

ELITE DE MUJERES

Elementos para la comprensión de una expresión particular de discriminación*

Silvia C. YANNOULAS
Adriana L. VALLEJOS

Los Estudios de Género se han ocupado poco de las universitarias y profesionales (Cfr. CORVALAN, 1990; FEIJOO, 1989 y 1991; LEÓN, 1995, y ROSEMBERG et al., 1990). Los problemas más acuciantes y las políticas de financiamiento de los organismos internacionales para nuestra Región han delimitado temas y grupos prioritarios de interés como las campesinas, las niñas de la calle, las mujeres de sectores populares urbanos, entre otros. Algunas investigadoras, afirmando que la base de la discriminación de las mujeres se define en los procesos de socialización genéricamente diferenciados ya en edades tempranas, prefieren ocuparse de la educación familiar y escolar. Otras opinan que las universitarias poseen herramientas intelectuales más calificadas para luchar por sus propios medios en defensa de la igualdad. Finalmente, para un grupo muy reducido de investigadoras, la problemática de las mujeres universitarias y profesionales resulta foco de interés privilegiado, porque las mismas marcarían una importante ruptura en lo referente a la feminización del mundo público y las relaciones de las mujeres con el poder.

La *élite* de mujeres universitarias y profesionales puede encuadrarse bajo el concepto de "élite discriminada", una *élite* doblemente aislada (tanto de la *élite* masculina como de la masa femenina) y *élite* dominada (limitada a pequeñas porciones de

* Este artículo fue elaborado en el marco del Proyecto de Investigación *Las Relaciones de Género en la Universidad Nacional de Entre Ríos*, de la Facultad de Ciencias de la Educación (Argentina). Cuenta con apoyo financiero de la Fundación Antorchas, a través de un subsidio para la reinstalación de becarios en el país, otorgado a la Dra. Yannoulas.

poder que la *élite* masculina cede a partir de pertinaces presiones)¹. El estudio de las *élites* femeninas tiene una especial relevancia dado que las *élites* constituidas por mujeres actúan como una especie de espejo donde se refleja un hecho extraño que rompe nuestros códigos culturales tradicionales: la existencia de mujeres con poder manifiesto:

“Si el poder es masculino [ello parece una constante generalizada en las más diversas sociedades] y lo es con una rotundidad que confiere a este hecho social *quasi* la certeza de una ley física (a más poder, menos mujeres) habría que preguntarse por este extraño fenómeno de que existan unas minorías de mujeres con poder, interrogarse por la naturaleza y el *quantum* de su poder, o si realmente lo tienen, y sobre todo indagar por qué caminos han llegado a formar parte del poder, por qué vías son parte de la *élite*” (LEÓN, 1994: 39).

Estudiar la *élite* de mujeres nos ayuda a pensar sobre el alcance de los cambios sociales registrados en las relaciones de género, “el grado de resistencia del monopolio del poder masculino y el polimorfismo de la discriminación”. Las mujeres son las primeras que han traducido en espacios y formas específicas de ejercicio del poder aquel capital social y cultural que el modelo tradicional les negaba². Sin embargo, como trataremos de explicitar, esto no les ha resultado fácil y no significa que la discriminación haya dejado de tener lugar para este grupo de mujeres.

Las primeras universitarias

En la posguerra nació la primera generación de mujeres que en un número importante estudió en la universidad y ejerce su actividad profesional desde finales de los 70 e inicios de los 80. Constituyen un primer contingente significativo de profesionales, ya que con anterioridad los estudios universitarios y el ejercicio profesional eran una excepción para las mujeres. El estudiar y trabajar en la universidad y en las profesiones liberales podría ser definido como “una ventaja que como clase social tenían, pero les era negada en base a su pertenencia de género”.

Frinchaboy (en MAFFIA y KUSCHNIR, 1994) destaca que, a diferencia de lo ocurrido en la enseñanza primaria y se-

cundaria, la incorporación de las mujeres argentinas a la Universidad fue difícil y tardía. Posiblemente puede explicarse este hecho porque la Universidad constituía un paso ineludible de entrenamiento y legitimación en la carrera hacia el poder político y social. Considerando la evolución de la matrícula femenina universitaria entre 1941 y 1985, Frinchaboy afirma:

“La matrícula global se expandió en forma notable en dicho período, superando ampliamente el crecimiento poblacional en el tramo de edad de 15-24 años. En segundo lugar, la tasa de crecimiento de la matrícula femenina fue considerablemente superior a la masculina, dado que ha alcanzado prácticamente a los varones, partiendo de una situación de absoluta minoría” (FRINCHABOY en MAFFIA y KUSCHNIR, 1994: 279).

La “falta de modelos de referencia” fue un verdadero obstáculo para estas mujeres. Uno de los problemas principales fue la necesidad de romper con los valores y modelos femeninos que estas pioneras habían recibido a través de la socialización, previa y durante la etapa universitaria³. Estos valores y modelos enfatizaban la dependencia, la fragilidad, la pasividad, características totalmente opuestas a las requeridas en el trabajo universitario y profesional centrado en la autonomía intelectual, así como los imperativos de éxito en el mundo de lo público (Cfr. FERNÁNDEZ, 1992).

Otra temática importante a la hora de analizar el ingreso de las mujeres a la universidad es el problema de la “coeducación”. No sólo se trataba de un “imaginario social” actuando en contra, presionando para disuadir a las estudiantes universitarias. Burlas y agresiones concretas a las pioneras universitarias por parte de estudiantes y docentes no fueron una excepción, y esta característica tampoco fue una exclusividad argentina (véase ANDERSON y ZINSSER, 1988, y CICHERO, 1994).

Trigo (en BRUSCHINI & SORJ, 1994) estudió los primeros momentos de la creación de la Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de la Universidad de Sao Paulo. El interés de la investigadora era observar los códigos de sociabilidad respecto a la relación entre muchachos y muchachas en una institución superior nueva, suponiendo que en dichos códigos podían localizarse algunos elementos diferentes a aquéllos instaurados en

instituciones masculinas originariamente. Si bien constató que las universitarias de dicha Facultad, con alta matrícula femenina proveniente de las filas docentes primarias, no se enfrentaron a discriminaciones explícitas y trazaron algunos elementos de ruptura en la constitución de la subjetividad femenina, sin embargo encontraron similares obstáculos de profesionalización y visibilidad que sus congéneres de otras carreras.

Puede decirse que la dura batalla por el acceso al mundo universitario y profesional se tradujo en “cuatro tipos de luchas consecutivas”:

a) el ingreso y la permanencia en las altas casas de estudios (enfrentando presiones y agresiones explícitas de las familias, los pretendientes o maridos, las amistades, los colegas de estudio y los profesores);

b) la obtención del título universitario (dado que para ello, la normativa exigía estar empadronado -es decir, cumplir con el servicio militar y tener derecho al voto-);

c) el acceso al ejercicio profesional (porque, además del título, era necesaria la habilitación profesional -y existían fuertes presiones por parte de las corporaciones y los colegios de profesionales-, el permiso expreso del marido para desempeñar una ocupación -si la profesional era casada-, y vencer los prejuicios de los posibles “clientes”);

d) el acceso a la cátedra (existen fuentes que evidencian cómo las mujeres eran discriminadas en los concursos por el sólo hecho de que los jurados -hombres- entendían que la profesión docente en las altas casas de estudio no era adecuada para las mujeres, aun cuando lo que estaba en juego era una cátedra de pedagogía).

Las relaciones de poder entre hombres y mujeres constituyen “condiciones de vida enfermantes para unos y otras”, especialmente porque el imaginario social reserva espacios y tipos de poder diferentes a cada género: para las mujeres el ejercicio del poder se vincula a los afectos y la reproducción, mientras que para los hombres el ejercicio del poder se vincula al poder político y económico. La cultura ha asignado a las mujeres la regulación de los afectos y la reproducción biológica y social en el interior de la familia y de las instituciones escolares,

asistenciales, etc. De allí se desprendió la concepción de salud femenina, que supone sostener estados de armonía y equilibrio emocional no sólo de sí mismas sino también del resto de las personas a su cargo.

Esto significa que, al irrumpir las mujeres en el mundo público a partir de su inserción universitaria, política y laboral, ellas debieron hacer coexistir “en su vida cotidiana dos lógicas y espacios de poder contrapuestos”. La realización de la doble jornada de trabajo, que engloba el trabajo fuera y dentro del hogar, no es sólo un problema de total de horas trabajadas diariamente. Se trata de dos mundos con lógicas, criterios de evaluación y prioridades completamente disímiles que exigen formas de pensar, sentir y actuar diferenciales. El fracaso en el desempeño de tales funciones conduce a estados depresivos, considerados la enfermedad paradigmática de las mujeres de este final de siglo así como la histeria había sido considerada la enfermedad paradigmática de las mujeres de final del siglo pasado (Cfr. FERNÁNDEZ, 1992).

Veamos cómo afectan estas cuestiones a dos grupos específicos dentro de la *élite* de mujeres: las académicas y las profesionales.

Las académicas

Acker (1995) distingue “tres formas de control en las instituciones académicas”: la *discriminación manifiesta*, es decir reglas y códigos pensados para salvaguardar y proteger espacios de poder; la *discriminación encubierta*, es decir las ideas admitidas informalmente sobre qué es la actividad académica y cuál es el comportamiento válido; y la *autodiscriminación*, que es una especie de vigilancia interna que aprendemos para asegurarnos de que estamos dentro de los parámetros delimitados por la discriminación manifiesta y encubierta. Estas formas de control en las instituciones académicas se explicitan en lugares o espacios propicios como son los conflictos diarios, las estructuras de poder masculinizadas y la institucionalización de la experiencia masculina como parámetro de normalidad.

La discriminación manifiesta, es decir la exclusión de las mujeres de las cátedras y de las academias, no podría hoy ser explícita como lo fue antaño dado que en nuestras sociedades prima el valor de la igualdad -al menos en lo formal-. Sin embargo, los cambios sociales son lentos y persisten formas encubiertas y parciales de discriminación sexual. Por citar un ejemplo: la National Science Foundation mostraba, en su informe de 1984, que los salarios anuales de las mujeres científicas e ingenieras no llegaban a alcanzar el 80% de los salarios masculinos. A pesar de que las diferencias de salarios puedan ser explicadas parcialmente por la diferencia en experiencia profesional, casi la mitad de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la ciencia queda sin explicación salvo los factores de discriminación sexual (ACEVEDO, 1994).

Las discriminaciones invisibilizadas o encubiertas se presentan en el ámbito académico de diversas maneras: la principal, en forma de postergación de las candidatas a las titularidades de cátedra o a los cargos de investigadora principal basada en "factores extra-académicos". ¿Qué factores extra-académicos perjudican a las mujeres?

Los hombres han acumulado un "excedente de valoración masculina" que los dota de autoridad. Este excedente puede definir, por ejemplo, un concurso por oposición para la ocupación de la cátedra universitaria:

"El excedente de valoración masculina que ha acumulado el candidato hipotético [por el mero hecho de ser un hombre] y, sin embargo, le falta a la candidata, funciona en varias vertientes: a) la diferencial socialización masculina ya le ha ido proporcionando desde la infancia esa valoración superior y subsecuente autoridad; b) cualquier tribunal profesional está compuesto casi en su totalidad por hombres, produciéndose así una afinidad de pautas culturales entre examinando y examinadores; y c) el hecho de ser varón en su rol, mientras que la situación novedosa que constituye una mujer en situación de examen profesional, en el mejor de los casos, produce curiosidad, sorpresa, duda, que incluso a veces puede jugar a su favor por el valor que se le puede acordar a lo exótico, pero, sin embargo, no produce una situación neutra o el automatismo de autoridad que crea por sí misma la violencia simbólica que acompaña a la masculinidad" (LEÓN, 1994: 51).

A este mecanismo se agrega el "androcentrismo científico", una jerarquía no explícita que sanciona los temas del conocimiento como dignos o indignos, nobles o innobles, relevantes o secundarios, etc., así como las metodologías de investigación apropiadas e inapropiadas. Por esta vía queda eliminada como objeto de investigación una gran parte de la práctica social. En el caso de las denominadas ciencias duras y de la salud también se juega el tema del androcentrismo científico: por ejemplo, la obsesión masculina con la genitalidad y sexualidad femenina como fuente y motor de las diferencias fisiológicas y psicológicas entre hombres y mujeres (Cfr. LENARDUZZI y VALLEJOS, 1996).

El androcentrismo científico también se manifiesta en los "criterios de evaluación" para la obtención de categorías de investigador o para el concurso para la obtención de la titularidad de las cátedras. Uno de los criterios indiscutidos es el de la productividad, basado en la cantidad de investigaciones y publicaciones realizadas -considerando también la edad del candidato y la categoría a la que aspira-. Esta productividad no toma en cuenta el ciclo vital porque está pensada en relación con la carrera profesional ideal de un hombre, que mayormente no altera su padrón de productividad a partir de los cambios producidos por la reproducción biológica y cultural de la familia.

También existen mecanismos no formales de construcción de "solidaridad entre los científicos", de los cuales aparentemente las mujeres quedan excluidas:

"El hecho de ser las mujeres minorías en todos los círculos del poder hace que estén desprovistas de esos factores extra-académicos que, en muchas ocasiones, serán claves fundamentales para ascender en la jerarquía universitaria. En los casos en que las mujeres están desprovistas de tales factores, suelen estarlo *indirectamente* [a través del marido, del padre, de la familia...] ya que la actividad profesional de élite de las mujeres ha sido escasa. (...) Es lo que las especialistas norteamericanas en *Women's Studies* han llamado coloquialmente el efecto del *old boys' club*, es decir, la forma amistosa de cooptación masculina para los cargos de más poder, los de libre designación, que elimina sistemáticamente a las mujeres, sin que esa eliminación tenga que ser deliberada. Aplicando este efecto a la promoción

de cargos en el campo universitario, opera, por ejemplo, bajo las fórmulas [literales] de 'ofrecer puestos' o dejarlos al 'buen criterio a la hora de formar equipos rectorales o decanales, con el subsiguiente efecto de reforzar los círculos de poder académico masculino [hasta formar un círculo vicioso] y postergar el profesorado universitario femenino" (LEÓN, 1994: 89).

De esta manera, "la cúpula del poder político y científico en el campo universitario está compuesta básicamente por hombres". En 1995 se eligió por primera vez en la Argentina a una Rectora, en la Universidad Nacional de San Luis. El requisito de ser profesor ordinario para ser Rector o Decano restringe las posibilidades de las académicas, que se encuentran subrepresentadas en estos cargos. Suelen obtener, sin embargo, cargos de Decanas en Facultades altamente feminilizadas tanto en su matrícula como en su cuerpo docente⁴. Pero, en líneas generales, estas facultades suelen ser consideradas de menor nivel y juegan roles políticamente secundarios en el conjunto de la universidad.

Estos mecanismos de discriminación basados en factores extra-académicos explican cómo en círculos de alta cualificación profesional, donde los *curricula vitae* masculinos y femeninos están igualados, los hombres sigan obteniendo las mayores y mejores ventajas profesionales, los mejores puestos en dichos círculos, y las mujeres se constituyan en ellos *élites* discriminadas. O, por decirlo de otra manera, cómo en la universidad, donde las mujeres debieran tener éxito debido a que "son especialmente dotadas para la enseñanza" y debido a que se trata de instituciones básicamente meritocráticas, las mujeres se encuentran en desventaja.

Los factores extra-académicos pueden ser explicados a partir de la socialización diferencial por sexos, o por la novedad y lo tardío de la incorporación masiva de las mujeres a los círculos académicos. Pero también habría que analizar la historia de la institución universitaria, que fue construida excluyendo a las mujeres en su conjunto. Además, se hace necesario investigar cómo ha sido la práctica en centros universitarios específicos, donde pueden observarse con mayor nitidez las tensiones entre las disciplinas -normalmente asociadas a un género específico-,

los conflictos entre el núcleo fundador y el acceso de mujeres, etc. Es decir, “es preciso indagar la historia de la institución universitaria, en general, y la historia específica de algunas instituciones universitarias en particular, así como sus interrelaciones”.

La incorporación de los conceptos y enfoques provenientes de los Estudios de Género en las distintas formaciones disciplinarias ayudaría a las futuras profesionales de todas las ramas a entender mejor las presiones a las que son y serán sometidas una vez graduadas, de manera tal que puedan construir caminos y soluciones alternativas a la pasadas generaciones de mujeres. Asimismo permitirá sensibilizar a sus colegas varones, apoyando la construcción de una sociabilidad más democrática en el interior del ámbito universitario y profesional. Compartimos con Frinchaboy que:

“(...) la recomendación no sería proponerles a las mujeres que entren y disputen esos espacios de poder, acriticamente, sin cuestionarlos. Tampoco me parecería adecuado pedirles a los hombres que no nos discriminen y que cambien sus actitudes y procedimientos porque de esa manera nos resultaría más fácil participar (...) el esfuerzo principal habría que ponerlo en desarrollar modelos de participación política diferentes que cuestionen y debiliten la reglas de juego masculinas que estas estructuras encarnan y que, de hecho, ya no satisfacen a nadie [tampoco a los hombres]” (FRINCHABOY, en BIRGIN, 1994: 152-153).

Mujeres profesionales

Los “análisis cuantitativos sobre las mujeres y el mercado de trabajo” han arrojado datos muy interesantes. Entre las categorías socioprofesionales más altas se destaca lo siguiente:

- a) el nivel educativo es mucho más elevado entre las mujeres;
- b) las mujeres trabajan más horas;
- c) son más jóvenes que los hombres que ocupan cargos altos, lo que significa que ellos recurren más al factor tiempo para promocionarse;
- d) la soltería en las mujeres es un rasgo notable;
- e) el desempleo y sub-empleo es mayor entre las mujeres;

f) la relación entre la obtención del título universitario y el ejercicio profesional es más directa en el caso de los hombres.

Para interpretar estos comentarios se hace necesario enriquecer la perspectiva cuantitativa con los resultados alcanzados por "investigaciones de corte cualitativo" alrededor de diversas cuestiones como establecer a qué tipo de presiones están sujetas, de qué maneras compatibilizan sus roles privados y profesionales, por qué casi no llegan al vértice de la pirámide ocupacional, si se identifican con los problemas de las mujeres que es lo que persiguen a través del trabajo profesional y qué es lo que en realidad obtienen.

Uno de los temas que atraviesa la mayor parte de la bibliografía sobre las profesionales es la "articulación entre el trabajo profesional y el doméstico". La responsabilidad central de la crianza de los hijos y la organización doméstica en manos de las mujeres parecería tener efectos indiscutibles a la hora de analizar sus posibilidades de avance profesional, traducándose en una escasa presencia femenina a nivel de los puestos de mayor jerarquía:

"En general, suele afirmarse que la entrada de la mujer y su participación en el mundo del trabajo son el resultado de la influencia de múltiples variables; éstas no sólo dependen de las condiciones del mercado en cuanto a la demanda sino que, desde la perspectiva de la oferta, aparecen determinadas características que les otorgan un perfil específico; suele considerarse que estas características están ligadas a su 'ciclo vital' y al modo como articulan el rol de esposa, madre y ama de casa con el profesional" (FERNÁNDEZ, 1992: 211).

Kohen (en KOHEN, 1992) realizó una investigación sobre profesionales exitosas, partiendo del supuesto de que las mismas deberían tener "un estilo de ejercicio de la maternidad" novedosa y descartando que tendrían cónyuges especialmente sensibles y comprometidos con el desarrollo profesional de sus esposas. Con desilusión, la investigadora llegó a la conclusión de que, al compararlo con el ideal maternal tradicional, el ideal maternal de las mujeres estudiadas no presentaba importantes modificaciones ni a nivel del discurso, ni a nivel de las prácticas. Tampoco fue posible observar organizaciones familiares más democráticas, permaneciendo depositada en la madre la mayor

responsabilidad de la crianza de los hijos. Se constató, sin embargo, que aquellas mujeres que combinaban la profesión a tiempo completo con la crianza de los hijos estaban sometidas a una tremenda sobrecarga.

En el caso de las profesionales casadas con profesionales que trabajan para empresas nacionales o multinacionales y que en razón de su trabajo deben mudarse de ciudad o de país -denominada movilidad lateral-, la posibilidad de continuar ejerciendo la profesión y promocionarse -movilidad vertical- es altamente limitada. La situación inversa, es decir, la limitación de la carrera profesional del esposo por la movilidad lateral de la esposa, es infrecuente. De tal manera que las mujeres empeñadas en continuar ejerciendo su profesión a partir de la movilidad lateral del marido deben desarrollar una "carrera móvil".

La carrera móvil implica buscar constantemente contactos y redes de apoyo en un lugar desconocido, preparar un *curriculum vitae* que subraye la adaptabilidad a una serie de tipos de trabajo y tratar de desarrollar habilidades que puedan constituirse en apoyos para una futura movilidad (GOOD, en KOHEN, 1992). A estas limitaciones debe agregarse otra sumamente importante: la imposibilidad de trazarse una carrera exitosa dentro de una misma institución y la sensación constante de estar recomenzando la vida profesional en cada nuevo lugar de residencia.

También podemos hablar, en el caso de las profesionales, de los factores extra-profesionales y del excedente de valoración masculina:

"Las mujeres están accediendo a espacios en el mundo público desde hace pocas décadas, y esto significa que el entrenamiento que tienen de desempeño en él es notablemente menor que el de los varones. Cuestiones tales como: conocer las reglas de juego para la presentación en un concurso para un cargo, el entrenamiento en el ejercicio de funciones de poder, de liderazgo, el aprendizaje en torno del manejo del dinero, sueldo, honorarios, etc., el entrenamiento en la competencia, en el desempeño en espacios regidos por otros valores que no son los del mundo afectivo-emocional, etc., forman parte del conjunto de esfuerzos que la mayoría de las mujeres hace cuando decide salir de su casa e ir a trabajar afuera. Todo esto, con independencia del desem-

peño del trabajo en sí, de su preparación para el mismo, y de la energía y el esfuerzo que ponen en él" (DASKAL, en KOHEN, 1992: 166)⁵.

La participación femenina en cargos de "dirección empresarial" es incipiente. La mujer profesional que está hoy en un rol ejecutivo pertenece a las primeras generaciones de mujeres que han llegado a estos niveles. Es decir, en Argentina, recién en los años 70 y 80 se visualiza una mayor participación de las mujeres profesionales dentro de las empresas donde, paulatinamente, han ido ocupando cargos cada vez más altos. Aun así, Heller (en MAFIA y KUSCHNIR, 1994) señala que sólo el 1% de la población económicamente activa femenina de la Argentina ocupaba en 1980 cargos de dirección o gerentes en niveles superiores.

Alles (en KOHEN, 1992) sostiene que para las mujeres empresarias es necesario demostrar por partida doble la capacidad para ocupar un cargo, comenzando por vencer el prejuicio tradicional y continuando por mantener una productividad mayor a la masculina que justificase su posición. Heller (en MAFIA y KUSCHNIR, 1994) destaca que algunas investigaciones evidencian que las mujeres desarrollan virtudes especiales para interpretar mensajes no verbales, pero que dichas virtudes no alcanzan a la hora de defender ideas y posturas frente a cualquier conflicto en el área empresarial. Además las capacidades de negociación requeridas para el desempeño en altos cargos jerárquicos se encontrarían poco desarrolladas en las mujeres, que tienden a percibir la negociación como algo "sucio" que involucra componendas:

"Mientras que para los primeros [los hombres] la carrera y la promoción en ella es una cuestión prioritaria, en el caso de las mujeres hay otros factores que relativizan su modo de estar presentes en el campo profesional. Además de motivos personales y familiares que son los que más habitualmente alegan, o se dan por supuestos, ha empezado a tomarse conciencia de otra realidad; las mujeres parece que participan menos del mundo de ambiciones y de estrategias masculinas; que entran con más dificultad y temor en una red de intereses y de criterios que generan prácticas de exclusión, cuando estos mecanismos son los que hacen más

fácil, en el orden patriarcal, acceder a puestos de poder y de prestigio» (GARCÍA, en ACKER, 1995: 10).

Actualmente se utiliza, en la bibliografía especializada, el concepto de "techo o barreras de cristal" para referirse a los mecanismos de discriminación invisibilizados: estas barreras pueden no ser explícitas -por lo tanto, son invisibles-, pero constituyen obstáculos difíciles de ser franqueados por parte de las mujeres. Burin hace referencia a las barreras o techo de cristal en dos artículos periodísticos (*Página 12*, 18/11/93 y *Clarín*, 25/02/95). La investigadora señala que, a partir de 1980, economistas y sociólogos comenzaron a estudiar en detalle el fenómeno de estancamiento de las mujeres en determinados niveles jerárquicos y hablaron por primera vez del techo de cristal. Se trata de barreras invisibles, culturalmente construidas, que definen roles asimétricos para mujeres y varones. Estas barreras impiden a las mujeres, sobre todo a las de mediana edad, desarrollar ampliamente sus capacidades profesionales. Estas barreras existen en el mundo que rodea a las mujeres, pero también ellas las han internalizado de manera tal que también se constituyen en obstáculos para sí mismas⁶.

Quisiéramos hacer una última reflexión. Los estudios realizados sobre las *élites* de mujeres constituidas por universitarias y profesionales ponen el énfasis o bien en las condiciones estructurantes como limitaciones en la vida de las mujeres, o bien en factores psicológicos y culturales que orientan las elecciones de las mismas. Sin embargo, pocos trabajos han intentado observar de qué manera las mujeres articulan en sus vidas cotidianas y en sus proyectos de vida ambas esferas, "el mundo exterior y el mundo interior", de manera tal de ir construyendo historias de vida como agentes de la misma y no de ir sufriendo condicionamientos externos en eterna posición de víctimas. Además, sería interesante indagar qué saberes y qué estrategias han desarrollado las mujeres para lograr tal articulación.

NOTAS

1. Tomamos de León (1994) la definición de "élites discriminadas" para abordar la temática de las universitarias. "Élites discriminada es la denominación paradójica en la que condensamos la forma peculiar por la que una minoría de mujeres llega al poder y las reglas sociales que han de cumplir para ejercerlo" (LEÓN, 1994: 19).
2. Las normalistas del cambio de siglo pasado obtuvieron una cuota de saber y de poder considerable, comparadas con sus madres y abuelas o con mujeres de otras extracciones. Sin embargo, la formación normalista y el ejercicio de la docencia tendrían límites muy claros en cuanto al conocimiento y al poder: los lugares de producción de saber legitimado social y políticamente quedaron confinados entre los muros universitarios y no en las escuelas normales (véase YANNOULAS, 1996).
3. Como puede leerse en varios trabajos producidos a partir del desarrollo de los Estudios de Género, las concepciones científicas aprendidas a través de los estudios universitarios también se encontraban permeadas por estas nociones. Véase, entre otros, Acevedo (1994), Anderson y Zinsser (1988), Duby y Perrot (1990/92), Maffía y Kuschnir (1994).
4. Sobre la diferencia entre feminización y feminización, véase Yannoulas (1996).
5. Para una ampliación sobre este punto, véase Fernández (1992).
6. Recientemente leíamos los comentarios autobiográficos de una odontóloga y nos impresionó una imagen muy expresiva sobre este tipo de barreras: "Recuerdo un sueño de esa época, del que desperté angustiada: corría y no podía avanzar. Estaba envuelta en tules, gasas tenues de colores claros que me envolvían sutil y a la vez fuertemente impidiéndome el desplazamiento" (ABELES, en KOHEN, 1992: 97).

BIBLIOGRAFÍA

- ANDERSON, B. S. y ZINSSER, J. P., (1988), *Historia de las Mujeres: una historia propia*, Barcelona. Crítica, Vol. 2.
- ACEVEDO, C., (1994), "La mujer en la historia de la ciencia y la tecnología. Una cuestión de valores", en KNECHER, L. y PANAIÁ, M., (1994), *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*, Buenos Aires, CIAL/UBA/FIHES/MCE.
- ACKER, S., (1994), *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*, Madrid, Narcea, 1995.
- BENSIMON, E. M., (1993), "Un análisis feminista de Administración de Calidad Total en la universidad", en *Pensamiento Universitario*, Buenos Aires, Año 2, N° 3, Abril de 1995, pág. 3-16.
- BIRGIN, H., (comp.), (1995), *Acción pública y sociedad. Las mujeres en el cambio estructural*, Buenos Aires, CEADEL/Feminaria.
- BONDER, G., (comp.), (1994a), *Igualdad de Oportunidades para la Mujer: Un desafío a la Educación Latinoamericana*, Buenos Aires, MCE.

- _____, (1994b), *Los Estudios de la Mujer en la Argentina: avances y propuestas para el cambio educativo*, Documento de Trabajo producido en el "Primer Encuentro Nacional de Programas Universitarios de Estudios de la Mujer, 22 y 23 de Abril de 1994, Buenos Aires, PRIOM/MCE.
- BRUSCHINI, C. y SORJ, B., (orgs.), (1994), *Novos Olhares: Mulheres e relações de gênero no Brasil*, Sao Paulo, FCC/Marco Zero.
- BURIN, M. y col., (1991), *El malestar de las mujeres. La tranquilidad recetada*, Buenos Aires, Paidós.
- CICHERO, M., (1994), *Alicia Moreau de Justo*, Buenos Aires, Planeta.
- CORVALÁN, G., (1990), *Mujer y Educación en América Latina*, Asunción, Grupo de Estudios de la Mujer Paraguaya, (mimeo).
- DUBY, G. y PERROT, M., (orgs.), (1990/2), *Historia de las mujeres*, Vol. 4 y 5, Madrid, Taurus, 1993.
- FEIJOO, Ma. del C., (1989), *Una bibliografía anotada de los estudios sobre el status de las mujeres en América Latina*, Buenos Aires, CEDES.
- _____, (1991), "La investigación sobre la mujer en la Argentina: Estado del Arte", en SERRANO, C., (coord.), (1991), *La investigación sobre la mujer en América Latina. Estudios de género y desafíos de sociedad*, INSTRAW/UNESCO/DIPAF, Sto. Domingo, 1993, pág. 175-192.
- FERNÁNDEZ, A. M., (1992), *La mujer de la ilusión*, Buenos Aires, Paidós.
- KOHEN, B., (comp.) (1992), *...De mujeres y Profesiones...*, Buenos Aires, Ed. Letra Bucna, 1994 (2da. edición).
- LENARDUZZI, Z. y VALLEJOS, A., (1996), *Aportes para la construcción de una ciencia que incluya las relaciones de género*, Paraná, Facultad de Ciencias de la Educación, (mimeo).
- LEÓN, M., (1995), "La historia de la investigación sobre mujeres: Breve balance de sus aportes y perspectivas", en MOSCO, M., (comp.), *Palabras del Silencio. Las mujeres latinoamericanas y su historia*, Quito, Abya Yala/DGIS/UNICEF, pág. 309-327.
- LEÓN, M. A. G. de, (1994), *Elites discriminadas. (Sobre el poder de las mujeres)*, Bogotá, Anthropós.
- MAFFIA, D. H. y KUSCHNIR, C., (comp.), (1994), *Capacitación política para mujeres: género y cambio social en la Argentina actual*, Buenos Aires, Feminaria.
- ROSEMBERG, F., et al., (1990), *Mulher e Educação =o Formal no Brasil: estado da arte e bibliografia*, Brasília, REDUC/INEP.
- VÁZQUEZ, M. G. M., (1994), "Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo", en *Nueva Sociedad*, N° 135, Caracas, enero-febrero de 1995, pág. 126-137.
- YANNOULAS, S. C., (1994), "Iguais mas na =o Ide =nticos", *Estudos Feministas*, Vol. 2, N° 3, Rio de Janeiro, Escola de Comunicaç =o da Universidade Federal de Rio de Janeiro.
- _____, (1995), "¿Quién dijo que todo está resuelto para las universitarias?", en *Ciencia, Docencia y Tecnología*, Año

VI, N° 10, pág. 113-125.

_____, (1996), *Educación: Una profesión de Mujeres?. La feminización del normalismo y la docencia (1870-1930)*, Buenos Aires, Kapelusz.

Comentario

El propósito de las autoras en este artículo, elaborado en el marco del Proyecto de Investigación "Las Relaciones de Género en la Universidad Nacional de Entre Ríos", es abordar la problemática de los mecanismos de discriminación de las docentes universitarias y las profesionales realizando una serie de reflexiones agudas y precisas sobre la complejidad e invisibilidad de los mismos.

La categoría "élite de mujeres", que aparece en el título, es tomada del concepto de "élite discriminada" de María de León (op. cit.). Las autoras la aplican para explicar cómo las docentes universitarias y las profesionales constituyen una elite dominada y doblemente aislada en tanto que detentan pequeñas porciones de poder que la elite masculina les cede pero, a la vez, permanecen separadas de dicha elite y del resto de las mujeres por ese mismo "poder".

El trabajo resulta sumamente relevante tanto por la riqueza que el marco teórico de los Estudios de Género provee, como por la escasez de estudios en esta área. Las mismas autoras señalan que la mayoría de las investigaciones, obedeciendo a problemas más urgentes y a políticas de financiamiento de los organismos internacionales, se ha concentrado en cuestiones tales como la educación familiar y escolar, la problemática de las niñas de la calle o de las mujeres de sectores populares urbanos. Por otra parte, que Yannoulas y Vallejos aborden la cuestión de las universitarias y profesionales, que las convoca directamente en tanto tales, constituye una estrategia política importante. La "ilusión de igualdad" mezclada con la resistencia, generalizada en distintos ámbitos académicos, a reconocer la desigualdad de género constituye una de las barreras más sólidas para poder identificar y desarticular los mecanismos cada vez más complejos y poco visibles de discriminación en la sociedad actual.

El texto está organizado en tres secciones: "Las primeras universitarias", "Las académicas" y "Mujeres profesionales". En cada una de ellas las autoras van analizando distintos obstáculos, cuestiones y temáticas que permiten pensar/visibilizar la complejidad de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Algunos de ellos son: la tensión público/privado en el ejercicio de poder desde las diferencias de género, las discriminaciones manifiestas y encubiertas, las manifestaciones del androcentrismo científico, la articulación entre trabajo profesional y doméstico, entre otros.

Para finalizar, cabe destacar la lógica más amplia en la cual se inscribe este trabajo que es apoyar la construcción de una sociabilidad más democrática en el interior del ámbito universitario y profesional. Yannoulas y Vallejos concluyen el texto señalando la importancia de realizar estudios que permitan observar de qué manera las mujeres articulan en sus vidas cotidianas y en sus proyectos de vida el mundo exterior y el interior, de manera tal de ir construyendo historias de vida como agentes de la misma y no como víctimas. A lo cual agregaría, parafraseando a las autoras, la necesidad de socializar estos saberes y estrategias que han desarrollado las mujeres para lograr tal articulación, como un modo de contribuir con estas luchas concretas y locales en el transitar hacia una sociabilidad más democrática.

Adriana HERNÁNDEZ
(UNCom)