posibilitaron la concreción de unos determinados roles de género dependientes también de los condicionantes sociales y raciales. La

segunda observación es el interés de una investigación que, lejos de petrificar su tema, lo proyecta hacia el presente, al mostrar “ese carácter pródigo del significado de la sodomía ya sea como *sodometries*, es decir, como una representación discursiva capaz de dar sentido a fenómenos que nada tienen que ver con la sexualidad pero también como una experiencia cotidiana y placentera de sus protagonistas” (p. 47), que se manifestaría por ejemplo en las relaciones afectivas y en la existencia de espacios de sociabilidad, ocultos durante siglos, a pesar del espíritu de reforma moral de aquella época.

Rafael M. Mérida Jiménez, Universitat de Lleida
rmmerida@filcef.udl.cat