



CONGRESO INTERNACIONAL

**LAS POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO EN PROSPECTIVA:
NUEVOS ESCENARIOS, ACTORES Y ARTICULACIONES**

9 al 12 de Noviembre. Buenos Aires, Argentina
Área Género, Sociedad y Políticas - FLACSO Argentina

TRAYECTORIAS ACADÉMICAS: LAS MARCAS DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

**Maite Rodigou Nocetti
Jacinta Burijovich
Alejandra Domínguez
Paola Blanes**

Al citar este artículo incluir la siguiente información: Trabajo presentado en el Congreso Internacional: “Las políticas de equidad de género en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones” Área Género, Sociedad y Políticas- FLACSO – Argentina. Noviembre, 2010. Buenos Aires, Argentina

**Congreso Internacional: “Las políticas de equidad de género en prospectiva:
nuevos escenarios, actores y articulaciones”**

Título:

**TRAYECTORIAS ACADÉMICAS: LAS MARCAS DE GÉNERO EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA**

Autoras: Maite Rodigou Nocetti, Jacinta Buriyovich, Alejandra Domínguez, Paola Blanes

Pertenencia institucional: Programa de Género - Secretaría de Extensión Universitaria, PIEMG – CIFFYH, IIFAP. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Correo Electrónico: genero@seu.unc.edu.ar

Eje Temático: Ciencia

Resumen (Castellano)

El presente trabajo busca compartir los resultados de la investigación “*Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de Género*” (2009- 2010), iniciativa del Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria de la UNC, a fin de conocer el impacto del sistema de género en las trayectorias académicas y el ámbito laboral de la universidad. Se identificaron inequidades de género en las condiciones de accesibilidad, ascenso y permanencia en la universidad, para realizar recomendaciones de políticas universitarias que logren transformar dichas inequidades.

Se presentan algunas reflexiones en torno a cinco tipologías de trayectorias laborales académicas, resultantes del Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples de una encuesta on line realizada al plantel docente de la UNC y la profundización cualitativa de aspectos que configuran estas trayectorias.

La distribución diferente de varones y mujeres en estas tipologías da cuenta de la vigencia de la división sexual del trabajo, afectando las decisiones y proyectos académicos, y los efectos diferenciales de la interacción familia – trabajo, según género y generación. Formas diferentes de vivir la Universidad según cargo docente, generación y género se evidenciaron en los grupos de discusión, que brindaron mayor comprensión de estos fenómenos.

Palabras Claves: Trayectorias laborales – brechas de género – trabajo - familia – universidad pública

Abstract

Labour and academic career paths: Gender marks in the Universidad Nacional de Cordoba

This work seeks to share the results of the research “Labour and *academic career paths of Universidad Nacional de Cordoba professors: Gender gaps*” (2009-2010), an initiative of the Gender Program of the Universidad Nacional de Cordoba’s Secretary of University Extension, in order to understand the impact of the gender system on the academic career paths and the work environment in the university. It seeks to identify gender inequalities in conditions for access, promotion, and permanence in the university, in order to make recommendations on university policies to transform these inequalities.

Reflections are presented on five typologies of academic career paths, the results of a Factorial Analysis of Multiple Correspondences of an online survey of the teaching staff of the Universidad Nacional de Cordoba, and qualitative profundization on aspects that form these career paths.

The differential distribution in these typologies makes evident the continued sexual division of labor affecting academic decisions and projects, and the differential effects of family-work interaction according to gender and generation. Different forms of experiencing the university according to teaching position, generation, and gender are made evident in the discussion groups, which provided better understanding of these phenomena.

Key Words: Labour career paths - gender gaps – work – family - public university

Presentación

Esta ponencia busca compartir algunos resultados de la investigación “*Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de Género*” (2009- 2010), iniciativa del Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria de la UNC, a fin de conocer el impacto del sistema de géneros en las trayectorias académicas y el ámbito laboral de la universidad. Se intenta identificar inequidades de género en las condiciones de accesibilidad, ascenso y permanencia en la universidad, para realizar recomendaciones de políticas universitarias que logren transformar dichas inequidades.

La investigación se desarrolló en dos etapas; la primera se centró en el análisis de estadísticas desagregadas por sexo del plantel docente de la UNC y de los resultados de una Encuesta on line aplicada a una muestra representativa de los docentes universitarios (711 docentes), por género autoadjudicado. La segunda etapa –cualitativa- profundizó, a través de siete grupos de discusión, algunas de las problemáticas que configuran las brechas de género.

Los cambios culturales, sociales y económicos se hacen evidentes cuando se examinan las trayectorias laborales.¹ En este sentido, la trayectoria laboral típica de una mujer se ha modificado, pudiéndoela caracterizar como continua, con más horas por día dedicadas al trabajo remunerado y resolviendo tareas domésticas y familiares. Sin embargo, eventos de la vida familiar aparecen como hitos críticos que impactan en su trayectoria laboral (Todaro, 2004), especialmente en el aumento del tiempo de trabajo y la intensificación del mismo (Kergoat, 1992; Carrasco, 2003), a diferencia de los varones.

En las mujeres universitarias (OIT, 2008), la elección de carrera a menudo está influenciada por la socialización de género: predispuestas a tener aspiraciones menos elevadas que sus homólogos masculinos, tienden a elegir áreas de estudio que no les permitirán luego forjar carreras profesionales más ambiciosas y progresar hacia puestos superiores.

¹ “Entendemos por trayectoria laboral los itinerarios visibles, los cursos de acción las orientaciones que toma la vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a través del tiempo. Estas acciones y prácticas se desarrollan en condiciones materiales y sociales y en contextos institucionales definidos.” (Todaro, 2004, pág. 197)

A pesar de que la Universidad Pública se presenta en el imaginario social como un espacio democrático, plural y equitativo entre sus distintos actores, se evidencian desigualdades entre los géneros a través de fenómenos como la segregación vertical y horizontal en la UNC, así como las barreras que deben enfrentar las docentes para su reconocimiento y ascenso en la academia.

En esta ponencia, interesa presentar los resultados obtenidos en torno a las trayectorias laborales y académicas de docentes de la UNC, a partir del análisis de los datos construidos a partir de dos técnicas: encuestas on line y grupos de discusión, reflexionando sobre las construcciones de género que se evidencian.

Los tipos de Trayectorias Laborales y Académicas en la UNC

La Universidad no es ajena a las desigualdades entre los géneros que subsisten en la sociedad. Si bien se observa una situación de feminización general de la Universidad, bajo la misma se ocultan distribuciones de géneros muy heterogéneas entre unidades académicas, áreas de conocimiento y niveles de decisión, lo que evidencia una división socio-sexuada del saber y del trabajo, territorios en los que se desarrollan trayectorias laborales en forma diferente.

La conjetura principal que guió la investigación es que las trayectorias laborales y académicas de los/as docentes de la UNC ven afectadas por barreras de género que están presentes en la dinámica de la institución universitaria y en las propias socializaciones de género de las docentes. Al mismo tiempo, la literatura existente sobre género y trabajo señala que la conciliación entre vida familiar y vida laboral puede constituirse en un obstáculo para la promoción de la carrera laboral de las mujeres.

La caracterización de las trayectorias académicas y laborales obtenidas a través de la encuesta on line a docentes de la UNC permitió una primera aproximación analítica considerando el sistema de géneros en las mismas. Se construyeron cinco tipologías de

trayectorias laborales y académicas a partir de la aplicación de la técnica multivariada “Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples”.

I. Trayectorias de conciliación: permeabilidad entre el ámbito familiar y laboral (25,6% de los/as encuestados/as)

Dan cuenta del esfuerzo de los/as docentes por conciliar la esfera familiar y laboral. La mayoría de los casos (63,1%) se ubican en los intervalos de edad que van de los 31 a los 50 años, es decir, en la edad reproductiva. En este grupo, el 58% de los encuestados son mujeres y el 42% varones. Si bien se observa en ambos sexos, son centralmente las mujeres las que postergan y limitan su desarrollo profesional. Identifican barreras para ascender a cargos de mayor jerarquía y se han sentido poco apoyadas en su trayectoria laboral. Sienten que deben descansar menos y/o postergar la recreación para cumplir con la familia y el trabajo.

Con respecto a la interacción familia – trabajo, las principales modalidades son el “desbordamiento” (la familia incide fuertemente en el trabajo) y el “conflicto” (dificultades para conciliar los dos ámbitos).

II. Trayectorias académicas transitadas con satisfacción: sin conflictos entre el ámbito laboral y el doméstico (22,6% de los/as encuestados)

Vividas en forma satisfactoria, son desarrolladas mayoritariamente por varones con alto cargo docente, que expresan haber accedido a ese cargo sin demasiados costos personales o familiares. Perciben que los/as compañeros/as de trabajo los han apoyado para acceder a cargos directivos y que obtienen reconocimiento por su trabajo. Se sintieron “muy apoyados” por sus profesores/as cuando eran alumnos, y actualmente que tienen en cuenta su opinión y que valoran su trabajo. Participan activamente de la vida universitaria y no identifican barreras en su trayectoria.

Tres de cuatro personas en este grupo son varones (72%) y pertenecen al mismo un tercio de los docentes varones, por lo cual se podría decir que son trayectorias típicas

masculinas. Priorizan su carrera profesional y no consideran que la esfera familiar interfiera con sus actividades laborales; trabajo y familia son mundos paralelos e independientes.

III. Trayectorias orientadas por el ámbito académico – laboral: “la familia para más adelante” (19,6% de los/as encuestados/as)

Manifiesta los recorridos de los/as docentes más jóvenes. Han tomado decisiones en su trayectoria laboral sólo en función de sus intereses y aspiraciones académicas y profesionales, tanto porque no tienen familia o porque han decidido priorizar la esfera laboral. En este grupo, el 62% son mujeres y el 38% son varones. Un cuarto de los/las docentes con cargo de profesor/a asistente y de dedicación simple y escasa antigüedad se ubicaron en este grupo.

IV. Trayectorias de conflicto: Con barreras y sin apoyo (12,8% de los /as encuestados/as)

Expresa las trayectorias de docentes con mayores dificultades, expresadas en los conflictos o postergaciones en su vida laboral. Son docentes que identifican barreras y falta de apoyo en lo laboral así como obstáculos en la esfera familiar. En algunos casos han postergado lo referido a la familia pero la mayoría resigna su desarrollo profesional. En este grupo, el 60% son mujeres y el 40% son varones.

Agrupar docentes que dicen haber accedido a un cargo de responsabilidad en la Universidad con un alto costo personal y/o familiar. Consideran que deben esforzarse permanentemente para ser reconocidos en sus capacidades, y buena parte de ellos/as se han sentido sobrecargados/as o sobreexigidos/as. Algunas veces han postergado su carrera por el trabajo de su pareja.

V. Trayectorias orientadas por el cuidado familiar especial (6,6% de los/as encuestados/as)

Nuclea a docentes que cuentan con familiares a su cargo que requieren cuidados especiales. Son docentes que no tienen pareja, que viven con sus padres, principalmente mujeres que conviven con personas que requieren atenciones especiales por enfermedad, discapacidad o vejez y que se encargan de su atención.

Consideran que sus responsabilidades familiares limitan el desarrollo de su carrera profesional, especialmente en su formación académica. En este grupo el 72% son mujeres y el 28% son varones.

En síntesis:

La distribución diferente de varones y mujeres en estas tipologías pone en evidencia la vigencia de la división sexual del trabajo, afectando las decisiones y proyectos académicos (barreras, reconocimiento, etc.), y los efectos diferenciales de la interacción familia – trabajo, según género y generación. En la Trayectoria Docente II, hay una representación mayoritaria de varones. Las mujeres se encuentran fundamentalmente en las trayectorias que buscan conciliar trabajo-familia y, especialmente, en las trayectorias que expresan conflictos entre ambos ámbitos (Trayectorias IV y V). Por otra parte, en la Trayectoria III se ubican las mujeres jóvenes que han decidido postergar la formación de una familia.

Encontramos que las dimensiones que inciden principalmente en las trayectorias académicas son: a) la posición –cargo docente- al interior de la institución universitaria, b) el apoyo, o inversamente, las barreras encontradas en el ámbito académico, así como el clima laboral, c) el grado de satisfacción y las expectativas respecto de su carrera académica y d) la interacción trabajo rentado – trabajo familiar. En el siguiente punto, abordaremos el desarrollo de la primera dimensión, atendiendo diferencias de género.

3. Las posiciones en la carrera docente: experiencias diferentes según género.

Formas diferentes de vivir la Universidad según cargo docente, generación y género, se pudieron indagar con mayor profundidad a través de los grupos de discusión. Especialmente, el impacto de la interacción trabajo–familia (especialmente la vivencia y distribución del tiempo cotidiano), así como los obstáculos y facilitadores en la carrera docente, e inclusive de situaciones de discriminaciones y violencias de género. A

continuación, se presentan las experiencias y opiniones de los/as docentes ligados al lugar que ocupan en la estructura universitaria y en su trayectoria laboral.

a) Los/as docentes jóvenes

Un rasgo distintivo de este grupo es que ingresan a la carrera conociendo claramente los capitales necesarios para instalarse y avanzar en sus trayectorias laborales, como es la necesidad de invertir esfuerzo y tiempo en formación de posgrado, publicaciones, trabajos de investigación. Estas exigencias se viven como una presión que hay que asumir como parte del trabajo universitario.

Los/as docentes jóvenes señalan, al mismo tiempo, tener que “pagar derecho de piso” por su calidad de jóvenes y por ocupar categorías docentes iniciales, frente a la jerarquía de la cual dependen. Refieren un ambiente laboral poco beneficioso para su desarrollo académico, como la falta de confianza en su trabajo por parte de sus superiores, y la no participación en las decisiones acerca de la distribución de tareas. Asimismo manifiestan arbitrariedades que, algunos/as docentes, cometen con los/as docentes jóvenes, y más aún con las mujeres jóvenes, justificándose en principio de autoridad dado por la categoría docente y por la edad.

“... Me parece que hay muy pocos grupos de investigación pueden llegar a pensar de pronto en una persona más joven y si es mujer ni hablar...”

“...yo al incorporarme como nueva... ella tenía mucha desconfianza de mi trabajo... una vez me lo dijo bien claro: `para mi es doble trabajo, porque tengo que hacer mi trabajo y supervisar el tuyo. Como que no tenía confianza de lo que yo hacía...” (Docente mujer joven)

Otra línea que aparece asociada con la carrera, el inicio y progreso en la misma, es la inserción en cierta red de relaciones o las pertenencias grupales –académicas y/o políticas- al interior de una unidad académica, a lo que llaman un sistema de “padrinazgo y madrinazgo”. Aparece tanto como un posible facilitador o como un obstáculo de su carrera docente, dependiendo del lugar que ocupe el “padrino” en la estructura académica, y en el juego de alianzas y enemistades políticas.

En cuanto a la interacción familia-trabajo, la opinión mayoritaria expresa la necesidad de privilegiar la carrera, postergando la decisión de tener hijos/as. Tanto varones como mujeres advierten que el tener hijos tiene un impacto mayor en la trayectoria laboral de las mujeres, implicando posibles retrasos en su carrera docente.

b) Ser Profesor/a Asistente

Con este grupo se buscó representar la perspectiva de docentes que se encuentran en las categorías iniciales o intermedias de la carrera docente (profesores asistentes²), que ya tienen un cierto tránsito en la universidad y que por tanto, sus experiencias y expectativas respecto del trabajo universitario difieren tanto de los que inician su trayectoria laboral en la UNC, como de aquellos que se encuentran en los estamentos altos de la estructura académica.

Predominantemente aparece un discurso de malestar acerca de la posición de los profesores asistentes, tanto al interior de las cátedras como de la institución universitaria, especialmente por la labor docentes que llevan a cabo. En este grupo se señala que hay un desmedro valorativo de la docencia frente a la investigación, que se evidencia más en los últimos años, sobre todo a partir de la sanción de la Ley de Educación Superior³. Esta falta de valoración del trabajo docente afecta los concursos y la carrera docente, en especial, de los/as profesores/as asistentes. Al mismo tiempo, la sensación de no valoración de la docencia se profundiza a partir de la escasa importancia otorgada al contacto cotidiano de orientación, supervisión y contención de los/as alumnos/as que es desarrollado por los/as profesores/as asistentes en general, y en particular por las docentes mujeres, señalando una sobrecarga de este tipo de trabajo en algunas. En relación al género, se comentaron situaciones de discriminaciones, sobrecarga y sobreexigencia, “techos de cristal” y territorios “negados” a las mujeres. Específicamente, se señaló que, en algunas ocasiones, la posibilidad de ascender

² A partir de la Reforma del Estatuto Universitario de la UNC que se dio en el año 2008, los y las Jefes de Trabajos Prácticos pasan a llamarse Profesores Asistentes.

³ La Ley de Educación Superior fue sancionada en julio de 1995, en medio de fuertes protestas de docentes y estudiantes universitarios. A partir de ella, la estructura y dinámica de la educación superior en Argentina sufrió fuertes transformaciones.

para las docentes mujeres está dada cuando los varones “*dejan el espacio*”. Al mismo tiempo, se comentaron situaciones donde la maternidad es marcada como un problema, tanto para la carrera de la docente, como para sus colegas, quienes se ven sobrecargados/as de trabajo durante la licencia por maternidad.

Los/as profesores asistentes, al igual que los/as jóvenes, también señalaron un sistema de padrinazgo antes; aunque sus referencias fueron más contundentes en relación a su experiencia vivida.

c) Los Profesores Titulares y Adjuntos Varones

El discurso de este grupo es coherente con lo que se describió anteriormente como una trayectoria masculina típica (II Trayectoria), caracterizada fundamentalmente por la satisfacción laboral y la ausencia de conflicto entre el ámbito familiar y laboral.

Señalan la preeminencia de la investigación y de la formación de posgrado respecto de la docencia y la extensión para hacer carrera, siendo las publicaciones, la presentación a congresos y la formación de posgrado, los ítems que más se valoran. Indican el criterio individualista del hacer carrera y el clima de competencia en la universidad actual. Sin embargo, para avanzar en la carrera y “hacer curriculum”, reconocen postergar el sueño, la recreación y las relaciones interpersonales.

En tanto titulares, describen la distribución de tareas al interior de las cátedras o los equipos de investigación en relación a una pirámide naturalizada, no identificando conflictos. No visibilizan diferencias de género en las trayectorias laborales, entendiendo que los criterios formales de promoción en la carrera docente son iguales para varones y mujeres. La única excepción es el reconocimiento del impacto negativo de la maternidad en la carrera docente de las mujeres, caracterizando la superación de dicho impacto como mérito individual.

En este grupo, las modalidades de interacción trabajo - familia presentaron diferencias generacionales. Los docentes de más edad señalaron que las responsabilidades familiares no impactaron en su desarrollo profesional porque es su pareja quien se encarga de las tareas

domésticas y los hijos. Los docentes más jóvenes, por su parte, manifestaron compartir dichas responsabilidades familiares y dieron ejemplos de cómo consideran el ámbito familiar a la hora de tomar decisiones sobre su vida académica. Más allá de estas diferencias, la interacción familia – trabajo para los docentes titulares aparece como no – conflictiva.

d) Las Profesoras Titulares y Adjuntas Mujeres

En este grupo, al igual que el grupo de sus pares varones, las participantes señalan que el “hacer carrera” en la UNC está marcado por un fuerte sesgo competitivo. Se prioriza la dirección de investigaciones, las presentaciones en los congresos y la publicación en revistas más que la tarea docente y a los fines de mantenerse al interior del sistema. A diferencia de las docentes jóvenes, sostienen que al inicio de sus carreras, las exigencias y valoración de la formación de posgrado y la carrera en investigación no se encontraban tan marcadas, siendo ahora un requisito más a cumplir.

En torno a este tema, señalan la postergación de la formación de posgrado como una decisión que adoptaron ya que priorizaron la crianza de sus hijos/as, formación que retomaron una vez que estos/as han crecido. También aparece como motivo de postergación el cuidado de familiares enfermos a cargo. Esta situación es vivida como una elección personal, tomada “naturalmente, y que no implica conflicto alguno para ellas.

“También hay etapas en la vida en las que una prioriza unas cuestiones y otras etapas en las que prioriza otras. En mi caso, cuando los chicos eran chicos yo tenía una semi dedicación, entonces yo tenía tiempo para hacer todo bajo control. Cuando los chicos fueron más grandes, que los pude dejar más tiempo, entonces tuve una dedicación exclusiva” (Docente Titular mujer)

De igual forma que sus pares varones, consideran que el “hacer carrera” en la UNC depende de las capacidades individuales, en una visión meritocrática que no reconoce obstáculos para el ascenso laboral de las mujeres, a partir de lo que se ha sostenido como “velo de igualdad” (Lagarde, 2003). Solamente señalan diferencias de género en el

desempeño de cargos de gestión, ligadas a la naturalización de atributos “femeninos” y “masculinos”: mientras que la interacción social y el “estar en los detalles” se relacionan con las mujeres; el tomar decisiones es un atributo masculino.

Con respecto a la distribución del trabajo al interior de las cátedras y los equipos de investigación, las docentes de este grupo identifican dos criterios. Uno que sostiene que esta distribución se realiza a partir de la imposición de la jerarquía de cargos en la estructura de la carrera docente, y otro criterio implícito a partir del cual las tareas menos visibles recaen sobre las mujeres. En función de este último criterio – sostenido sólo por una parte del grupo – las docentes sumarían a sus actividades académicas, todo tipo de actividades consideradas más “domésticas” (gestiones administrativas, el café, los certificados, etc.).

En este grupo las docentes también reconocen, al igual que las profesoras asistentes, que el avance de las mujeres en algunos espacios de la Universidad está relacionado con la retirada de los varones de los mismos, a partir de que eligen otros desarrollos laborales porque tiene mayor retribución económica o prestigio profesional.

4. Trayectorias laborales y académicas de varones y mujeres

En los distintos grupos se solicitó la construcción gráfica de una Línea del Tiempo⁴ que expresara las trayectorias laborales y académicas y que incluyera en su interior, eventos familiares, personales y laborales.

Al analizarlas, impacta en primer lugar, que las líneas de mujeres son más densas y dan cuenta de la interacción conflictiva de los distintos ámbitos y relaciones. En las docentes de mayor edad, se observa que llegan a los cargos más altos, incluso a los concursos, en edades más avanzadas que los varones, cuando los hijos son más grandes o ya se han

⁴ La trayectoria representada debía ser lo que consideraban una trayectoria docente universitaria típica de mujeres y/o de varones, a partir de sus experiencias y la de sus colegas. Para dicha reconstrucción se utilizó una Línea del tiempo preformateada, donde en el eje horizontal aparecía la edad de los y las docentes, iniciando las marcas a los veinte años hasta los 65-70 en que se jubilan, y se dispusieron tarjetas con eventos personales, laborales y familiares que debían ubicar en esta línea del tiempo.

divorciado. El “hacer carrera” está relacionado con la edad de los hijos: cuando los hijos son pequeños deben postergar sus aspiraciones de ascenso y formación, y cuando aquellos crecen, consideran que es el momento de desarrollarse y ampliar su horizonte laboral. En cambio, en las más jóvenes, el nacimiento de los hijos es señalado más cerca de los 40 años, frente a la preeminencia y la necesidad de “hacer carrera” docente.

Las líneas construidas por los varones adoptan formas más lineales, con compartimentos más estancos y previsibles: familia, trabajo, cuestiones personales.

Mientras los varones no se proyectan mucho más allá de los 50: “lo que no hiciste entre los 25 y los 50 ya fue...”, las mujeres presentan proyecciones en la trayectoria después de esa edad, incluso las más jóvenes.

Las diferencias de género se acrecientan en docentes de más de 40 años. La línea del tiempo construida por los varones presentó las siguientes características. Cerca de los 30 años, se señalan múltiples eventos laborales que permiten apreciar una apuesta fuerte al crecimiento y al avance en la carrera laboral y a la participación en la vida universitaria: presentación a becas, inicio de la formación de posgrado, el inicio de otros trabajos. Se señala la conformación de la pareja pero como un evento independiente del trabajo. Entre los 30 y los 40 años, los hitos relatados son: la presentación a concursos, la integración o dirección de proyectos de investigación, entre otros. El período comprendido entre los 40 y los 50 años expresa los logros en la carrera: aceptación de cargos de gestión y representación y ascenso en cargos docentes. A partir de los 50 años, el único evento señalado es la enfermedad. La jubilación es marcada más cercana a los 70 años. Cabe agregar que los eventos familiares tales como el divorcio, la enfermedad de familiares a cargo y el nacimiento de los hijos fueron incluidos por fuera de la línea del tiempo porque entendían que estos eventos podían ocurrir en cualquier momento de la trayectoria.

La línea del tiempo construida por las profesoras mujeres presentó diferencias con la de los varones: Su ingreso en la carrera docente se inicia cerca de los 30 años. El período

entre los 30 y 40 años es vivido por estas docentes como la etapa de mayor presencia de conflictos y de dificultades a salvar. En este momento, se producen la mayor cantidad de eventos laborales, familiares y personales, tales como el nacimiento de los hijos, el inicio de otros trabajos fuera de la UNC, la presentación a concursos, el inicio de la formación de posgrado, entre otros. En esta etapa, se observa una mayor permeabilidad entre lo laboral y familiar. Más cerca de los 50 años, los eventos relacionados con la vida universitaria tienen mayor presencia y prácticamente no aparecen eventos ligados a la familia: se incluye la participación política y gremial, el ascenso en los cargos, la integración o dirección de proyectos de investigación y la presentación y aceptación de cargos de gestión. A partir de los 60 años, reaparecen los eventos familiares esta vez como enfermedades de familiares a cargo. La jubilación es señalada ya avanzado los 60 años. La tarea del “cuidado de los otros” como una dimensión que impacta en la trayectoria laboral, de los niños, en los primeros años de la carrera docente y de los enfermos en los últimos es sólo señalada por las mujeres.

5. Hacia una mayor democratización de la UNC: superar las marcas de género como desigualdades en las trayectorias

Abordar las trayectorias laborales de los y las docentes de la UNC nos ha permitido analizar las características de las relaciones laborales y sentidos del trabajo universitario, de las transformaciones sociales y de la subjetividad que acompañan a los cambios socioculturales y específicamente los *“mecanismos de género que condicionan la experiencia laboral de mujeres y varones”* (Todaro, 2004, pág. 197).

Las primeras aproximaciones dan cuenta de la transformación de la institución universitaria, donde sus trabajadores se encuentran en un contexto de mayor competencia. Si bien los docentes reconocen las nuevas reglas para la incorporación y el ascenso en su carrera laboral, la vivencia de las mismas es diferente según posición alcanzada y generación. Los procesos de “deslimitación” del trabajo (Döl, Kratzer y Sauer, 2000, citados por Todaro,

2004), que se evidencia en la intensificación del trabajo, provocan situaciones de sobrecarga y estrés que son señaladas, en mayor medida, por las docentes mujeres.

Se evidenció la existencia de “normas no escritas” que impiden a las mujeres acceder en su carrera académica, el llamado “techo de cristal”, aunque no fue reconocido explícitamente por la mayoría de los docentes, sino a través de la experiencia de malestar y sobrecarga que enunciaron docentes mujeres. La invisibilidad y la falta de reconocimiento de tareas ligadas a la docencia y al trabajo más administrativo, fueron expresadas por las mujeres, así como los docentes de los estamentos inferiores e intermedios de la jerarquía docente.

Cierta forma de flexibilidad en horarios y espacios en que se puede desarrollar el trabajo universitario, y que en principio podría permitir algún grado de compatibilidad entre responsabilidades familiares y responsabilidades laborales, en realidad, facilita los fenómenos de colonización del tiempo libre por el trabajo, siendo las mujeres las que lo relatan como un problema. La interacción familia – trabajo es atendida en mayor medida por las generaciones más jóvenes; sin embargo, a la hora de mencionar postergaciones en decisiones del orden laboral impacta mayormente en las trayectorias de las mujeres ya que aun se hacen cargo predominantemente de las responsabilidades familiares (hijos o personas mayores a cargo). A nivel generacional, se evidencia una postergación de la decisión de tener hijos, fundamentalmente por parte de las mujeres. Si bien aparecería como una decisión autónoma, distintos testimonios señalan la presión por parte de titulares de cátedra o de directores de becas de investigación para esta postergación en las más jóvenes, y cuando se produce, situaciones de discriminación y hasta de violencia.

La identificación de estos factores permitió la elaboración de una serie de recomendaciones que pueden contribuir a modificar la situación de las mujeres y coadyuvar al desarrollo de trayectorias más democráticas. Algunas de las más importantes fueron:

-Desarrollar normativas que aporten a cambios de roles en especial en varones, de manera de posibilitar y activar derechos de las mujeres y los varones: licencias más extendidas por nacimiento de hijo/a en docentes posibilitan que vivan su maternidad y paternidad co-responsablemente.

-Promover políticas de apoyo para los/as docentes que tiene a cargo casi exclusivamente el cuidado de familiares enfermos, discapacitados o ancianos.

-Incorporar en las normativas de evaluación de los concursos docentes y la carrera docente, la valoración de la incidencia de las trayectorias familiares, especialmente el nacimiento de hijos/as y la etapa de crianza

La incorporación de este tipo de medidas junto con la discusión y debate profundo de las desigualdades de género que aun persisten permitirían avanzar hacia una progresiva democratización de la UNC.

BIBLIOGRAFIA

- Alemany Gómez, C.; Díaz Martínez, C. y Thonberg, E. (2006). *Los últimos bastiones ¿Por qué las mujeres están ausentes de los puestos de mayor responsabilidad de la docencia y de la gestión de la enseñanza superior?*. Centre d'Estudis Dona i Societat (CEDIS). Instituto de la Mujer. España.
- Antón Sevilla, S. (2005). *Informe: Académicas en la Universidad de Alicante*. Cuadernos de Trabajos de Investigación N° 12. Centro de Estudios sobre la Mujer. Universidad de Alicante.
- Bielli, A.; Buti, A. y Viscardi, N. (2002). *Participación de mujeres en actividades de investigación a nivel Universitario en Uruguay*. Documento de trabajo N° 5. Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC). Universidad de la República, Uruguay.
- Bonder, G. (1994). *Mujer y Educación en América Latina: Hacia la igualdad de oportunidades*. Disponible en www.crefal.edu.mx.
- Carrasco, C. y otras (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Instituto de la Mujer. N° 78. Madrid.
- Guil Bozal, A; Jiménez Pérez, Y.; Arriaga Flórez, M.; Vicente Arregui, G.; Ramírez Almazán, D.; González Barrameda, C. y Gonzáles Gabaldón, B. (2005) *Techos de cristal en la Universidad Hispalense*. Universidad de Sevilla- 2001-2004.
- Informe de Investigación “*Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de Género*” (2009). Programa de Género, Secretaría de Extensión Universitaria, UNC. Rodigou, M.; Buriyovich, J.; Domínguez, A. y Blanes, P. Disponible en <http://www.extension.unc.edu.ar/programa-genero/derechos-de-las-mujeres-en-la-comunidad>
- Lagarde, M. (2003). *Nueva ética para nuevos liderazgos*. Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres. “Poder y empoderamiento de las mujeres”. Valencia, 2 y 3 abril de 2003. España. Mimeo.

- Marrero, A. (2006). “El asalto femenino a la universidad: un caso para la discusión de los efectos reproductivos del sistema educativo en relación al género”. *Revista Argentina de Sociología*, noviembre-diciembre. Año/Vol. 4 N° 007.
- OIT (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Puy Rodriguez, A. (2007) *Barreras a la promoción de las mujeres a puestos de estatus alto en la universidad*. Instituto de la Mujer. Universidad de La Laguna. España.
 Disponible en www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/2007/resumen%20web692.pdf
- Rangel de Paiva Abreu, A. (1995). “Globalización, género y trabajo”, en R. Todaro y R. Rodríguez (Eds.): *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. (79-90) Santiago de Chile: Edic. de las Mujeres N° 22 – Isis Internacional / Centro de Estudios de la Mujer.
- Todaro, R. y Yáñez, S. (Eds.) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. CEM Ediciones. Santiago de Chile