

¿Igualdad de género en el trabajo universitario? Visibilizar y reconocer el impacto del trabajo de cuidados en las trayectorias laborales

Maite Rodigou Nocetti*

Introducción

El artículo busca compartir algunas reflexiones respecto de la investigación “Trayectorias laborales académicas en la Universidad Nacional de Córdoba. Brechas de Género”, desarrollada durante los años 2008-2010, en donde buscamos indagar las características de las relaciones laborales y sentidos del trabajo universitario, así como las posibilidades y obstáculos en el acceso, promoción y permanencia, desde una perspectiva de género¹. Nuestros supuestos señalaban que en la institución universitaria, al igual que otros ámbitos de trabajo, actuaban los “mecanismos de género que condicionan la experiencia laboral de mujeres y varones” en nuestras sociedades (Todaro y Yáñez, 2004, p. 197)².

La investigación se planteó desde un diseño que trianguló técnicas cuantitativas y cualitativas utilizando como herramientas para la construcción de datos: estadísticas desagregadas por sexo provistos por el Programa de Estadísticas Universitarias, una encuesta online que relevó las respuestas de una muestra representativa (711 docentes), y siete grupos de discusión, donde asimismo se construyeron “líneas de tiempo de las trayectorias docentes”, una técnica gráfica³.

En este texto, nos centraremos en el análisis del impacto del trabajo de cuidados que se desarrolla en el ámbito familiar, en las trayectorias laborales de las docentes universitarias, especialmente. Entendemos que la dimensión de género abre una perspectiva diferente de análisis del trabajo -y en este caso, del trabajo universitario-, incorporando las

* Lic. en Psicología y Mgter. En Estudios de las Mujeres. Docente de la Facultad de Psicología e Investigadora del Programa Interdisciplinario de Estudios de Mujer y Género (PIEMG) del Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba.

¹ El equipo que desarrolló la investigación estuvo constituido por: Maite Rodigou, Paola Blanes, Alejandra Domínguez y Jacinta Buriyovich. Si bien la escritura de este artículo refiere a una autoría individual, los resultados y reflexiones que se comparten aquí responden a la tarea desarrollada colectivamente.

² El estudio se realizó desde el Programa de Género de la Secretaría de Extensión de la Universidad Nacional de Córdoba, y fue financiado inicialmente con aportes del entonces Fondo de Naciones Unidas para la Mujer Brasil y países del Cono Sur –UNIFEM (ahora ONU Mujer), y posteriormente, con aportes del área central del Rectorado

³ Si bien utilizamos aquí básicamente un enfoque que situó la exploración de las trayectorias en una dimensión sincrónica, recuperamos en una técnica específica, la construcción de la línea del tiempo, la idea de los recorridos laborales que referencian a “los procesos de encadenamiento de acontecimientos a lo largo de las personas que son narradas por ellas mismas” (Godard, 1998, citado por Muñiz Terra, 2012, p. 43). Nos desmarcamos, sin embargo, de la mirada autobiográfica, ya que buscamos que los docentes relataran, desde su propio punto de vista, lo que entendían que era lo más “típico”, lo que habitualmente vivían ellas/os y sus compañeras/os de trabajo. Para más referencias sobre esta técnica, ver Rodigou, Blanes, Domínguez y Buriyovich (2011).

condiciones socio-culturales y los contextos institucionales locales en los que se desarrolla, y por ende, las construcciones de género que están presentes en los mismos.

El trabajo universitario desde la perspectiva de sus docentes

Nuestra investigación privilegió, en su diseño, la perspectiva de las y los docentes para comprender en qué consistía “trabajar en la Universidad”⁴; es desde ese lugar que pudimos aproximarnos a las condiciones y características del trabajo universitario y las transformaciones sufridas en las últimas dos décadas. La Ley de Educación Superior (1995) marcó un hito importante en este sentido, en tanto empiezan a darse nuevas reglas para la incorporación y el ascenso en la carrera universitaria. Las significaciones y la posición que se adopta frente a las mismas,

“es diferente según sea la posición laboral/académica alcanzada y la pertenencia a una determinada generación. Las generaciones más jóvenes han aprendido más rápidamente las nuevas reglas vigentes, a través de su incorporación a equipos docentes y de investigación ya constituidos, entendiendo así los requisitos que deben cumplir para ‘hacer carrera’; mientras que las y los docentes con mayor edad sostienen posiciones divergentes al respecto, algunos con más reticencias a las mismas y otros con mayor aceptación” (Rodigou, Blanes, Buriyovich y Domínguez, 2011, p. 244).

Las reglas son internalizadas como autoexigencias y marcan los itinerarios laborales. Desde el pensamiento de Dejours sobre el trabajo contemporáneo (2006), podríamos afirmar que aparece un sufrimiento específico de los y las trabajadores universitarios de no poder satisfacer las exigencias que se han construido para el “ideal” del docente investigador universitario (obligaciones de ritmos de trabajo, de formación de postgrado continua, de producción de publicaciones, etc.)

El sistema universitario aparece así bajo la imagen de un “engranaje”, que marca las pautas necesarias para seguir en el mismo. Si bien en la sociología del trabajo se ha discutido la linealidad que supone el término *carrera*, y se señala que los y las trabajadores construyen activamente sus propios proyectos laborales, la utilización del término “engranaje” -que aparece como categoría *nativa* desde los propios docentes para referirse a la carrera docente-, pone en cuestión las posibilidades de autonomía que conservan los y las docentes universitarios para dicha construcción⁵.

Las participaciones de los y las docentes en los grupos de discusión, señalaron –a modo de testimonio- que no había tal construcción. Todo está pautado. Hay que seguir las reglas o quedarse en el camino. Las expectativas se construyen sobre las normas existentes; de alguna forma se podría decir que se ha abandonado la discusión de las mismas o la creación de nuevas normas. Se trata de seguir el ritmo de las exigencias para no perder las

⁴ Recuperamos aquí la perspectiva que señala Lindón Villorio (2000) en relación a la importancia de reflexionar sobre el “trabajar” en tanto hacer cotidiano desde el punto de vista del sujeto, y no en relación al trabajo como producto.

⁵ En este sentido, nuestra indagación respecto de las trayectorias laborales de académicos/as universitarios/as, se circunscribió a al período laboral de sus vidas que realizaron en la institución universitaria, por lo que nos interesó destacar el contexto y las condiciones institucionales que marcan dichas trayectorias, en vistas a los objetivos propositivos de la investigación.

oportunidades de ascenso, o meramente de conservar el trabajo. Las nuevas reglas configuran, para los y las docentes, al trabajo universitario como un trabajo que demanda nuevas exigencias, que se incorporan subjetivamente como autoexigencias, y suponen sobreesfuerzos para los y las docentes.

Döl, Kratzer y Sauer (2000, citados por Todaro y Yáñez, 2004), van a señalar que actualmente se viven procesos de “deslimitación” del trabajo; esta expresión señala que se van a sobrepasar tanto los límites espaciales en los que se desarrollaban los procesos de trabajo como los límites temporales. En referencia al espacio, los trabajos ya no se realizan solamente en determinados lugares asignados para esa función y en determinados horarios. El trabajo desborda estos lugares, y se disuelven las fronteras entre espacio público y espacio privado. El trabajo remunerado se lleva a la casa. Esto es así, no sólo en los trabajos de manufactura, sino básicamente en los trabajos intelectuales, o lo que llama Franco Berardi (2003) el *cognitariado*. Pero desde cada vez más, las responsabilidades familiares también ingresan en el espacio del trabajo remunerado, especialmente a través de la tecnología que lo permite (celulares, Internet). Por otra parte, la deslimitación temporal no solamente se manifiesta en jornadas laborales más extensas, sino que las mismas cobran un ritmo más intenso y de mayor densidad debido a la simultaneidad de actividades y tareas que se desarrollan, y donde nuevamente los avances tecnológicos informáticos han tenido un papel importante. Como veremos más adelante, estos procesos de deslimitación y de intensificación del trabajo se profundizan en la vida cotidiana de las mujeres, y en nuestro caso, de las docentes e investigadoras universitarias.

Las exigencias del trabajo universitario, en este sentido, estarían asumiendo las características que definen los procesos de flexibilización laboral: la intensificación del trabajo, los cambios en la distribución de las jornadas en diferentes momentos del año, la “colonización” del tiempo libre con tareas laborales, etc. (Carrasco, Alabart, Coco, Domínguez, Martínez, Mayordomo, Recio, y Serrano, 2003).

¿Que miramos cuando analizamos el trabajo?

Partimos de considerar que el concepto de trabajo debe incorporar *todos* los procesos de producción de bienes y servicios orientados a la subsistencia y reproducción de las personas, tal como lo señala Benería, autora que puso en valor el trabajo de reproducción que no se realiza en el mercado (1992). De esta forma, la teoría feminista va a cuestionar la reducción del trabajo al trabajo remunerado, y también su equivalencia al empleo. La consideración del trabajo en un marco analítico que incluya tanto la producción como la reproducción, y sus relaciones, permitió poner de relieve las experiencias de trabajo no remunerado que realizan predominantemente las mujeres, buscando su reconocimiento como *trabajos socialmente necesarios*.

En la actualidad, se ha acuñado el concepto “trabajo de cuidados” para denominar aquellos trabajos que, en términos de Carrasco (2001), permiten la “sostenibilidad de la vida”, por lo cual deben ser situados en el centro de la organización social. Se fundamenta esta centralidad en la idea de que los sujetos de las relaciones económicas y sociales son interdependientes y necesitan de cuidados desde la infancia hasta la vejez. El trabajo de cuidados supone “tareas que comprenden servicios personales conectados habitualmente con necesidades diversas absolutamente indispensables para la estabilidad física y

emocional de los miembros del hogar” (Carrasco, 2006, p. 5) Abordaremos aquí el trabajo de cuidados no remunerado en el ámbito familiar, que para Pérez Orozco (2006), incluye tanto el trabajo doméstico como el trabajo familiar, y por consiguiente, la dimensión material y afectiva que implican. Estos cuidados, por otra parte, han sido y siguen siendo adjudicados a las mujeres como grupo social, y desarrollados por éstas, y por tanto, como lo ha señalado la literatura feminista, los trabajos asignados a las mujeres -en tanto grupo subalternizado socialmente- han sido escasamente reconocidos en la vida social.

Recordemos en este punto, que las teorías feministas han resaltado la necesaria vinculación entre las llamadas esferas públicas y privadas, cuestionando la mirada dicotómica sobre la vida humana y social, y la exclusión o la subalternidad de las mujeres respecto del contrato social que da lugar a la esfera pública.

Sin embargo, como señalan Todaro, Godoy y Abramo, las organizaciones laborales

“aún se estructuran a partir de la noción de que los trabajadores quieren y pueden hacer del trabajo su prioridad principal, por encima de la familia, la comunidad y otros aspectos relativos a su vida privada. En otras palabras, los modelos del desempeño deseable están pensados con relación a un paradigma de trabajador que no tiene familia que requiera de su tiempo, ni vida personal fuera del trabajo. Implícitamente, se supone un trabajador que no se enferma, que no se accidenta, que no hace ninguna labor comunitaria, es decir, un individuo que vive el trabajo como esfera dominante y prácticamente exclusiva de su vida” (2002, p. 207)

Desconocen así la vigencia de la división sexual del trabajo, especialmente en lo que refiere a las responsabilidades por el trabajo de cuidados. Son las mujeres las que siguen teniendo a su cargo –mayoritariamente- las responsabilidades familiares, en forma explícita o tácitamente, sin distinciones de nivel educativo y clase social⁶. Y esto impacta de manera diferencial en sus trayectorias laborales en el mercado de trabajo.

Los tiempos dedicados al trabajo remunerado y los llamados “tiempos generadores de reproducción” aparecen en conflicto. Carrasco y otras (2003) van a señalar que los tiempos relacionados con las actividades necesarias para el sostenimiento de la vida, no pueden ser considerados desde la significación que tienen los tiempos de trabajo mercantilizados, ya que no pueden ser traducidos directamente en una cuantificación del esfuerzo y de sus recompensas monetarias. Las autoras se refieren a los afectos, cuidados, gestión y administración domésticas, relaciones y ocio. Este planteo responde a una nueva perspectiva sobre el tiempo y el trabajo, introducida fundamentalmente por las investigaciones feministas desde los años ’80, las cuales han puesto de manifiesto “las relaciones de poder y la desigualdad de género que se esconden detrás de la forma mercantil de valorar el tiempo” (Carrasco y otras, 2003, p.10).

Sin embargo, la relevancia para la vida humana y social de estos trabajos sigue siendo ignorada por la sociedad, el mercado y el Estado. De alguna forma, también por las organizaciones sindicales y las políticas sociales, ya que suponen un modelo de familiar

⁶ Sin embargo, esto no quiere decir que se realice el mismo tipo y cantidad de trabajo de cuidados en los distintos estratos socioeconómicos. Hay que subrayar asimismo, que la cantidad de trabajo familiar doméstico que se puede sustituir por bienes y servicios del mercado tiene directa relación con los ingresos monetarios, y por la oferta de servicios públicos de cuidados (Carrasco, 2001).

nuclear y biparental, donde habrá un varón adulto que se dedica al trabajo de mercado, y la mujer adulta repartirá su tiempo y sus esfuerzos en ambos tipos de trabajos, el remunerado y el no remunerado.

De esta forma, se privatizan y se familiarizan conflictivas que se suscitan al intentar resolver la asignación y compatibilización de tiempos, espacios y responsabilidades que la sociedad y el mercado han separado.

Analizando los efectos de la flexibilidad laboral y en particular la flexibilidad temporal en la vida de las mujeres, Carrasco y otras (2003) advierten sobre los costos sociales (“externalidades negativas”) que se tienden a subvalorar al analizar la flexibilización laboral. Entre ellos, destaca las dificultades para realizar una vida social que posibilite el contacto con otras personas (tanto en el trabajo doméstico como en las relaciones de amistad, en actividades recreativas, etc.) y las dificultades de organización y planificación de la vida cotidiana cuando la jornada laboral se torna variable. También menciona efectos negativos en la salud en el caso de cambios habituales en la jornada laboral, cuando las actividades de alimentación y descanso, por ejemplo, se ven alteradas.

Estos costos de la flexibilidad son señalados por las y los docentes de la UNC. Los procesos de deslimitación, junto con los nuevos requerimientos que van a exigir las universidades para la promoción y ascenso en las categorías docentes y/o de investigación, van a provocar situaciones de sobrecarga y estrés en docentes universitarios, pero que son señaladas, en mayor medida, por las docentes mujeres. Se relegan así el descanso y la recreación, con los subsecuentes costos en la salud de docentes e investigadores universitarios. “Descanso menos para cumplir con todo” fue una respuesta señalada por el 50,4% de las mujeres, y el 38,9% de los varones, y “Postergo la recreación para cumplir con todo” fue indicada por el 39,3% de las mujeres y el 28,4% de los varones.

La flexibilidad en relación a los horarios y los ritmos de trabajo, si bien posibilita que cada docente adecue sus tareas laborales a sus necesidades personales, promueve la configuración de fronteras borrosas entre el trabajo remunerado y la vida personal. Son las docentes mujeres las que particularizaron esta situación en los grupos de discusión, ofreciéndose así las siguientes imágenes: “trabajo invasivo”, “un día que no se termina nunca”, “poner el cuerpo”, “resolver a través del cuerpo”, “tener todos los archivos abiertos”.

-Profesora: **Es un trabajo que invade las veinticuatro horas**, es muy difícil sostener espacios como ir a gimnasia, por ejemplo, porque es siempre estar corriendo apagando incendios, reuniones, clases...

(Grupo de Discusión de Profesores asistentes)

-Profesora 1: La posibilidad que te da la Universidad de hacer el trabajo en tu casa significa que ante las opciones, **el día no se termina nunca**.

-Profesora 2: (...) que querés cerrar la puerta... yo quería un trabajo donde pudiera cerrar la puerta y no preocuparme más.

-Profesora 1: Cuando tenés carga familiar que organizar, **se entremezclan los tiempos y la responsabilidad, y son espacios donde uno termina poniendo el cuerpo, y este conflicto se termina resolviendo a través del cuerpo, restándole al sueño**, trabajar como si estuviéramos en una burbuja, **con un infierno alrededor pero tener la capacidad de trabajar**.

(Grupo de Discusión. Docentes universitarios Mujeres y varones)

Al mismo tiempo, el ritmo del trabajo universitario favorece el debilitamiento de las relaciones interpersonales, en tanto se privilegia el trabajo intelectual individual.

¿Cómo aparece la interacción trabajo remunerado - trabajo familiar en las trayectorias laborales?

Haber introducido la interacción trabajo-familia como categoría analítica posibilitó otra mirada a las trayectorias laborales de las y los docentes.

En la encuesta on line aplicada en el año 2009, ya encontramos una primera distinción respecto de las trayectorias laborales que expone el impacto del sistema de géneros. Un 40,9% de los docentes varones no tenía en cuenta la vida familiar para tomar decisiones respecto de su carrera docente, rigiéndose sólo por sus intereses académico-profesionales, mientras que sólo respondieron esta alternativa un 28,2% de las mujeres docentes. Más allá de esta importante brecha de género, una alta proporción de docentes busca compatibilizar sus responsabilidades familiares y del trabajo.

Los resultados de la investigación dieron cuenta de que las trayectorias laborales de docentes de la Universidad se constituyen y se diferencian según el género, la generación y jerarquía del cargo docente ocupado al interior de la institución universitaria, aspectos que interactúan, se traman y se singularizan en las trayectorias particulares. En este entramado se desarrollan trayectorias que se particularizan de acuerdo al grado de satisfacción con el trabajo y a las expectativas respecto de la carrera académica que señalan las y los docentes. En vinculación con lo anterior, se evidencian también diferencias en relación al apoyo social recibido para iniciar y/o desarrollar el trabajo universitario, así como de los obstáculos encontrados en el ámbito laboral. Del mismo modo, las distintas formas de resolver la interacción trabajo-familia y la estructura de hogar en la que se halla la o el docente, marca especificidades en las trayectorias.

La caracterización de las trayectorias laborales obtenidas a través de la encuesta *online* a 711 docentes de la UNC nos permitió una primera aproximación analítica a nuestro objeto de estudio, que se profundizó posteriormente con instrumentos cualitativos. Se construyeron cinco tipologías de trayectorias laborales a partir de “Análisis Factorial de Correspondencias Múltiples”, que permitió encontrar grupos similares de encuestados que compartían un alto número de variables con respuestas idénticas⁷. A dichos grupos, los titulamos tomando en cuenta la interacción trabajo-familia, que era la que resaltaba como marca distintiva para la tipología y nos permitía avanzar en la comprensión de logros, demoras y dificultades que señalaban los y las docentes en sus respuestas. A continuación, presentamos brevemente dichas tipologías y la presencia de varones y mujeres en ellas.

Trayectoria 1. “Haciendo equilibrio” – Las caracterizamos como *Trayectorias de conciliación*, es decir, que presentaban *permeabilidad entre el ámbito familiar y laboral* El 25,6% de los/as encuestados/as se encuentra aquí (constituido por 58% de mujeres y 42%

⁷ Un 12,8 % de las personas encuestadas no respondieron a preguntas relativas a la relación familia-trabajo y a apoyos recibidos, por lo que no se pudo caracterizar su trayectoria laboral

de varones). 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. Como bien da cuenta la nominación de la trayectoria, el rasgo más importante de este grupo, es el esfuerzo de los/as docentes por compatibilizar la esfera familiar y laboral, donde aparecen algunas postergaciones y limitaciones (aunque son más las mujeres que señalan esta situación). 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.

Trayectoria 2. “Transitando sin conflictos” - Trayectorias satisfactorias: sin conflictos entre el ámbito laboral y el doméstico (22,6% de los/as encuestados) Vividas en forma satisfactoria, son desarrolladas mayoritariamente por varones (72%) con alto cargo docente, que expresan haber accedido a ese cargo sin demasiados costos personales o familiares. Se sintieron “muy apoyados” por sus profesores/as cuando eran alumnos, y actualmente que tienen en cuenta su opinión y que valoran su trabajo. Perciben que sus colegas los han apoyado para acceder a cargos directivos y que obtienen reconocimiento por su trabajo. Participan activamente de la vida universitaria y no identifican barreras en su trayectoria. Priorizan su carrera profesional y no perciben que el ámbito familiar requiera de tiempos que interfieran con sus actividades laborales. Se puede considerar que son trayectorias típicas masculinas, no sólo por el predominio de varones en este grupo (72%), sino porque participan de esta trayectoria un tercio de los docentes varones encuestados.

Trayectoria 3. “La familia para más adelante”- Trayectorias que priorizan el ámbito académico laboral (19,6% de los/as encuestados/as, constituido por 62% de mujeres y 38% de varones) Expresa 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. Un cuarto de los/las docentes con cargo de profesor/a asistente y de dedicación simple y escasa antigüedad se ubicaron en este grupo.

Trayectoria 4. “Las postergaciones del descanso y la recreación”- Trayectorias conflictivas: con barreras y sin apoyo (12,8% de los /as encuestados/as; en este grupo, el 60% son mujeres y el 40% son varones.) 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. Agrupa 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.

Trayectoria 5. “Las Renuncias”. *Trayectorias orientadas por cuidados familiares especiales* (6,6% de las/os encuestadas/os. En este grupo, el 72% son mujeres y el 28% son varones) 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.

Como observamos, las mujeres se encuentran fundamentalmente en las trayectorias que buscan compatibilizar responsabilidades en el trabajo remunerado y en el trabajo familiar de cuidados, y, especialmente, en las trayectorias que expresan conflictos entre ambos ámbitos (Trayectorias 4 y 5).

Por otra parte, en la Trayectoria 3 se ubican las mujeres jóvenes que han decidido postergar la formación de una familia. Al observar la distribución de varones y mujeres en estas tipologías, se pone en evidencia la vigencia de la división sexual del trabajo, afectando las decisiones y proyectos académicos, y especialmente, los efectos diferenciales de la interacción familia – trabajo remunerado.

En líneas generales, las mujeres universitarias asumen mayor trabajo doméstico y familiar que sus colegas varones. Es de destacar, que nuestra investigación evidenció que las tareas domésticas de los hogares universitarios son realizadas exclusivamente por una sola persona, las mujeres representan el 47,2% y los varones solamente el 17% (de los cuales, casi el 70% viven solos).

Estas condiciones son las que impactan en un aumento del tiempo total de trabajo y la intensificación del mismo, a diferencia de los varones. Esto se condice con las afirmaciones que realizan Carrasco y otras (2003) respecto de las implicancias de la participación de las mujeres en el trabajo rentado cuando no se producen modificaciones sustanciales en la asignación tradicional del trabajo doméstico no remunerado

Además de la intensificación del trabajo, se producen tensiones en las personas a la hora de compatibilizar responsabilidades en el ámbito laboral y el ámbito familiar que en general, aparecen de una forma más conflictiva para la mujer.

En gran medida, los sectores sociales de cierto poder adquisitivo dirimen este conflicto, a través de la contratación de trabajadoras del hogar para realizar este trabajo. De esta forma, se deja intacta los roles tradicionalmente asignados al interior de la estructura familiar. Esta situación se da en más de la mitad de los hogares universitarios, ya que el 57% de los hogares que forman los docentes universitarios contrata trabajadoras domésticas, y el 17% delega *todo* el trabajo doméstico en una trabajadora del hogar.

Las docentes mujeres expresan que la flexibilidad en tiempos y espacios del trabajo universitario les ha permitido atender sus responsabilidades familiares, permitiéndoles desarrollar su carrera académica, mientras que en otro tipo de trabajo les hubiese sido más difícil combinar la crianza de niños/as y las tareas domésticas. Sin embargo, para algunas de estas docentes, esta “convivencia” tiene efectos de sobrecarga y presión, así como de restricción de sus tiempos de descanso y de recreación. Sus testimonios dan cuenta del efecto de la llamada “doble presencia/ausencia”, es decir, *“el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones que la situación comporta bajo la actual organización social”* (Carrasco y otras, 2003, p. 52).

Sin embargo, otras docentes -las menos- no reconocen haber vivido conflictivamente esta relación, asumiéndola “naturalmente”.

Postergaciones y renunciias.

La tarea del “cuidado de los otros” como una dimensión que impacta en la trayectoria laboral es sólo señalada por las mujeres, el cuidado de los/las niños/as en los primeros años de la carrera docente, y de personas enfermas en los últimos años. Recordamos en este último punto, que en la Trayectoria 5 que llamamos Las Renunciias, se encuentran docentes que tienen el cuidado casi exclusivo de personas mayores que requieren cuidados especiales, a costa de sus proyectos laborales, y donde el 72% son mujeres.

De esta manera, los itinerarios laborales de las mujeres se muestran impactados por eventos extra laborales. Las mujeres incluyen fuertemente en sus trayectorias los eventos familiares: el nacimiento y la crianza de los hijos cuando son más jóvenes, pero también la enfermedad y el cuidado de los padres ancianos cuando han alcanzado los 40 – 50 años⁸. Dichos eventos aparecen como hitos crítico que impactan en su trayectoria laboral (Todaro, 2004) Se entienden así las rupturas y desviaciones, los paréntesis en dicha trayectoria, o su tramado apiñado⁹, que darán cuenta de sus “silencios curriculares”, dirá Lagarde (2000).

Las docentes mujeres de mediana edad pudieron señalar que las decisiones que han adoptado en sus trayectorias laborales, se relacionan con regular la velocidad del crecimiento profesional, adaptar las expectativas laborales a los tiempos familiares, moderar las aspiraciones en previsión de conflictos futuros y postergar aspectos significativos de la academia como la participación política, o la finalización de un posgrado. Sin embargo, esas decisiones se ven afectadas por el acompañamiento que tengan de su medio familiar y social, así como del reconocimiento que reciban en el ámbito laboral. En general, se observa que los ascensos laborales de las mujeres presentan una cierta “demora” en comparación con los docentes varones y, en general, buscan acelerar su carrera cuando los hijos son más grandes.

Por el contrario, los varones construyen sus trayectorias laborales con menores conflictos entre lo productivo y lo reproductivo. La línea del tiempo de las trayectorias de los varones que se observa, muestra una sucesión ordenada de acontecimientos, planificada, progresiva, sin interrupciones ni “tiempos en blanco”, lo que nos permite asociar la misma con una concepción tradicional del “hacer carrera”. Las trayectorias masculinas se ven escasamente afectadas por dicha interacción en lo relativo a decisiones abordadas, sin embargo, se constata un mayor involucramiento en la vida cotidiana, especialmente en lo que hace a su rol paterno.

En este transitar conflictivamente entre las responsabilidades familiares y las laborales, se producen renunciias y postergaciones en uno y otro ámbito. Pero son las docentes mujeres las que efectúan dichas renunciias o renunciias en mayor medida que sus colegas varones, y el ámbito que resignan en mayor medida es el trabajo universitario. Así,

⁸ Carrasco (2006) señala que el trabajo de cuidados sigue el ciclo de la vida: se intensifica cuando se cuida a personas dependientes: niñas, niños, personas ancianas o enfermas. Pero el aumento de este trabajo de cuidados sólo se evidencia en las mujeres en dichos tramos vitales, mientras que la participación de los varones -además de ser menor- es lineal, en tanto su intensidad prácticamente no se ve afectada por el ciclo vital.

⁹ Esta es la mejor descripción para indicar la imagen que construyeron las mujeres respecto de su trayectoria laboral, tanto en la técnica gráfica que utilizamos en los grupos de discusión como en las verbalizaciones que realizaron, donde la trayectoria laboral se encuentra claramente entrelazada con los cambios que se van suscitando en su vida familiar.

postergan su formación académica el 23,3% de mujeres frente al 14% de varones, y han renunciado a mejoras en el trabajo, el 12,7% de mujeres frente a sólo 2,6% de varones.

Quienes señalaron haber tenido que resignar el ámbito familiar, fueron menos personas, pero nuevamente resaltan las mujeres en la situación de tener que optar por uno u otro ámbito. La opción “postergar la maternidad o paternidad por cuestiones de trabajo” fue señalada en un 8,1% de las mujeres y un 5% de los varones (30 y 17 personas respectivamente, mayoritariamente ubicados entre los 26 a 40 años). Las *renuncias* fueron enunciadas en menor medida: la renuncia a tener más hijos fue manifestada por el 5,4 % de las mujeres y el 0,9 de los varones (20 y 3 personas respectivamente), que están en mayor medida entre los 36 y 40 años; mientras que la renuncia a la maternidad, fue manifestada solamente por dos mujeres.

Estos datos de la encuesta se vieron matizados y enriquecidos por el material analizado de los grupos de discusión, ya que aquí se evidenció que, al contrario de las mujeres adultas, las docentes más jóvenes postergan la familia para avanzar en su formación y su carrera docente. Si bien puede pensarse como una decisión autónoma no podemos obviar en nuestro análisis la presión que ejercen las normas relativas a las becas, tanto en los límites de edad como en la consideración de las licencias por maternidad. Los 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 hasta situaciones de discriminación y de violencia. Más allá de esa postergación, prevén posibles situaciones de conflicto en relación a la interacción familia/trabajo en orden a lo que observan en las generaciones de docentes-investigadoras que las anteceden.

Más allá de estas renunciaciones y esfuerzos que realizan, las mujeres señalaron que todos los esfuerzos no alcanzan para encontrar el reconocimiento laboral¹⁰. Recordemos que Dejours (1996) remarca que las mayores cuotas de sufrimiento laboral se dan en aquellos trabajadores que no encuentran reconocimiento a su trabajo. Cuando se reconoce el trabajo, adquieren sentido los esfuerzos que se realizan, incluso las dudas y las angustias, dirá este autor. A la inversa, el sujeto se enfrenta a un sufrimiento absurdo, desestructurante de su identidad como trabajador/a.

Las docentes e investigadoras universitarias manifestaron *obtener reconocimiento en su trabajo* sólo en un 44,2% frente al 64% de los varones. En cuanto a *lograr ascender laboralmente* u *obtener puestos de mayor responsabilidad*, las diferencias genéricas son menores. De esta forma, se observa que aunque las docentes universitarias han avanzado en situaciones de mayor paridad numérica con sus colegas varones en cargos jerárquicos, esta situación no necesariamente va acompañada de la percepción de reconocimiento de sus capacidades en el entorno laboral, reconocimiento dado por sus pares o superiores.

Carrasco (2006) ha señalado que si bien la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha significado para ellas, en general, una conquista de mayor autonomía y capacidad de decisión, especialmente en el seno de las estructuras familiares, también ha supuesto un incremento del tiempo total de trabajo que realizan, disminuyendo los tiempos de dedicación a sus cuidados personales.

¹⁰ Habría que preguntarse igualmente si dichos esfuerzos han sido valorados en el ámbito familiar. De no ser así, se estarían acrecentando problemas de malestar en el trabajo remunerado, al no contar con apoyo familiar.

A pesar de todo, las mujeres llegan.

Como dice el epígrafe, las mujeres llegan a los cargos más altos, pero les lleva más tiempo que a los varones, no solo en la gestión, sino en la propia carrera docente. Y por otra parte, las mujeres que han logrado ascender tienen dificultades para reconocer las exigencias diferentes que se les ha pedido, los obstáculos a vencer. Lagarde (2000) las denominará “mujeres con velo de igualdad”. Esta autora señala que en los espacios universitarios se produce “una desidentificación de género entre las mujeres y su subsunción en los grupos y categorías de poder de los varones y la imposibilidad de desarrollar acciones y políticas universitarias tendientes a mejorar su condición de género en el espacio universitario” (Lagarde, 2000, p.5). El alto nivel educativo de las mujeres universitarias contribuye a crear el espejismo de la igualdad social, sostenido a partir de una imagen meritocrática de su propia trayectoria académica, tanto durante su período como estudiante universitaria (Marrero, 2006) como en su carácter de profesionales (Bonder, 1989) o docentes universitarias (Lagarde, 2000), que no les permite visualizar la división sexual del trabajo ni las condiciones desiguales que, por su condición de género, han atravesado tanto en la formación académica como en el trabajo universitario.

Para las que no llegan, las marcas de género, las normas no escritas, se significan como dificultades propias, y en muchos casos, como carencias o imposibilidades individuales, con el monto consiguiente de sufrimiento psíquico. En ocasiones, las personas que integran su entorno laboral y también el familiar, refuerzan estas creencias, con lo que atentan contra su autoestima.

El trabajo de docentes-investigadores universitarios supone desarrollar las funciones de la institución universitaria. De esta forma, la producción de conocimiento, la preparación de futuros profesionales, el desarrollo de trabajos junto con distintos sectores de la sociedad en pos del desarrollo humano y social, orientan el trabajo universitario. Implica, simultáneamente, expectativas respecto del sentido del trabajo ligado a desafíos personales que los y las docentes señalaron como crecimiento personal y profesional. Para muchas personas, suponemos, el ámbito universitario se conforma como un ámbito deseado de trabajo, que provee satisfacción subjetiva.

Las mujeres han buscado acceder, tanto en el estudiantado como en la docencia, al ámbito universitario, ya que el mismo ha brindado y sigue brindando oportunidades para ellas. La Universidad es un espacio en el cual las mujeres eligen estar y desarrollarse. El inicio de su vida académica da cuenta de la construcción de un proyecto de vida con altas expectativas en el ámbito laboral, ya que han apostado por la formación universitaria como herramienta para el acceso y el ascenso en el mismo.

Como hemos descrito anteriormente, los costos personales que las mujeres viven cotidianamente para sostener la carrera académica son mayores que para los varones. Descansan menos y tienen menos tiempo para disfrutar de tiempo de recreación, de “tiempo para sí”, como diría Carrasco (2006)¹¹. Se deben enfrentar a menores reconocimientos en sus ámbitos de trabajo, y están más expuestas a situaciones de violencia y acoso laboral. En

¹¹ Carrasco conceptualiza el “tiempo para sí” como “el tiempo del cual se tiene la posibilidad real de apropiarlo” (2006, p. 4)

el “tironeo” que experimentan en el día a día, en su estar y no estar a la vez en las situaciones de trabajo debido a sus responsabilidades familiares, se hace presente la persistente división sexual del trabajo en las familias, pero que asume la sociedad en su generalidad. En el relato de las mujeres en los grupos de discusión, las principales modalidades en la interacción trabajo remunerado-familia a que hicieron referencia fueron: el “desbordamiento” (la familia incide fuertemente en el trabajo) y el “conflicto” (dificultades para conciliar los dos ámbitos), modalidades caracterizadas por Evans y Bartolomé (1981, citados por Poelmans, 2001). En cuanto a los varones, en los grupos de discusión, no hicieron referencias a la interacción trabajo remunerado-trabajo familiar, y como ya vimos, están sobre representados en la ya mencionada Trayectoria 2. Transitando sin conflictos, lo cual estaría dando cuenta de la modalidad que los autores mencionados anteriormente han denominado “la independencia”, en donde trabajo y familia son dos mundos paralelos e independientes.

Las mujeres *“viven en su propio cuerpo la enorme tensión que significa el solapamiento de tiempo y el continuo desplazamiento de un espacio a otro”*, el espacio de los cuidados y el espacio del trabajo remunerado. (Carrasco y otras, 2003, p.53).

Sin embargo, y a pesar de estas dificultades, eligen estar y permanecer en el trabajo docente y de investigación universitaria, y en mayor medida que los varones buscan ascender en su carrera laboral (62% frente a un 50%) y lograr mayores titulaciones académicas (42 % a 36%).

Generalmente, las políticas de empleo o las demandas gremiales que han abordado la conflictividad entre trabajo de cuidados y trabajo remunerado, han restringido su acción y su preocupación a las mujeres como trabajadoras, pero en última instancia siguen sosteniendo la división sexual del trabajo. Al mismo tiempo, estas políticas estarían diluyendo la responsabilidad pública del Estado, al establecer a las familias, y en éstas, particularmente, a las mujeres, como las responsables de afrontar y resolver los conflictos entre lo productivo y lo reproductivo.

Es necesario cuestionar “la reproducción de la sociedad sobre la base de la diferenciación estructural entre lo doméstico y lo público, entre el trabajo de reproducción de la vida y el de la reproducción material, en definitiva, la relación establecida entre lo que se concibe como productivo frente a lo reproductivo” (Gregorio Gil y otras, 2008, p.10), así como la privatización de las desigualdades que surgen de la división sexual del trabajo, convirtiendo la interacción entre los tiempos familiares y laborales en un problema de organización doméstica, del orden privado.

Sabemos que nuestro Estado, al igual que en los otros países de la región latinoamericana, hay ausencia de una política pública de cuidados (salvo algunas medidas aisladas), tal como lo señala Rodríguez Enríquez (2005, citada por Pautassi, 2007). Sin embargo, y por ello mismo, la Universidad debe avanzar en procesos de transformación institucional que posibiliten mayor igualdad entre los géneros, que hasta el momento se han dado, mayoritariamente, por acciones y estrategias individuales. Para ello, es necesario generar modificaciones en las normativas y desarrollar políticas y programas que promuevan procesos colectivos de los distintos actores universitarios, de forma de garantizar un efectivo acceso a derechos.

Supone entonces, trabajar por un ámbito laboral que atienda a la importancia de la socialización de los cuidados de las personas, discutiendo así que se encomiende su realización casi exclusivamente y en forma naturalizada, a las mujeres. Menos aún, que esto quede al arbitrio de los llamados “arreglos” familiares, es decir, que se resuelve como una problemática de pareja o de familia en la supuesta esfera privada. Dentro de las medidas que se pueden llevar a cabo, se elaboraron las siguientes propuestas (Rodigou y otras, 2011):

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

-Promover políticas de apoyo para aquellas docentes -en general, mujeres sin redes familiares- que tienen 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.

Dichas medidas no pretenden agotar las posibilidades de actuar de la institución universitaria en relación al bienestar de sus docentes, ni menos suponer que la incorporación de estos cambios se puede realizar sin darse una discusión y debate profundo de las desigualdades de género que aun persisten en la universidad.

Entendemos que la universidad debería dar pasos en la comprensión de los tiempos que “caen fuera de la hegemonía del tiempo mercantilizado” y cómo esto afecta a los y las trabajadoras, especialmente a estas últimas (Carrasco, 2006, p. 24). Este es un primer paso, ya que no basta con declaraciones acerca de la igualdad de género, cuando la planificación de actividades, los cronogramas, y las exigencias siguen construyéndose alrededor de la figura de un trabajador neutro, sin demandas familiares, a tiempo completo, como señalan Todaro, Abramo y Godoy (2002). Como dirá Lagarde (2000), es necesario actuar en pos de la “democracia genérica” en la universidad y en la sociedad, que atienda a un “mejor vivir”.

Pero asimismo, la interpelación alcanza a la propia producción científica de las universidades y a su transmisión en la formación profesional y académica que desarrollan. Los y las investigadores no pueden seguir indagando acerca del *trabajo* y la situación de los y las *trabajadores* en una perspectiva que reduce los fenómenos indagados al *empleo*, reproduciendo asimismo la dicotomía ámbito público-ámbito privado que ya ha sido ampliamente cuestionada por las teorías feministas desde hace más de medio siglo.

Bibliografía

- Benería, L. (1992) “La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres”, *Mientras tanto*, 48, pp. 113-138.
- Berardi, Franco BIFO (2003) *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Bonder, G. (1989) “Las mujeres y la educación en la Argentina: Realidades, ficciones y conflictos de las mujeres universitarias”, en Giberti, Eva y Fernández, Ana María: *La mujer y la violencia invisible*. Bs. As.: Edic. Sudamericana.
- Carrasco, C. (2001) La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres? *Revista Mientras Tanto*, N° 82, otoño-invierno 2001, Icaria Editorial, Barcelona.
- (2006) *Entrevista*. Extraído de Artículos de Ciudad de Mujeres. Recuperado de Ciudad de Mujeres. Disponible en: <http://www.ciudaddemujeres.com/articulos>
- Carrasco, C.; Alabart, A.; Coco, A.; Domínguez, M.; Martínez, A.; Mayordomo, M.; Recio, A., Serrano, M. (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Edit. Instituto de la Mujer.
- Dejours, Christophe (2006) *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía Editorial.
- Gregorio Gil, C.; Álvarez Veinguer, A. y Rodríguez Ruzno, A. (2008) *Paradojas de la conciliación: una aproximación a las narraciones sobre las estrategias personales*. Universidad de Granada. Investigación sobre los usos del tiempo en el Área metropolitana de Granada. Disponible en: [http://www.granada.org/inet/wmujer8.nsf/b8aed10edab670f1c12573f3003a253e/f0cbdbb47e8e1c8ac125747a002ea379/\\$FILE/Paradojas%20de%20Conciliaci%C3%B3n.pdf](http://www.granada.org/inet/wmujer8.nsf/b8aed10edab670f1c12573f3003a253e/f0cbdbb47e8e1c8ac125747a002ea379/$FILE/Paradojas%20de%20Conciliaci%C3%B3n.pdf)
- Guzmán, V. y Mauro, A. (2004) “Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía”, en Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (Eds.) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: CEM Ediciones
- Lagarde, M. (2000) *Universidad y Democracia Genérica. Claves de género para una alternativa*. Disponible en: <http://www.ceiich.unam.mx/educacion/Lagarde.htm>
- Lindón Villorio, A. (2000) “La especialidad como fuente de las innovaciones de la vida cotidiana. Hacia modos d vida cuasi fijos en el espacio” pp 187-207, en Lindón, Alicia (Coord.) *La vida cotidiana y su espacio temporalidad*”. México: Anthropos.
- Lupica, C. (2010) *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Bs. As.: OIT
- Marrero, A. (2006) “El asalto femenino a la universidad: un caso para la discusión de los efectos reproductivos del sistema educativo en relación al genero”. *Revista Argentina de Sociología, noviembre-diciembre. Año/Vol. 4 N° 007*.
- Muñiz Terra, Leticia (2012) “Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje”. *ReLMeCS Vol. 2. N° 1*, primer semestre 2012, pp. 36-65.
- Pautassi, L. (2007) “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”. *Serie Mujer y Desarrollo N° 87*. Santiago de Chile: CEPAL:

- Perez Orozco, A. (2006) *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los Cuidados*. Ed. Consejo Económico y Social. Disponible en http://www.gemlac.org/recursos/amaia%20perez%20orozco_2006.pdf
- Poelmans, Steven (2001) Individual and organizational issues in work-family conflict. Documento de investigación N° 444 IESE. Business School- Universidad de Navarra. Disponible en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0444-E.pdf>
- Rodigou Nocetti, M.; Blanes, P; Buriyovich J. y Domínguez, A. (2011) *Trabajar en la Universidad. (Des) igualdades de género por transformar*. Córdoba: Editorial Universidad Nacional de Córdoba.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007) “Fases económicas y trayectorias laborales. El rol de la fuerza de trabajo femenina”. *Documento de Trabajo N° 60*. Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP). Disponible en: <http://www.ciepp.org.ar/trabajo.htm>
- Rodríguez Enríquez, C.; Giosa Zuazúa, N., Nieva, D. (2010) “Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina”. *Documento de Trabajo N° 77*. Centro Interdisciplinario de Políticas Públicas (CIEPP). Disponible en: <http://www.ciepp.org.ar/trabajo.htm>
- Todaro, R. y Yáñez, S. (Eds.) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: CEM Ediciones.
- Todaro, R.; Abramo, L. y Godoy, L. (2002) “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”. *Cad. Pagu, no.17-18*, p.197-236. ISSN 0104-8333. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08.pdf>