

Académicas universitarias: el tiempo entre los libros y el cuidado

Academics: the time between books and care

Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara

Universidad Autónoma de Nayarit

*¿No será mejor, puesto que soy
más alta de lo corriente, que me vista
del todo como un hombre? Con intrépida
espada al costado, venablo en mano
y, guardado en el pecho el temor de mujer,
tendré un porte ufano y marcial,
como tantos cobardes bravucones
que blasonan con las meras apariencias.*

ROSALINA, EN *A VUESTRO GUSTO*, DE SHAKESPEARE

Resumen

El presente texto aborda el modo como las estructuras universitarias promueven la reproducción de una matriz de responsabilidades de provisión y cuidado según el género. El estudio se basa en una investigación cuantitativa y cualitativa que se llevó a cabo en cuatro universidades mexicanas: Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Guerrero, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y Universidad Autónoma de Nayarit durante el ciclo escolar 2014-2015. Como conclusiones se plantea que las universidades deben ser sensibles al género para establecer políticas de corresponsabilidad de la vida laboral y familiar para el perso-

Abstract

The present text addresses the way in which university structures promote the reproduction of a matrix of responsibilities related to provision and care according to gender. The study is based on quantitative and qualitative research that was carried out in four Mexican universities: University of Guadalajara, Autonomous University of Guerrero, Michoacan University of San Nicolas of Hidalgo and Autonomous University of Nayarit, during the 2014-2015 school year. As a conclusion, it is proposed that universities must be gender sensitive in order to establish policies of co-responsibility for working and family life, for both male and female

nal académico, hombres y mujeres que laboran en ellas, puesto que los trabajos de cuidado deben ser conceptualizados como un asunto público. Ello con el fin de establecer condiciones para la igualdad sustantiva de las mujeres.

Palabras clave

Mujeres, género, corresponsabilidad, académicas, universitarias.

faculty, since care work must be conceptualized as a public issue. This in order to establish conditions for the substantive equality of women.

Keywords

Women, gender, co-responsibility, female academics.

Introducción

En *El mercader de Venecia* (Shakespeare, 2009), Porcia se disfraza de hombre para actuar el papel de abogado con la finalidad de interpretar las leyes de la ciudad y salvar a Antonio, su enamorado, de una condena injusta. Ello coloca a las mujeres en el predicamento de tener que actuar como hombres para poder estar en la escena pública, aunque esto sea un estar diferente porque a partir de la sagacidad de Porcia en cuanto mujer, la ley se pudo interpretar de una manera diferente a la que le habían otorgado los abogados varones.

Estar en la universidad, para las mujeres, ha implicado convertirnos en Porcia, en ese personaje travestido de masculinidad como la posibilidad de participar en un espacio establecido por y para los varones. Sin embargo, las cifras de la participación de las mujeres en la educación superior de principios del siglo XXI señalan el aumento de la matrícula universitaria en prácticamente todos los ámbitos de la formación, de ahí que cada vez las mujeres actuemos como tales en la esfera educativa.

Además de la matrícula educativa, las mujeres conformamos un sector importante en la docencia y la investigación, de tal manera que para el ciclo 2014-2015, se calcula que alrededor del 44% del profesorado de la educación superior sea constituido por mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, 2015). Esa incorporación de las mujeres al trabajo académico ha generado tensiones entre el trabajo académico y el trabajo asignado para las mujeres en el hogar, por lo que uno de los problemas a tratar es el hecho de que las universidades mexicanas organizan el trabajo del personal académico a partir de la insensibilidad

al género, puesto que parten de la idea de que hombres y mujeres tienen las mismas condiciones para la profesión académica. Además, en el sistema de prestaciones, las académicas son estereotipadas a partir de la maternidad bajo el supuesto de que las mujeres tienen mayores responsabilidades familiares que los varones, lo cual en la práctica se convierte en una condición de desigualdad.

La incorporación de las mujeres al trabajo académico universitario ha modificado las relaciones familiares, sin tener un impacto semejante en la organización, funcionalidad y relaciones de género de las instituciones universitarias. Por tanto, se pretendió investigar el modo como las estructuras universitarias promueven la reproducción de una matriz de responsabilidades de provisión y cuidado según el género, las representaciones que los sujetos construyen de dicha estructuración y las políticas y prácticas universitarias en torno a la armonización de la vida laboral y familiar.

Por lo anterior, el presente documento discute las condiciones en las cuales las mujeres se incorporan al trabajo académico en las universidades mexicanas. Los datos y cifras aquí utilizados se basan en la investigación titulada *Armonización trabajo-familia como estrategia para construir relaciones libres de violencia en las IES del Pacífico mexicano*, financiada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en el Fondo SEP/SES-CONACYT 2012.

La investigación se realizó en cuatro universidades del Pacífico mexicano en la que participaron académicas y becarias/os de esas instituciones: 1) Universidad Autónoma de Guadalajara (UdeG): Dra. Patricia García Guevara, becario Miguel Osiris Larios; 2) Universidad Autónoma de Guerrero (UAG): Dra. Elena Susana Pont Suárez y Dra. Yolanda Emperatriz Cortés Dillanes, becaria Cindy Juriria Alejos López; 3) Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH): Dra. Flor Gamboa, becaria Adriana Migueles Pérez Abreu, y 4) Universidad Autónoma de Nayarit (UAN): Dra. Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara y Dra. María del Refugio Navarro Hernández, becarias María del Consuelo Mejía González, María Elena Murillo García y Aracely Salmerón Campos.

Desarrollo

La relación entre el trabajo y la familia ha sido enfocada desde distintas posiciones teóricas. En un primer momento se pensaba que era un asunto de las mujeres ya que el ámbito *natural* de ellas era el hogar, mientras se fortalecía el rol de hombre proveedor. Desde este punto de vista, las políticas tendían a reforzar ese estereotipo. En un segundo momento, sin embargo, la mayor participación femenina en el mercado de trabajo, aunado a la ampliación de sus derechos, a cambios culturales y sociales han redefinido las pautas de aprovisionamiento económico en los hogares e influido para desestructurar la naturalización de las funciones de género asignadas.

Las relaciones familiares son parte constitutiva del conjunto de las relaciones sociales en la que se consolida la sociedad. Las relaciones familiares se encuentran en el centro de la construcción de las identidades femenina y masculina y marca las formas diferenciadas en que tanto hombres como mujeres asumen los mandatos de participar en la sociedad, en los recursos disponibles y en el ejercicio del poder. La naturalización de las relaciones a través del matrimonio a lo largo del tiempo ha asignado lugares desiguales a hombres y mujeres.

La separación de las esferas privada y pública, donde la privada es para la mujer y la pública para los varones naturaliza el acceso diferenciado a recursos y poder. Además de ello se establecen valores diferentes para estos ámbitos, de tal manera que el familiar, donde se realizan las tareas de cuidado de familiares y reproducción de la vida, se desvaloriza, mientras que el ámbito público, donde se llevan a cabo las actividades económicas y de poder, se sobrevaloriza.

Ello da como consecuencia que en todas las sociedades los varones se encuentran en ventaja respecto de las mujeres ya que ellos se apropian de la esfera de lo público, autojerarquizada como superior respecto del ámbito privado.

En el siglo xx, la revolución de las mujeres, la exigencia de igualdad traducida en el acceso a los mismos derechos que los varones, ha dado por resultado la incorporación masiva de las mujeres al trabajo la-

boral, pero ese acceso al trabajo fuera de casa ha dejado intocado el reparto del trabajo al interior del hogar.

Si se toma en cuenta que las relaciones laborales fueron elaboradas a partir de la realidad de los hombres trabajadores, se entenderá cómo, tanto la normalidad de dichas relaciones como los marcos normativos que le son aplicables, se refieren a un sujeto varón que se encuentra eximido del trabajo familiar (Caamaño, 2011). Sin embargo, al ser las mujeres las que se incorporan al trabajo laboral, las constantes del trabajador varón no se cumplen puesto que las mujeres han sido responsabilizadas socialmente para ser las organizadoras de los hogares, las principales responsables de la crianza de hijos e hijas y la persona en quien recae la atención al propio varón para que se convierta en el trabajador que requiere la producción.

Eleonor Faur (2006) sostiene que en América Latina el sujeto social de las políticas de conciliación no es un sujeto social, sino un sujeto *femenino*. Por lo que “el andamiaje institucional se arraiga una y otra vez en las mujeres, convirtiéndolas en el sujeto prioritario de responsabilidad y derechos relativos a la conciliación” (Faur, 2006: 132).

En el sistema normativo mexicano el reconocimiento del trabajo de las mujeres se relacionó con su capacidad reproductiva, de ahí que se establecieran normas referidas a la protección del embarazo y el derecho a la lactancia. El Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 reconoció esta vinculación distribuyendo derechos y responsabilidades diferentes para hombres y mujeres. Sin embargo, la incorporación de estos derechos consolida al hombre como proveedor de recursos económicos y a la mujer como responsable del cuidado familiar en una distribución de obligaciones y beneficios que desiguala tanto desde el punto de vista del género como de la clase social.

Actualmente la OIT ha establecido el Convenio 156 (OIT, 1981) que trata de lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares. El Convenio no ha sido ratificado por México, pero las medidas establecidas dentro de la legislación nacional en materia de trabajo tienden a hacer pensar que lo hará. Con ello se sentarían nuevas bases para establecer

políticas que tiendan a la transformación normativa para lograr la igualdad entre mujeres y hombres con responsabilidades familiares.

Estudios sobre evaluación de las políticas de conciliación en España muestran que las políticas continúan estableciéndose bajo el supuesto de que el cuidado es responsabilidad femenina. De ahí que ellas sean las destinatarias de tal política, lo que si bien ha contribuido a aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral, también ha precarizado los trabajos realizados por mujeres (Astelarra, 2006).

Por otra parte, la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral ha confrontado las relaciones de género a nivel institucional y familiar, donde su desempeño es percibido como una amenaza para la estabilidad laboral de los varones y del orden tradicional de los hogares. La violencia de género, en sus diversas manifestaciones, es una expresión de esa ausencia de armonización entre trabajo y familia. Si bien los países, y específicamente México, han legislado para abatir los índices de violencia de género, es necesario continuar analizando los ámbitos y prácticas que favorecen su reproducción.

En la revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, las Naciones Unidas convocaron a una reunión de expertos en Brasilia en 2003 con la finalidad de contribuir a una mayor comprensión del papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de género (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009).

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto la adopción de estrategias para llevar a cabo las tareas de cuidado asignadas a las mujeres. Entre ellas se han identificado:

- La doble jornada laboral, ya que las mujeres no se descargan del trabajo del hogar y cuidado de la familia.
- La ampliación de las redes familiares en busca de apoyo para el trabajo de casa y el cuidado de la familia.
- La contratación de empleadas domésticas dentro del empleo informal.
- El uso de guarderías como una de las principales infraestructuras establecidas por el Estado para impulsar el trabajo femenino.

En las estrategias señaladas se traslada el cuidado de la familia y el trabajo del hogar a otras mujeres.

De la postura del conflicto entre el trabajo y la familia se ha transitado a proponer la relación necesaria entre un ámbito y otro. Idrovo (2006: 52), basada en una investigación de más de veinte países, encuentra que “el cumplimiento de las responsabilidades familiares ha enriquecido las habilidades interpersonales para tener éxito en el trabajo” y que la conciliación trabajo-familia se asocia a la satisfacción personal, reduce las contradicciones entre el trabajo y la familia, produce menos accidentes en el trabajo y se genera mayor responsabilidad laboral.

En México, las políticas de conciliación se dirigen a las mujeres, aunque en el lenguaje parecen estar diseñadas para hombres y mujeres sin que exista un cuestionamiento a la organización familiar y cultural existente (Fernández, 2012), pues lo que las políticas de conciliación pretenden es establecer los marcos regulativos de la participación de la mujer en el mundo laboral a partir de la consideración tradicional de la mujer como la responsable de la crianza y cuidados (Samaniego y Ochoa, 2009).

En cuanto a estudios académicos sobre el uso del tiempo entre el personal académico de las instituciones de educación superior se tiene el análisis realizado sobre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Flores, Nava, Ortiz y García, 2017), así como el elaborado por Gamboa y Migueles (2017) para la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). El primero realiza un estudio sobre la organización de la vida laboral y familiar del personal académico, administrativo y estudiantil a partir del conflicto entre los tiempos de trabajo y vida de quienes laboran y estudian en la UNAM. A partir de dicho estudio queda clara la vinculación entre el ámbito privado de los distintos sectores de la comunidad universitaria y las disposiciones del ámbito laboral y escolar. Las autoras concluyen que el género es claramente una condición que influye en la asignación del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados ya que las mujeres dedican más tiempo semanal a la realización de las tareas de casa si se compara con los hombres en las mismas posiciones laborales o estudiantiles (Flores *et al.*, 2017: 84).

Gamboa y Migueles (2017), por su parte, a partir de una investigación cualitativa realizada en el personal académico de la UMSNH, siguiendo un enfoque que tiene como eje la inscripción subjetiva del tiempo en la vida de las académicas, proponen la preeminencia de la vida laboral sobre la familiar: “Los tiempos de la vida laboral se imponen sobre los tiempos de la vida familiar y personal, pues están cifrados en la división sexual del trabajo tradicional” (Gamboa y Migueles, 2017: 241), por lo que la academia se convierte en un dispositivo de distribución de mandatos de un nuevo tipo de patriarcado, donde las mujeres se convierten en productoras y reproductoras (Federici, 2013). Esta última autora propone que las relaciones sociales se convierten directamente en relaciones de producción, por lo que el trabajo doméstico es directamente una función laboral.

Algunas otras reflexiones sobre el tema se han referido a la carencia de acciones afirmativas para las mujeres con el fin de que participen en igualdad de condiciones con los hombres en la carrera académica, referido a las académicas del Sistema Nacional de Investigadores (Olvera, 2016). Se da cuenta de las dificultades para transformar las condiciones en que las académicas realizan su trabajo tanto en lo referido a la revisión de normatividades como al cambio de las prácticas en la Universidad Autónoma de Guerrero (Cárdenas y Ramírez, 2016). Se considera que las relaciones laborales al interior de las instituciones de educación superior fueron construidas a partir de la realidad de los varones, por lo que la extensión a las mujeres académicas las desiguala debido a que no se toman en cuenta los trabajos de reproducción y cuidados que ellas desarrollan, referido a las académicas de la Universidad Autónoma de Nayarit (Murillo, García y González, 2016).

De los escasos estudios realizados para el ámbito académico mexicano se deriva que las estructuras universitarias promueven la reproducción de una matriz de responsabilidades de provisión y cuidado según el género, a partir de suponer las mismas condiciones de vida de hombres y mujer, ignorando que las mujeres tienen mayores responsabilidades familiares que los varones, lo cual en la práctica se convierte en una condición de desigualdad.

Método

Para realizar la investigación se realizó una articulación entre técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas ya que se requería una estrategia múltiple que permitiera abarcar los distintos ámbitos del problema. Se decidió trabajar con dos instrumentos principales: por una parte, se aplicó una encuesta a personal académico femenino de tiempo completo y, por la otra, se levantaron entrevistas a académicas seleccionadas de las universidades participantes. Ello se realizó en el ciclo escolar 2014-2015.

Se levantó una muestra por cuotas en cada universidad de estudio que permitiera tener un panorama general de las condiciones de las mujeres en cuanto a la armonización de la vida laboral y familiar. La cuota se estableció en cien unidades muestrales en cada institución, a partir de los criterios de categoría laboral, estado conyugal, edad y dependientes.

La aplicación de los cuestionarios de la muestra se realizó en las diversas áreas del conocimiento de las universidades, de manera proporcional. Las áreas se clasificaron de la siguiente manera:

- Área 1: Ingeniería (física, matemáticas, ciencias de la tierra, etcétera).
- Área 2: Biológico-agropecuarias (agricultura, veterinaria, biología, pesquerías, etcétera).
- Área 3: Salud y nutrición (medicina, odontología, enfermería, nutrición, etcétera).
- Área 4: Sociales, humanidades y arte (antropología, historia, sociología, derecho, etcétera).
- Área 5: Económico-administrativas (economía, demografía, geografía, contaduría, etcétera).

El control de levantamiento de la muestra implicó tener la misma representación de las áreas dentro de la misma universidad. En total se levantaron 400 cuestionarios.

En el ámbito cualitativo se realizaron entrevistas a mujeres pertenecientes al personal académico de cada universidad de estudio. Las entrevistas fueron semiestructuradas y las académicas fueron seleccionadas a

partir de la edad, nivel de estudio, área de desempeño y situación conyugal. Se realizaron alrededor de 10 entrevistas por universidad participante.

Además de lo anterior, se realizó un estudio de la normatividad aplicable a la conciliación laboral y familiar en cada universidad a partir de las leyes orgánicas de cada institución, los reglamentos de personal académico y los contratos colectivos de trabajo vigentes para el personal académico de cada universidad.

Resultados

En cuanto a la normatividad, la legislación condensa las relaciones sociales en un tiempo y espacio determinados, por lo que la legislación universitaria permite acercarnos a la manera como se distribuyen las responsabilidades de hombres y mujeres en la vida familiar.

Las prestaciones sociales que otorgan las universidades participantes a sus trabajadoras se basan en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo que tienen firmado con el sindicato de personal académico correspondiente. El personal académico de la Universidad de Guadalajara y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo se regulan por la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en tanto que la Universidad Autónoma de Guerrero lo hacen por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Por su parte, la Universidad Autónoma de Nayarit tiene un sistema mixto, ya que el personal académico contratado a partir del año 2000 está inscrito en el IMSS en tanto que el personal contratado antes de ese año se rige por las disposiciones del Reglamento de Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo anterior establece prestaciones diversas a las mujeres académicas de las cuatro universidades señaladas. Debe tenerse en cuenta que la legislación del trabajo hacía alusión a un trabajador varón que generalmente era jefe de familia, por lo que las referencias a las mujeres como trabajadoras eran prácticamente nulas. En todo caso, la mayor presencia de las mujeres como trabajadoras en distintas instancias empezó siendo considerada como una excepción. Además, se consideraba que las actividades laborales con duración de 40 horas y el ámbito doméstico de de-

dicación exclusiva, eran incompatibles ya que ambas actividades requerían jornadas de trabajo completas cada una. Por su parte, la exaltación maternal de las mujeres como destino natural profundizaba las diferencias entre hombres y mujeres, estableciendo la división sexual del trabajo como una división natural (Scott, 1993). De ahí que la legislación universitaria contenga las huellas de ese mandato.

En cuanto a los resultados de la muestra, resalta el hecho de que el porcentaje de académicas sin pareja es alto, ya que en Jalisco, Guerrero y Michoacán menos del 50% de las académicas vive en situación de pareja (44%, 45% y 48%, respectivamente), salvo en Nayarit, donde el porcentaje es del 68%. Ello puede estar indicando una nueva actitud de las mujeres universitarias para decidir estar en pareja, así como la organización de hogares de mujeres con o sin descendencia. El fenómeno no es reciente puesto que diversos estudios (Montilva, 2006) han reportado que la continuación de los estudios de posgrado o la entrada al mercado laboral para consolidar una carrera profesional ocasiona la postergación del matrimonio por parte de las mujeres. También debe tomarse en cuenta qué se considera una pareja adecuada o ideal (Lipovsky, 1999) a partir del cambio de escolaridad y roles de las mujeres. Actualmente, las mujeres solas están lejos de ser consideradas mujeres no seleccionadas en el mercado de los sexos, sino mujeres con más altas exigencias respecto de la pareja a seleccionar.

Las académicas de las universidades analizadas tienen altos niveles de estudio. Los datos muestran que el 96% de las académicas en Guadalajara, el 71% en Michoacán, el 83% en Nayarit y el 82% en Guerrero, tienen estudios de posgrado: maestría, doctorado y posdoctorado. Sobresale el mayor número de académicas con doctorado en la Universidad de Guadalajara (52%), lo cual contrasta con el menor número de licenciatura en esa misma universidad. Por su parte, el mayor número de académicas con licenciatura existe en la UNMSNH (25%). Ello habla de la alta calificación que tienen las académicas universitarias de la región estudiada.

En cuanto a las categorías laborales que tienen las académicas, los datos de las cuatro universidades muestran que si bien las categorías laborales se encuentran relacionadas con la antigüedad, puesto que

se tienen más académicas de tiempo completo con antigüedad de 16 a 30 años (43% de académicas de 16 a 30 años son PTC en Jalisco; 16% en Michoacán; 42% en Nayarit y 36% en Guerrero), también es cierto que existe un porcentaje de académicas de recién ingreso que tienen esa categoría laboral (Jalisco: 3%; Michoacán 6%; Nayarit 7% y Guerrero: 8%), lo que puede estar indicando mayores calificaciones en el personal recién contratado.

La demanda de elevar la productividad en el trabajo académico requiere que las académicas realicen una diversidad de actividades más allá de estar frente a grupo. La necesidad de participar en programas educativos de calidad que cuenten con certificaciones por parte de pares académicos, de impartir docencia en programas de posgrado inscritos en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) de CONACYT, presiona al personal académico a realizar un sinfín de actividades, entre ellas: diseñar, preparar, impartir y evaluar clases; participar en reuniones y grupos colegiados; asistir, participar y organizar eventos académicos; atender estudiantes tanto en orientación educativa, prácticas profesionales, asesorías de tesis y tutorías; llevar a cabo proyectos de investigación, lo cual a su vez implica concursar por fondos y gestionar proyectos y recursos; redactar informes anuales, trimestrales, semestrales, personalizados por estudiante, etcétera. Todo lo anterior provoca una saturación del tiempo laboral de tal manera que la distribución de tiempo se reparte entre cada una de las actividades mencionadas.

De entre todas las actividades que realizan las académicas sobresale la impartición de clases como actividad central ya que les absorbe, en promedio, la cuarta parte del tiempo laboral. Sin embargo, el horario de trabajo no alcanza para llevar a cabo todas las actividades correspondientes al trabajo, por lo que alrededor de la cuarta parte de las académicas continúa realizando actividades laborales en el hogar en las universidades mencionadas.

La necesidad de atender los requerimientos laborales y la atención del cuidado del hogar ocasiona tensiones para las mujeres que se traducen en inconformidades, malestares e inasistencias laborales. Las causas por las cuales las mujeres registran mayores inasistencias al trabajo son

por atención de enfermedades de hijos o familiares (25%), atención de niños pequeños (20%) y adolescentes (15%). También sobresalen las inasistencias por enfermedades personales (30%).

Las tensiones de las académicas se traducen en malestares y enfermedades personales, entre las cuales sobresale el estrés, el cansancio, la pérdida de sueño. Ello se vincula a la valoración de los roles asignados y los asumidos desde la cultura. Por una parte, los valores referentes al cumplimiento de tareas en el hogar, relacionadas con el cuidado de los miembros de la familia y, por la otra, el reconocimiento de necesidades y deseos propios, lo que conduce a identificar las dificultades para realizarlos. Se estima que a nivel mundial las mujeres siguen siendo las responsables del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos aun cuando trabajen fuera del hogar (Montilva, 2006).

La incorporación de las mujeres al trabajo académico muestra la persistencia de los papeles de género al interior de los hogares y la percepción de que el cuidado familiar y del hogar corresponde a las mujeres. Las académicas dedican entre una y once horas a actividades relacionadas con el hogar, como se muestra en el cuadro I.

Cuadro I
Académicas por tiempo dedicado a actividades del hogar.

Actividad	1-5 horas	6-10 horas	11 y más
Mantener limpia la vivienda	15.33%	17.67%	20%
Preparar alimentos y servir	14.76%	17.88%	16.47%
Cuidado de ropa	16.37%	9.05%	2.35%
Trasladar familiares	12.78%	12.06%	3.52%
Cuidado de familiares	9.96%	11.20%	29.41%
Socialización de familiares	13.45%	21.33%	23.52%
Compras y trámites familiares	17.31%	10.77%	4.70%

Fuente: Encuesta a académicas de las universidades seleccionadas, ciclo escolar 2014-2015 (elaboración propia).

Además de mantener limpia la vivienda, preparar alimentos y servirlos, un tiempo considerable se utiliza en el cuidado de familiares y en socialización de familiares. Ello tiene que ver con otorgar acompañamiento a niños y niñas pequeñas o adolescentes en tareas y actividades relacionadas con su ámbito, también incluye el traslado de familiares para citas médicas o realización de trámites.

¿Cómo se distribuye el trabajo al interior de los hogares? Una de las principales dificultades que se ha reconocido en México consiste en que la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha transformado la organización de la familia, por lo que persiste la división sexual del trabajo tradicional, lo que ocasiona la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado asignado a las mujeres, las cuales se apoyan en las mujeres del grupo familiar, pero aunque se trate de diferentes arreglos familiares, las mujeres siguen siendo las responsables de la organización de los hogares, las tareas de cuidado y la reproducción de la vida familiar.

Las académicas recurren al trabajo doméstico remunerado para mantener limpia la vivienda, lavar y arreglar la ropa, preparar alimentos y servir. El trabajo doméstico remunerado es parte de un sistema de prestación de servicios que carece del reconocimiento de derechos laborales ya que se contrata en sistemas asistencialistas de corte pseudofamiliares. Tanto en las trabajadoras domésticas remuneradas como en las madres, suegras e hijas, recae la mayor parte de las actividades al interior de los hogares. Sobresale el dato de que las académicas se apoyan más en las hijas que en los hijos en las actividades del hogar, lo cual indica la reproducción de roles tradicionales. En tanto que la pareja conyugal realiza actividades mínimas dentro del hogar, así como traslado de familiares y realización de trámites.

Como se observa, la división del trabajo al interior de los hogares de las académicas sigue una orientación sexista, puesto que las mujeres en general se siguen encargando de las actividades relacionadas con el mantenimiento del hogar y la estabilidad emocional de los integrantes de la familia, en tanto que a los varones les son asignados trabajos que tienen que ver con el exterior del hogar.

La sobrecarga de trabajo de las académicas da por resultado que el tiempo propio consiste en el tiempo que se dedica a dormir y al aseo personal, actividades que son realizadas necesariamente. El tiempo propio cada vez es referido menos a tiempo personal donde las académicas tengan tiempo para descansar, disfrutar y al propio crecimiento personal donde se incluiría realizar ejercicio, pasear o frecuentar amistades, ya que el contenido que le dan las académicas es el tiempo del descanso necesario.

El tiempo dedicado al ocio y tiempo libre es minimizado, ya que el trabajo doméstico se realiza en el tiempo que debiera ser destinado al ocio. El horario ilimitado asignado al trabajo doméstico, implica que las académicas estén prácticamente disponibles para realizar trabajo doméstico a cualquier hora, de ahí que se tengan dificultades para dedicar tiempo al disfrute personal. Ello puede estar relacionado con el *sentido del deber* de las tareas del hogar como asignadas y asumidas.

Una de las consecuencias de la centralidad del trabajo-familia en la vida de las académicas ocasiona que las mujeres pierdan parte de las redes de amistades fuera de estos ámbitos. Ello conlleva a que las amistades tengan su origen en el trabajo, por lo que de alguna manera existe una continuidad del ambiente laboral aun en los momentos de descanso. Se suelen afianzar los lazos de trabajo a partir de compromisos de la vida familiar, lo que conduce a vacacionar en los mismos espacios, frecuentemente alrededor de actividades académicas como congresos, etcétera, lo cual alude a un tiempo y ambiente asignado por el mundo del trabajo.

¿Cómo conviven los mandatos patriarcales con la situación actual de las académicas? Los seres humanos somos socializados en culturas específicas, las cuales contienen mandatos diferenciados para hombres y mujeres, donde a las mujeres les corresponden las áreas de la reproducción biológica y el cuidado, consideradas como actividades naturales e inferiorizadas. La interiorización de este orden patriarcal por parte de las académicas se expresa en el cuadro II:

Cuadro II
Académicas por acuerdo o desacuerdo de mandatos sociales.

Expresiones	De acuerdo	Más o menos de acuerdo	Desacuerdo
La crianza de niños y niñas corresponde a las mujeres	5%	12%	83%
Las mujeres son responsables de la casa y la familia	4%	20%	76%
Las tareas de la casa deben repartirse entre los miembros de la familia	93%	3%	4%
Me siento culpable cuando trabajo demasiado, fuera del hogar	20%	31%	49%
A las mujeres nos toca cuidar ancianos	5%	13%	82%
Existe una división natural del trabajo entre hombres y mujeres	26%	24%	50%
Las mujeres exitosas en el trabajo descuidan a su familia	12%	32%	56%
Los hombres deben trabajar y en segundo lugar ayudar en la casa	46%	14%	40%
Para mí sería preferible quedarme en casa y cuidar a mis hijos/as	6%	15%	79%

Fuente: Encuesta a académicas de las universidades seleccionadas, ciclo escolar 2014-2015.

Los mandatos de género se traducen en roles desiguales para hombres y mujeres, en la obligación de cumplir determinados procesos de la vida (como casarse y/o tener hijos), permitir determinadas emociones y prohibir otras. Esa carga de mandatos es procesada por las académicas durante el tránsito de la vida, por lo que la participación en el ámbito laboral puede contribuir a modificarlos.

Los mandatos patriarcales tienen capacidad para persistir bajo nuevos enunciados, contribuyendo a reafirmar la jerarquía de los géneros. Por ejemplo, en el ámbito de la salud se considera que una mujer realmente plena es aquella que *obedece* a su cuerpo y ejerce la maternidad. Un porcentaje alto de académicas se siente culpable cuando trabaja demasiado fuera del hogar debido a que ha interiorizado la obligación de la responsabilidad del hogar como parte del significado de su vida. De la misma forma, al asignar a los hombres, como primer lugar, la obligación de trabajar y, en segundo lugar, realizar trabajo en casa, las académicas

cas están justificando que los varones no se responsabilicen del trabajo del hogar. Igualmente, la naturalización de la división del trabajo entre hombres y mujeres percibido por las académicas provoca que los varones estén excluidos de ciertos roles.

Conclusiones

El acceso de las mujeres a la educación superior y su posterior incorporación como parte del personal académico en las instituciones de educación superior (IES), ha conformado un tipo de trabajadora con características específicas entre las que se cuenta:

- Las académicas de las IES cuentan con mayor escolaridad respecto del resto de las trabajadoras de la sociedad.
- La materia de trabajo de las académicas permite la reflexividad sobre la sociedad, sobre la familia y sobre sí mismas.
- Los entornos laborales de las académicas tienden a construir un mayor reconocimiento social al trabajo de las mujeres.
- Los ingresos de las académicas posibilitan el acceso a recursos suficientes para construir independencia social.

El acceso de las mujeres como académicas en las IES ha mostrado que las instituciones no han estado preparadas para construir nuevos entornos laborales ni para responder a los problemas derivados de la demanda de conciliar responsabilidades laborales y familiares, ya que las mujeres académicas son tratadas de manera semejante que los varones, por lo que en la práctica se generan acciones de discriminación por causa del sexo. Ello es así porque las mujeres académicas llevan consigo la responsabilidad de las relaciones familiares al trabajo académico sin que esa responsabilidad sea tomada en cuenta dentro de los parámetros del rendimiento de la producción académica. Además, el aumento de las presiones dentro del trabajo académico en torno a actividades diversas (docencia, investigación, tutoría, asesoría, evaluaciones, etcétera), convierte al trabajo académico en una actividad cada vez más competitiva, lo que aumenta los conflictos y tensiones entre los ámbitos del trabajo y el hogar, lo que afecta en mayor medida a las mujeres respecto de los hombres (Galhardi, 2007).

En las cuatro universidades de estudio, las académicas perciben la existencia de discriminación por ser mujer. En todas las instituciones, las propias mujeres han rechazado oportunidades de formación y becas debido a las obligaciones asumidas dada la condición de mujer, e incluso han perdido ascensos.

Es desalentador el dato de que las propias mujeres rechazan oportunidades laborales debido a las obligaciones asignadas por la tradición, porque ello implica la rigidez de las estructuras en que laboran las académicas. Las trabas existentes al interior de las universidades se convierten en verdaderos obstáculos para el desarrollo pleno de las académicas y frena el desarrollo de la propia universidad. Ello es paradójico si se toma en cuenta que las universidades deben ser espacios de reflexión sobre las desigualdades y también lugares de transformación de las relaciones entre los géneros.

La incorporación masiva de las mujeres a la vida académica en las universidades mexicanas se realizó bajo el supuesto de que las mujeres seguían siendo las responsables de la reproducción familiar y de la estabilidad de los miembros de la familia. De ahí que los conceptos de armonización o conciliación se convirtieran en fundamentales para establecer medidas que podrían contribuir a que las mujeres cumplieran el papel asignado en la sociedad tradicional.

Dentro del espectro de la armonización se generaron políticas dirigidas a las mujeres, en particular, permisos laborales tendientes a lograr que cumplieran los roles asignados en la estructura tradicional. En este sentido, se establecieron los permisos de gravidez y lactancia, así como el establecimiento de infraestructura para los cuidados de la maternidad que, al no ser posible prodigarlos por parte de las mujeres, se asignaron a otras mujeres vía las guarderías.

La sobrecarga del trabajo de las académicas genera altos costos para las familias de las académicas y para las propias universidades. Además, dejar la solución de la armonización de la vida laboral y familiar a las propias académicas refuerza las desigualdades debido a que las que disponen de más recursos y redes de apoyo tendrán la posibilidad de lograr mejores acuerdos y, por lo tanto, menos tensiones.

A pesar de la crítica a las políticas derivadas de la idea de la armonización de la vida laboral y familiar, las universidades han carecido de políticas específicas que sobrepasen el otorgamiento de permisos laborales para atender los momentos del parto y la lactancia, por lo que se puede afirmar, como sostiene Faur (2006), las políticas de conciliación al interior de las universidades se arraigan en las mujeres, ya que las prestaciones que se les otorgan tienen que ver con la gestación-maternidad-cuidado de hijos/as.

Algunas universidades han establecido en su normativa el permiso de paternidad, como la Universidad Autónoma de Nayarit, pero no se tienen registros de que se haya instrumentalizado.

Más allá de los conceptos de armonización o conciliación, la corresponsabilidad visibiliza la necesidad de reorganizar el espacio privado a partir de modificar las actitudes de los varones dentro del ámbito privado con base en la conceptualización del cuidado como un asunto público (Del Valle, 2015). Ello llevaría a cambiar la intervención del Estado y el mercado en aras de una nueva organización social y a transformar las relaciones asimétricas de género. De ahí que sea necesario que las universidades transiten hacia políticas de corresponsabilidad para transformar las condiciones en que hombres y mujeres desarrollan el trabajo académico con el fin de que las mujeres tengan las mismas condiciones para el desarrollo profesional que los varones.

Lo anterior implica que las universidades sean sensibles al género, tomen en cuenta las condiciones de las mujeres en los diferentes ciclos de vida, realicen acciones afirmativas e instituyan sistemas de prestaciones donde los varones participen en las tareas de cuidado al interior del hogar, porque hasta en tanto no se modifique la organización del trabajo en el hogar no se puede hablar de acceso a condiciones de igualdad por parte de las académicas que permita el pleno desarrollo profesional y, por lo tanto, se tienda a la igualdad sustantiva.

Porque, entonces, no tendríamos que disfrazarnos de hombres, *guardar el temor en el pecho* como la Rosalina de Shakespeare o Porcia para mostrar su ingenio, ya que en las universidades estaríamos en tanto mujeres.

Referencias bibliográficas

- Astelarra, J. (2006). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. En: L. Mora, M. J. Moreno y T. Rohrer (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*, (pp. 30-40). México: Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana.
- Caamaño, E. (2011). La armonización de responsabilidades labores y familiares: un nuevo fin para el derecho del trabajo. En: *Revista del Magíster y Doctorado en Derecho*, 4, pp.133-144.
- Del Valle, T. (2015). Conciliación entre vida personal, familiar y social: propuestas de cambio y nuevas socializaciones. Conferencia presentada en el XII Coloquio de la Red de Estudios de Género del Pacífico Mexicano, Nuevo Vallarta, Nayarit, del 10 al 12 de junio de 2015. Sin publicar.
- Faur, E. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación. Familia-trabajo. En: *Nómadas*, 24, pp. 130-141.
- Federici, S. (2013). Revolución en punto cero. *Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Flores, N.; Nava, I.; Ortiz, E. y García, T. (2017). Trabajo doméstico y de cuidados. Un análisis de las poblaciones académica, administrativa y estudiantil de la UNAM, México: UNAM/CIEG.
- Galhardi, R. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. En: *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 4, pp. 77-93.
- Gamboa, F. y Migueles, A. (2016). Tiempo de academia y el poder “poder” de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. En: *La Ventana*, 45 (5), pp. 241-268.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. En: *Estudios gerenciales*, 100 (22), pp. 49-70.
- Lipovsky, G. (1999). *La tercera mujer*. Barcelona: Anagrama.
- Montilva, M. (2006). Postergación del matrimonio en las mujeres y cambios de las expectativas femeninas sobre el amor. *Revista de Ciencias Sociales*, 12 (2), pp. 332-341.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago.
- Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio 156, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades*.
- Samaniego, S. y Ochoa, K. (2009). *Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Documento informativo y propositivo para la LXI Legislatura*. México: Cámara de Diputados/Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En: G. Duby, y M. Perrot, (eds.), *Historia de las mujeres en occidente*, vol. 4 (pp. 405-436). Madrid: Taurus Ediciones.
- Shakespeare, W. (2009). *El mercader de Venecia* (colección Sepan Cuantos, no. 96), México: Porrúa.

Sitios web

- Cárdenas, A. y Rosalinda, R. (2016). Espacio propio y transversalidad de la perspectiva de género en la UAGro. En: M. R. Figueroa-Varela y L. Cayeros-López (coords.), *Posibilidades y retos para la armonización de la vida laboral y familiar* (pp. 13-20). México: Ecorfan-Universidad Autónoma de Nayarit. Disponible en: <http://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20T-II/H2-4.pdf>. Consultado 13 de junio de 2017.
- Fernández, P. (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género. En: *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 16, pp. 79-104. Disponible en: <http://universitas.idhbc.es/n16/16-05.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2015). Estadísticas a propósito del Día del Maestro (15 de mayo). Datos nacionales, México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/maestro0.pdf>.
- Murillo, M.; García, M. y González F. (2016). Consideraciones sobre la armonización del trabajo y la familia entre docentes de la Universidad Autónoma de Nayarit. En: M. R. Figueroa-Varela y L. Cayeros-López (coords.), *Posibilidades y retos para la armonización de la vida laboral y familiar* (pp.84-91). México: Ecorfan-Universidad Autónoma de Nayarit. Disponible en: <http://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20T-II/H2-4.pdf>.
- Olvera, C. (2016). Labores de cuidado en investigadoras e investigadores SNI desde las políticas públicas. En: M. R. Figueroa-Varela y L. Cayeros-López (coords.), *Posibilidades y retos para la armonización de la vida laboral y familiar* (pp. 2-12). México: Ecorfan-Universidad Autónoma de Nayarit. Disponible en: <http://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20T-II/H2-4.pdf>. Consultado 13 de junio de 2017.

Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara

Mexicana. Doctora en ciencias sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México, adscrita a la Secretaría de Investigación y Posgrado de la Universidad Autónoma de Nayarit. Investigadora Nacional II del Sistema Nacional de Investigadores. Líneas de investigación: género y epistemología.

Recepción: 9/01/17

Aprobación: 9/08/17



Fotografía de Edgar Gómez Cruz.