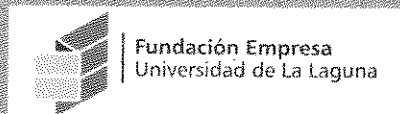


Territorio fronterizo por excelencia, la identidad se ha forjado en función de la marca, el límite, o el perfilamiento de lo uno a costa de la exclusión de lo otro, que a menudo cobra las formas de lo femenino. De entre todas las identidades, la de género resulta de las más paradigmáticas en este sentido, pues en la consagración de las distinciones entre masculino/femenino se pueden leer todas las paradojas de la identidad apuntadas por los estudios de género, de la mujer y el feminismo en las últimas décadas. En el empeño de cuestionar o derribar los cotos limítrofes impuestos al género (legales, morales, físicos, sexuales, culturales o tecnológicos) que levantan las barreras de lo posible y lo imposible en la configuración de cuerpos, subjetividades, discursos y deseos, el presente volumen aspira a crear espacios de sensibilización, debate y reformulación sobre los usos prácticos y teóricos de esa movilidad —transgénica, transfronteriza, real o figurada— de la noción de género, tan profundamente influyente en las relaciones humanas, laborales, políticas y culturales.



P Y V

FRONTERA Y GÉNERO • Ma Eugenia Monzón, Ma José Chivite, Ma Beatriz Hernández (eds.)

CALÍOPE

CALÍOPE

COLECCIÓN IBEROAMERICANA DE ESTUDIOS DE GÉNERO Y TEORÍA FEMINISTA

PLAZA Y VALDÉS

P Y V

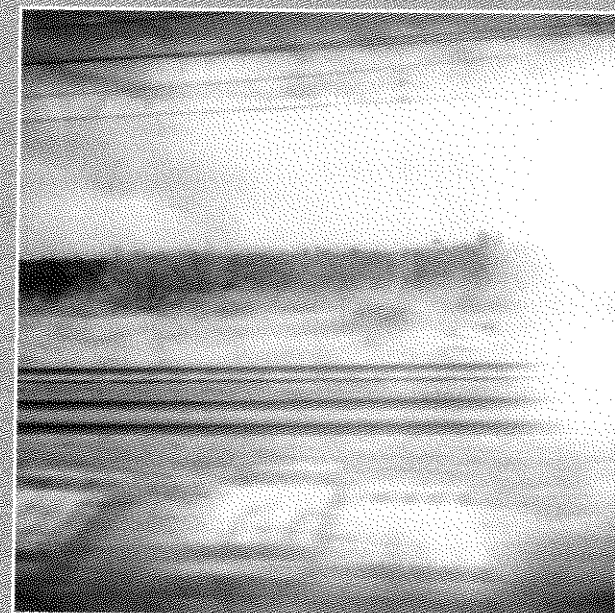
EDITORES

# FRONTERA Y GÉNERO

M<sup>a</sup> José Chivite

M<sup>a</sup> Beatriz Hernández

M<sup>a</sup> Eugenia Monzón (eds.)



Esta obra ha sido editada con una subvención del Instituto Canario de Igualdad.

Primera edición: 2011

© María José Chivite, María Beatriz Hernández y María Eugenia Monzón, 2011  
© Plaza y Valdés Editores

Derechos exclusivos de edición reservados para Plaza y Valdés Editores. Queda prohibida cualquier forma de reproducción o transformación de esta obra sin previa autorización escrita de los editores, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plaza y Valdés, S. L.  
Calle Murcia, n.º 2. Colonia de los Ángeles.  
28223, Pozuelo de Alarcón.  
Madrid (España).  
☎: (34) 918625289  
e-mail: [madrid@plazayvaldes.com](mailto:madrid@plazayvaldes.com)  
[www.plazayvaldes.es](http://www.plazayvaldes.es)

Plaza y Valdés, S. A. de C. V.  
Manuel María Contreras, 73. Colonia San Rafael.  
06470, México, D. F. (México).  
☎: (52) 5550972070  
E-mail: [editorial@plazayvaldes.com](mailto:editorial@plazayvaldes.com)  
[www.plazayvaldes.com.mx](http://www.plazayvaldes.com.mx)

Diseño de cubierta: Fernando Gallo  
Imagen: Fernando Gallo. Proceso A9, Sevilla, 2004, Fotografía Polaroid.

ISBN: 978-84-92751-28-0  
D. L.: SE-2734-2011

Impresión: Publidisa

## ÍNDICE

<i>Introducción</i> , M. <sup>a</sup> José Chivite, M. <sup>a</sup> Beatriz Hernández y M. <sup>a</sup> Eugenia Monzón.....	11
---	----

### I. MUJER COMO FRONTERA

#### 1.1. Discursos epistemológicos

1. <i>El valor de la crítica efectiva en la epistemología social</i> , Zenaida Yanes Abréu.....	31
2. <i>Entre el constructivismo y el materialismo: la visión de Donna J. Haraway</i> , M. <sup>a</sup> José Tacoronte Domínguez.....	43
3. <i>Pensar las fronteras con Hélène Cixous</i> , Aránzazu Hernández Piñero.....	53

#### 1.2. Discursos culturales

1. <i>Clarice Lispector: «una extranjera en la tierra»</i> , Aína Pérez Fontdevila.....	65
2. <i>«Ni fuera de mí ni dentro sino las dos cosas»: la construcción de un cuerpo liminar en Alejandra Pizarnik y Armonía Somers</i> , Núria Calafell Sala.....	75
3. <i>Matilda Betham-Edwards: una viajera con un pie a cada lado de la frontera</i> , M. <sup>a</sup> de la Torre Laviana.....	87
4. <i>Tópicos fronterizos en literaturas fronterizas</i> , Laura Branciforte Mazzola y Rocío Orsi Portalo.....	97
5. <i>La «retirada» de la frontera: feminismo e identidad en escritores/as inmigrantes de segunda generación</i> , Ricardo Mendoza Canales.....	107
6. <i>Transgrediendo fronteras de identidad a través de los versos: el caso particular de Carol Ann Duffy en The World's Wife</i> , Pilar Lojendio Quintero y M. <sup>a</sup> del Pino Montesdeoca Cubas.....	117

7. <i>Ancianidad femenina en la Antigua Grecia como frontera de actuación y consideración social</i> , Gloria González Galván.....	127
8. <i>Estereotipos femeninos en la novela helenística</i> , Casilda Álvarez Siverio.....	133
9. <i>¿Ficción teatral o realidad histórica? A propósito del personaje femenino en algunas comedias de Mira de Amescua</i> , Elena Almeda Molina .....	145
10. <i>La moda como creadora de una imagen femenina: Christian Dior y su New look</i> , Laura Vargas Peña.....	155

## II. ENTRE LA DISCRIMINACIÓN Y LA INTEGRACIÓN

### 2.1. Género y experiencias migratorias

1. <i>Cartas de mujeres emigrantes: nostalgias y recuerdos (siglos XVIII-XIX)</i> , Rosario Márquez Macías.....	171
2. <i>«Mujeres solteras... ¡No emigréis!» Visiones feministas de la emigración de mujeres asturianas a América, 1900-1931</i> , Sonia García Galán .....	187
3. <i>Mujeres traficadas para su explotación sexual en España: discursos y actuaciones</i> , Sara García Cuesta.....	201
4. <i>La construcción de una alteridad extrema. Representación de las mujeres árabes y/o musulmanas en el imaginario colectivo occidental contemporáneo: entre la victimización y el orientalismo</i> , Clara Isabel Yuste Miguel .....	217
5. <i>Sospechas en la frontera: maternidades lícitas e ilícitas en la adopción de niñas y niños en Misiones (Argentina)</i> , Mónica Tarducci....	227

### 2.2. Fronteras de género en el ámbito laboral

1. <i>Lógicas temporales y desigualdades de género: el tiempo donado en el ámbito doméstico</i> , Matxalen Legarreta Iza .....	237
2. <i>Nuevas fronteras de desigualdad: corresponsabilidad y socialización de los cuidados</i> , M. <sup>a</sup> Teresa Martín Palomo.....	249
3. <i>Diferencias de género en los usos del tiempo: un análisis del papel diferencial de los roles de género y de la profesión</i> , M. <sup>a</sup> del Pilar Matud Aznar y M. <sup>a</sup> José del Pino Espejo .....	261

4. <i>Barreras de la mujer empresaria en la campiña sur cordobesa. Sector primario, secundario y terciario</i> , M. <sup>a</sup> José del Pino Espejo, Ligia Sánchez Tovar, Francisco Montes Tubío y M. <sup>a</sup> del Pilar Matud Aznar .....	271
5. <i>Fronteras entre los ámbitos profesional y familiar en el profesorado universitario</i> , M. <sup>a</sup> Jesús García-Molina, Ana Puy Rodríguez y M. <sup>a</sup> del Carmen Barrera Casañas.....	281
6. <i>Fronteras de género y profesionalidad en la división internacional del trabajo informático</i> , Esther Ruiz Ben .....	293
7. <i>Trabajo familiar, empleo y género. Los dilemas de la conciliación</i> , Raquel Royo Prieto .....	303
8. <i>La profesión académica en las universidades públicas mexicanas. Caracterización de la problemática laboral desde un enfoque de género</i> , Irma Lorena Acosta Reveles .....	315
9. <i>Las mujeres en los equipos de gobierno de las universidades españolas. Los tópicos y las realidades existentes</i> , Mónica San Juan Fernández .....	323
10. <i>Las leyes de presupuesto público como instrumento de políticas de género: ciudadanía y equidad</i> , Miguel Ángel Sánchez Huete .....	337
11. <i>Fronteras fiscales: la necesidad de introducir la perspectiva de género en las políticas tributarias españolas actuales</i> , Mercedes Ruiz Garijo.....	349

### 2.3. Educar desde el género: avanzar en la igualdad

1. <i>«Cuéntame, ¿cómo ocurrió?» Género y saberes en movimiento</i> , Isabel Carrillo Flores, Esther Fatsini Matheu, Rosa Guitart Aced y Pilar Prat Viñolas .....	367
2. <i>Formación ciudadana para el combate de la violencia de género en comunidades educativas de telebachillerato del Estado de Veracruz, México</i> , M. <sup>a</sup> José García Oramas, Susana Ruiz Pimentel y Sara Emelina Ruiz Vallejo.....	379
3. <i>Programas para la rehabilitación de maltratadores: algunas consideraciones críticas</i> , Esperanza Bosch Fiol, Victoria A. Ferrer Pérez, Capilla Navarro Guzmán y Virginia Ferreiro Basurto.....	389
4. <i>Influencia de los padres en la elección de estudios TIC</i> , Milagros Sáinz Ibáñez, Sara García Cuesta, Rachel Palmen y Julio Solé Blanch.....	401
5. <i>El techo de cristal: mujeres, valores y poder</i> , Rita Mesa Medina.....	413

***La profesión académica en la universidades públicas mexicanas.  
Caracterización de la problemática laboral desde un enfoque de género<sup>1</sup>***

*Línea temática:* Fronteras laborales y empleo. discriminaciones e integración

***Irma Lorena Acosta Reveles  
Posgrado en Ciencia Política  
Universidad Autónoma de Zacatecas, México***

**Resumen**

Como ocurrió en numerosos países, durante el último cuarto del siglo XX las políticas educativas, científicas y de orden salarial, modificaron drásticamente la situación de las instituciones de educación superior y su vinculación con la sociedad. La universidad pública (como otros sectores estratégicos) se sometió a la racionalización de recursos gubernamentales; y acorde a la oleada globalizadora, sus funciones se aproximaron cada vez más a los requerimientos del mercado y de la empresa privada. Los afanes utilitaristas se impusieron en las agendas de investigación y en la formación de recursos humanos. Y gradualmente, en el ambiente laboral universitario pasó a un primer plano la competencia por los recursos de trabajo y el reconocimiento a la productividad individual a través de recompensas no salariales.

En sus directrices generales los instrumentos de política que rigen el desempeño docente no revelan en lo formal un tratamiento diferenciado para los académicos y las académicas de las universidades estatales. No obstante, las condiciones de trabajo (que son el punto de partida para atender los mismos compromisos y metas profesionales) sí presentan especificidades que se fundan en el género. Asimismo, el modo asumir las nuevas exigencias de la profesión académica involucra problemáticas distintas, ya sea que se trate de hombres o de mujeres.

Si concedemos que las estrategias económico-salariales y las normativas institucionales macro son comunes para los trabajadores académicos de ambos sexos, entonces ¿dónde hemos de encontrar el sustento de la inequidad en el plano las condiciones de trabajo? Aquí hacemos un esfuerzo por sistematizar los factores en que se sustenta la desigualdad de género, desde los espacios de trabajo cotidianos. Los factores se aglutinan en torno a cinco categorías: a) De orden material; b) de naturaleza intangible, pero objetivos y formales; c) subjetivos e informales; d) de naturaleza familiar (y biológica); y e) los factores eminentemente políticos. Esto es lo que llamaríamos, un *cuadro de desventajas relativas*, y constituyen punto de referencia obligado para avanzar en la

---

<sup>1</sup> Este texto es un avance de la investigación “Relaciones laborales y salud de mujeres científicas de alto rendimiento en universidades mexicanas”. Universidad Autónoma de Nuevo León en colaboración con la Universidad Autónoma de Zacatecas; con financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

explicación del por qué, para la atención de los mismos indicadores de calidad, el tiempo y energía comprometido suele ser mayor para el sector laboral femenino.

**Palabras clave: Educación superior, trabajo académico, género, entorno laboral**

### **Abstract**

As in the rest of the world, the public policies for the field of education, science and technology and in matter of wages, have altered deeply the labor environment in Mexican universities at the last quarter of the 20th century. If we review the general guidelines of these instruments, we found that aren't treated differently females and males academic. However, working conditions (which are the starting point for responding to the same commitments and career goals) have specificities that are based on gender. Similarly, the way to assume the new demands of the academic profession, involves distinct issues for males and females. If we accept that policy strategies and institutional rules are common for both sexes, then, what is the origin of gender inequality in terms of working conditions? In this paper we make an effort to systematize the factors that underpin gender inequality from the daily workspaces. The factors are grouped under five categories: a) of material and objective order, b) formal and institutional elements; c) subjective and informal factors, d) familiar and biological, and e) factors of the eminently political sphere. These five sets of factors are --what we would call temporarily-- a frame of relative disadvantages. And too they're the necessary reference point to advance a comprehensive explanation of why, for the attention of the same indicators of quality, the time and the energy involved are greater usually for the women.

**Keywords: Higher education; academic work; gender inequality; labour environment.**

## **0. Introducción**

Las políticas federales que guían el desempeño de las universidades mexicanas en las dos últimas décadas no exhiben en lo formal un sesgo de género, y sin embargo, las condiciones en que realizan su labor profesional los académicos-investigadores de estos espacios no son absolutamente similares para hombres y mujeres. Lo anterior no necesariamente se hace patente en los indicadores numéricos de rendimiento, la calidad de la producción científica, o en el desempeño docente; pero sí implica una serie de situaciones objetivas, de orden material y simbólico, que se traducen en desigualdades para

afrontar las mismas exigencias. Como es de esperar, esas inequidades demandan un esfuerzo suplementario de las mujeres que han de cumplir metas similares.

Para aproximarnos a las particularidades de la condición laboral de este sector de trabajadoras, en un primer momento se enuncian --a modo de un breve marco referencial-- las orientaciones de política que determinan la evolución de las universidades públicas mexicanas en años recientes; enseguida se registran las coordenadas comunes del nuevo ambiente laboral universitario, así como los pilares del quehacer académico a raíz de su adscripción a nuevas directrices institucionales. Finalmente, se reflexiona sobre la problemática resultante y sus diferencias por género.

### **1. Las universidades mexicanas en las políticas públicas**

A partir de la década de los ochenta el Sistema de Educación Superior en México ha protagonizado un viraje de gran alcance en sus tareas y funciones sustantivas. El evento no es aislado, es una tendencia en los centros de enseñanza superior tanto en las regiones desarrolladas como subdesarrolladas del mundo, y nos remite invariablemente al acontecer internacional y los afanes de la *globalización*<sup>2</sup>.

Actualmente se puede constatar con abundantes evidencias, que las Universidades Públicas mexicanas desde su posición institucional, ya no reprueban abiertamente el ánimo mercantil de la época que penetra a todas las esferas de la vida social<sup>3</sup>. Y también se aprecia sin necesidad de una mirada profunda cómo el quehacer universitario se aproxima cada vez

---

<sup>2</sup> A. Alcántara, «Tendencias mundiales en la educación superior: El papel de los organismos internacionales», en D. Cazés y otros (Coords.), *Encuentro de especialistas en educación superior*. Tomo I, UNAM. México, 2000. P. 2 y ss. Disponible en: [www.ses.unam.mx/integrantes/alcantara/publicaciones/Tendencias.pdf](http://www.ses.unam.mx/integrantes/alcantara/publicaciones/Tendencias.pdf)

<sup>3</sup> M. F. Juarros, «Nuevos patrones en la producción de conocimiento. Los efectos de la vinculación entre los principios del mercado y los valores académicos», en *Revista Argentina de Sociología*, número 4. Buenos Aires. 2005. Pp. 117-132. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/269/26930407.pdf>

más a la empresa privada, al tiempo que toma distancia de la responsabilidad social que antaño lo caracterizó.

Las restricciones en el presupuesto público con destino social y el adelgazamiento de las estructuras estatales fueron cruciales para dar pie a la privatización de los servicios educativos en sus diferentes niveles, y ello ha ocurrido tanto formalmente como *de facto*, en modalidades sumamente variadas. Lo mismo cabe decir de las políticas de modernización de la educación y las de orden científico, que merecerían ser tratadas ampliamente. Por razones de espacio, aquí vamos a privilegiar el tema de las orientaciones de política económica de orden federal que ha tenido un impacto directo al ámbito del trabajo académico. La intención es subrayar el modo en que éstas han dejado su huella en los espacios universitarios, tanto en el rubro de las condiciones de trabajo como en las remuneraciones<sup>4</sup>; sin dejar de lado la definición vertical del contenido del quehacer académico, en tanto actividad económica de la que se demanda mayor eficiencia y calidad.

De lo anterior, consideramos relevante asumir a los servicios educativos universitarios como una actividad adscrita a nexos salariales, donde el docente es un trabajador subordinado a un empleador, y el empleador es originalmente el Estado. Empero, la administración y conducción universitaria corresponde a las autoridades internas de cada institución.

## **2. El ambiente laboral-académico en las universidades**

---

<sup>4</sup> A. Nogueira, «Dualidad de regímenes laborales y determinación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario», en *Administración y Ciudadanía*, revista da *Escola Galega de Administración Pública*. Volumen 1, número 1. España. 2006. Pp. 47-70.

Sin ser su objeto de estudio medular, la investigación social que atañe a los procesos educativos no puede ignorar que en el terreno laboral se viven tiempos difíciles. Y uno de los fenómenos más sobresalientes --por sus manifestaciones en los niveles de pobreza y exclusión social-- es la precarización del empleo asalariado urbano. En el ramo industrial, este hecho se vincula a la crisis de la organización fabril *fordista*, a la emergencia de nuevos paradigmas productivos y a las exigencias de competitividad externa<sup>5</sup>. En el mismo contexto proliberal, el rol social de las instituciones educativas y de los centros en que se genera el progreso científico se subordina a las pautas de austeridad macroeconómica y disciplina financiera.

La búsqueda de financiamiento complementario para seguir operando ha llevado a las universidades del sector público a guiarse por las señales del mercado y a justificar su pertinencia por la demanda privada de los productos que oferta. Este viraje institucional ha significado, asimismo, la racionalización y optimización en el uso de los recursos públicos, el mecanismo de rendición de cuentas (*accountability*) y el recorte de los costos salariales en los centros educativos, a tono con la política restrictiva del mercado interno.

Con seguridad, si se les compara con otros segmentos laborales que han sido castigados de modo mucho más severo por el ajuste estructural, el académico resulta un sector privilegiado. Pero esto es relativo, pues en contraste con la situación laboral que regía hasta hace cinco lustros en México, el estatus laboral del docente universitario sí ha variado sustancialmente. En efecto, la restricción salarial y el deterioro de las condiciones

---

<sup>5</sup> I. L. Acosta Reveles, *Las relaciones salariales en la agricultura (1970-2005). Contrastes con el mundo del trabajo urbano-industrial*. Tesis de Doctorado en Ciencia Política, Universidad Autónoma de Zacatecas. México, 2008. Pp. 46 y ss.



laborales en lo general, también dejaron sus huellas en el ámbito académico<sup>6</sup>. Y no sólo se trata ingresos monetarios que desmerecen frente a la escalada en los precios de bienes y servicios de consumo básico, son parte del fenómeno la reducción prestaciones la fragmentación de los salarios en una proporción fija y otra condicionada, y el proceso de diferenciación docente que ha traído consigo el desarrollo de la academia como profesión.

Rocío Grediana Kuri<sup>7</sup> comparte esta postura cuando señala que a través de mecanismos institucionales diversos y programa públicos como el Programa de Mejoramiento de Profesorado (PROMEP); el Fondo para el Fomento a la Educación Superior (FOMES); los programas de becas y estímulos a la permanencia y formación del personal académico, y especialmente a partir de la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en 1984, el esquema de recompensas ha repercutido en la diferenciación de los académicos tomando como criterio fundamental su desempeño.

Y ciertamente, así como se percibe una diferenciación muy marcada entre instituciones de educación superior a partir de los más variados parámetros, es cada vez más notable la estructura escalonada o piramidal entre académicos que se nutre desde diferentes frentes. Pues la diferenciación --y por consiguiente, brecha en niveles de ingresos-- no sólo resulta de su ubicación en las remuneraciones salariales, la certidumbre laboral o el cuadro de prestaciones básicas; se complementa mediante modelos de

---

<sup>6</sup> H. Muñoz García, «Consideraciones sobre la política de deshomologación salarial del trabajo académico», en Cazes D., et al. (coordinadores) *Disputas por la universidad: cuestiones críticas para confrontar su futuro*. Colección Educación Superior. Editada por Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM. México 2007. Pp. 351-374. Disponible

en: [www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/hmunoz/Munoz2007\\_ConsideracionesSobrePolitica.pdf](http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/hmunoz/Munoz2007_ConsideracionesSobrePolitica.pdf)

<sup>7</sup> R. Grediana Kuri, «Retos y condiciones de desarrollo: la profesión académica en México en la última década» en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Enero-abril volumen 6, número 11. México, 2001. Pp. 96-117. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/140/14001107.pdf>

reconocimiento al mérito individual, los incentivos que se fijan en función del rendimiento evaluado periódicamente y los recursos de trabajo a los que se tiene acceso.

Empero, los esquemas de reconocimiento, estímulos y becas al compromiso y rendimiento de corto plazo han favorecido de lleno vicios como la simulación, la fragmentación de proyectos que demandan mayor tiempo para madurar resultados, el individualismo y la competencia deshonestas por recursos que no son abundantes. En el mejor de los casos se ha abonado al trabajo en torno a grupos temáticos o disciplinarios que se apoyan entre sí, pero cuya organización e intereses se confrontan al resto, antes que coincidir. A estas alturas, tal parece que el sistema ya funciona por sí mismo, pues no precisa de la supervisión directa; el control opera indirectamente en la medida en que el trabajo académico se intensifica y se proyecta en la expectativa de las evaluaciones periódicas.

Las recompensas así obtenidas no son fijas ni regulares, están condicionadas a los resultados tangibles en el corto plazo, pero igualmente pasan a formar parte del salario, en un sentido amplio, y permite mantener deprimidos los salarios directos<sup>8</sup>.

Con mayor o menor resistencia el trabajador académico ha ido asimilando la lógica de las transacciones mercantiles y la de competencia para preservar sus remuneraciones y su nivel de vida. Pero ha tenido que pagar el precio, pues su fragmentación como colectivo ha repercutido en una pérdida neta de influencia política y social; ha retrocedido en su poder de negociación en la arena sindical, y desde luego, ha caído en la trampa de la

---

<sup>8</sup> E. Ibarra y N. Rondero, «Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos», en T. Bertussi, y G. González (Coords.), *Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva*, Universidad Pedagógica Nacional/Miguel Ángel Porrúa/H. Congreso de la Unión. México, 2005. Pp. 569-601.

incongruencia ética en cuanto se transa con el interés social por los valores patrimoniales y del mercado.

Es innegable, por otro lado, que actualmente el académico trabaja más. Al menos en cuanto al tiempo de trabajo que destina a lo que se le ha señalado como sus funciones esenciales: docencia, tutorías, dirección de tesis, investigación, gestión y vinculación. Pero sería necesario evaluar a profundidad si ello repercute en la calidad de los productos, y cómo se refleja esta situación en la satisfacción laboral, la calidad de vida, el estado de salud psicofísica, y el tiempo de ocio y reposición.

También se han elevado las exigencias en cuanto a las calificaciones (y competencias) propias del docente con *perfil deseable*<sup>9</sup>. Y en gran medida el proceso de profesionalización apunta a sumar aptitudes técnicas para el diseño y ejecución de proyectos, el manejo de herramientas informáticas, habilidades para el liderazgo, disposición para la movilidad geográfica y para el intercambio interdisciplinario, apropiación del lenguaje organizacional para la planeación del trabajo en equipo o institucional, entre otros.

Sirva el esbozo precedente para mostrar la forma en que, desde diferentes frentes, las políticas de privatización, evaluación y restricción presupuestaria en las universidades inciden directamente en la condición laboral del académico universitario.

### **3. Diferencias por género en el plano de las *condiciones de trabajo***

Sin desconocer que la atmósfera laboral que hemos trazado es compartida por los académicos de ambos sexos, aquí se sostiene que las condiciones de trabajo (que son la

---

<sup>9</sup> L. Romero, *El trabajo de los académicos en el marco de las políticas de evaluación al desempeño*. Universidad Juárez Autónoma d Tabasco, México, 2005.

base de la que se parte para atender los mismos compromisos) sí presentan especificidades que se fundan en el género. Y en la misma tesitura, se presume que el modo asumir las nuevas exigencias, involucra problemáticas específicas ya sea que se trate de hombres o mujeres.

Volviendo un poco al punto de partida. Si las estrategias económico-salariales, las políticas públicas y las normativas institucionales macro son comunes a los trabajadores académicos de ambos sexos, entonces ¿dónde hemos de encontrar los elementos que inciden en la inequidad en el plano de las condiciones de trabajo?

Evidentemente la respuesta no se agota en un enunciado simple porque no hay una causa única o al menos preponderante. Ni siquiera podemos apuntar un cúmulo de circunstancias plenamente localizadas sobre las que se pueda operar directamente en pos de la igualdad. De ahí la necesidad de hacer un esfuerzo por identificar y caracterizar los factores en que se sustenta la inequidad de género, desde su incidencia en los espacios de trabajo cotidianos.

Hemos agrupados estos factores en cinco categorías:

A) *De orden material*. Aquellos que atañen a la disponibilidad de recursos de trabajo tangibles, adecuados para cada disciplina, suficientes y oportunos. Por ejemplo, la infraestructura física necesaria para la labor docente y de investigación, equipo de computo, laboratorios e instrumental en su caso, personal de apoyo, insumos, instalaciones, financiamiento para la movilidad geográfica, el intercambio y la participación en asociaciones científicas, entre otros.

B) *Intangibles, pero de carácter objetivo y formal*. Definidos como las estructuras institucionales que rigen internamente y desde el exterior el desarrollo institucional. Aquí

se ubica la normatividad y estructura orgánica de las universidades, las directrices presupuestales, los instrumentos de planeación y evaluación, los planes de estudio, programas curriculares, etc.

C) *Los elementos de orden subjetivo e informal*, como prácticas sin referente escrito pero que se tornan regulares con el paso del tiempo. Lo que se podría llamar también el *clima laboral* o el *ambiente de trabajo subjetivo* que se vive en las aulas y el resto de los espacios universitarios. Figuran en este rubro las tensiones y conflictos entre pares o con los superiores o subordinados, la interacción discursiva, las políticas identitarias, los usos que atañen al reconocimiento o descalificación del desempeño laboral y de índole personal; las resistencias culturales a la penetración de las mujeres en algunas actividades o círculos; el acoso, la discriminación franca o velada por razones diversas; el juego sucio, la simulación y los obstáculos prácticos para acceder a la información y oportunidades; *curriculum oculto*.

D) *De naturaleza familiar (y biológica)*. Estas son las determinantes que han merecido mayor atención científica para exhibir la desventaja de género en muchos ámbitos laborales. Principalmente los problemas derivados del esfuerzo por conciliar la vida familiar y el rol reproductivo con las demandas profesionales (la doble jornada y la doble presencia). Y aquí la colaboración de la pareja para sobrellevar las responsabilidades es definitiva.

E) Y finalmente, *los factores eminentemente políticos*, relativos a las universidades como espacios en que se disputa y ejerce el poder; las estructuras jerárquicas clientelares y patriarcales, los estilos de liderazgo, control y manejo de recursos financieros en los diferentes niveles (rectorías, direcciones, departamentos o secretarías), las posibilidades de

acceso a cargos de decisión o de incidir en asignación de carga docente o administrativa, etc.

Esto es lo que llamaríamos, provisionalmente, *un cuadro de desventajas relativas* sobre las que habría que profundizar para evitar generalizaciones; pues al interior del sector femenino las problemáticas son a su vez variadas por disciplina, titularidad, antigüedad, trayectorias, en fin. Por el momento podemos apreciar este escenario como un punto de referencia para avanzar en la explicación del por qué, para la atención de los mismos *indicadores de calidad*, el tiempo y energía comprometido suele ser mayor.

Algunos estudios de caso han pretendido encontrar una correlación entre la condición laboral de la mujer académica y su nivel de productividad, pero los resultados han sido sumamente diversos. En cambio se ha documentado con evidencia estadística<sup>10</sup> que las mujeres continúan dedicando mayor tiempo que los hombres a las labores domésticas, incluso si sus parejas se dedican también a la academia; que los hombres dedican un tiempo mayor que las mujeres a actividades recreativas, artísticas o al ocio; que las mujeres académicas en su gran mayoría no tiene más de dos hijos, pues un número mayor significa postergar las ambiciones profesionales; que entre las mujeres académicas altamente productivas, un porcentaje mayoritario tiene resuelto de algún modo la disyuntiva de atender el trabajo o la familia, ya sea porque son solteras, divorciadas, porque sus hijos han crecido o porque cuentan con una sólida red de apoyo familiar o asistencia doméstica; que los horarios de descanso y sueño son menores para las mujeres respecto a sus parejas, que

---

<sup>10</sup> Ver por ejemplo los trabajos de E. Morales, «Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México», en *Interciencia*. Volumen 32, Núm. 11, nov. México. 2007. Pp. 786-790; y G. Varela, «Calidad y carrera académica: la experiencia de las universidades públicas», en *Polis, Investigación y análisis sociopolítico y psicosocial*. Vol. 2, Número 20002. México, 2000. Pp. 9-24.

las disciplinas donde la mujer ha escalado con mayor lentitud son aquellas que ofrecen menos flexibilidad de horarios. Los datos anteriores sólo para la reflexión.

Por último, conviene aclarar que la caracterización que se ha esbozado arriba no ignora que esa serie de desventajas --que asumimos como un punto de partida-- son a su vez el fruto de toda una serie de eventos y estructuras previos, pero hurgar en éstos no atañe el interés de nuestra investigación.