

¿Está cambiando la visión y el apoyo de las mujeres en el poder hacia las demás mujeres? El caso de la Universidad Nacional de Luján entre 2002 y 2010.

¿Is the vision and support of women in power changing towards other women? National University of Luján case. 2002 - 2010.

Griselda María Negri

Universidad Nacional de Luján

Resumen

Esta investigación surge para responder a la pregunta: ¿tienen en este ámbito mujeres y varones profesionales la misma posibilidad de ocupar cargos directivos y acceder al claustro de profesores? El estudio se realiza teniendo al género como categoría de análisis, observando la composición de los órganos colegiados de gobierno, los unipersonales de mayor jerarquía y la planta docente, para toda la Universidad y por Departamento Académico, por las características diferenciales de cada uno de ellos. El período analizado comprende desde marzo de 2002 a marzo de 2010.

El análisis de casos como éste nos permite indagar sobre nuestra propia realidad no para diagnosticar sino para implementar y/o rescatar acciones que permitan a las mujeres acceder a mejores posiciones en la jerarquía académica y la gestión.

Palabras claves: universidad - género - empoderamiento - gestión - docencia.

Abstract

This research arises to answer to the question: do women and men in this professional area have the same opportunity to hold leadership positions and have accessibility to the professors' faculty staff? The study is performed based on gender as a category of analysis, noting the composition of the collegiate bodies of government, individuals of major hierarchy and the faculty staff, for the entire university and by Academic Department, according to their different characteristics. The reporting period runs from March 2002 to March 2010.

The analysis of such cases allows us to investigate on our own reality, not to diagnose but to implement and / or rescue actions

that allow women to accede to better positions in the academic hierarchy and management.

Keywords: university - gender - empowerment - management-teaching.

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco teórico e hipótesis. 3. abordaje metodológico. 4. Composición de la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior y las Comisiones Asesoras del Consejo Superior; los Consejos Directivos Departamentales, las Secretarías y la planta docente. 5. Conclusiones.

1. Introducción

Trascurre un tiempo de cambio que nos da la oportunidad de indagar sobre las prácticas sociales imperantes permitiendo reflexionar para conocer y modelar nuestra propia realidad. No es difícil, por lo tanto, comprender qué nos motiva a investigar sobre estas prácticas que involucran a mujeres y varones: la voluntad de constituir, construir y construirnos un espacio de reflexión pluralista, crítico y abierto al tiempo que vivimos.

Esta investigación surge con la idea de comparar dos gestiones, teniendo al género como categoría de análisis, la de una rectora y la de un rector que la sucedió en el cargo. Iniciado el estudio observo que los cambios cuantitativos, en lo que a mayor número de mujeres participando en la conformación de los órganos colegiados de gobierno de la universidad se refiere y su participación en los órganos directivos de más alto nivel, no se dan en forma inmediata, con el acceso de una mujer al cargo de rectora, sino que, se van dando a lo largo del tiempo, cuando el accionar de estas mujeres crea situaciones para que otras participen. Es por eso, que esa primera mirada vira el análisis hacia el estudio del proceso que en realidad se da a partir de la presencia de mujeres con compromiso en cargos de gestión.

Se trata un caso, la Universidad Nacional de Luján (UNLu) y el análisis histórico temporal comprende desde la asunción de una rectora, elegida por mayoría y voto directo, hasta marzo de 2010, en que asume el segundo varón que la sucede como rector. Los momentos en que se toman los datos son: marzo de 2002 y agosto de 2005 que corresponden a inicio y final de gestión de la rectora; marzo de 2006 y diciembre de 2009, correspondientes a inicio y final de gestión del varón que la sucedió y marzo de 2010, inicio de gestión de otro varón en el cargo ejecutivo de mayor jerarquía de la universidad.

Las preguntas que guiaron la investigación fueron: ¿Tienen mujeres y varones las mismas posibilidades de acceder a los cargos de dirección y de gestión en la UNLu? y ¿Qué pasa con la planta docente: tienen las mismas posibilidades, varones y mujeres de ascender en la jerarquía académica?

2. Marco teórico e hipótesis

Al tener como referente la teoría feminista retomo algunas hipótesis de la misma (ya verificadas en muchas instituciones e instancias de poder) para ver si también están presentes en este ámbito académico (institucional) público:

- * Las funciones asumidas por varones y mujeres, muestran una realidad espejada con el marco socio-cultural - educativo que los contiene.
- * Los varones ocupan los cargos de decisión, aunque las mujeres sean mayoría o minoría significativa.
- * La presencia de mujeres en cargos de dirección no facilitaría el acceso de otras a los cargos de conducción.
- * Las mujeres tienen su techo de cristal en las Subsecretarías y Vicedecanatos.

3. Abordaje metodológico

Como método para fijar creencias, al decir de Samaja (2002:25), el de la metafísica es el más usado en las ciencias sociales, porque admite: actitud reflexiva del investigador; limitaciones y relatividad, tanto de las ciencias como de las creencias comunes de las que participa; carácter accidental y temporal de las culturas y de los sistemas de creencias y confiere validez al “instinto de la razón, que se expresa como vivencia subjetiva”.

Trabajo con un indicador cuantitativo de fácil interpretación que expresa en forma clara la brecha numérica establecida entre varones y mujeres: el cociente entre el número de varones y el número de mujeres.

Relación = N° de varones / N° de mujeres. A los fines de interpretarlo, se multiplica por 10, expresando el número de varones por cada 10 mujeres. Es similar al Índice de masculinidad, que, al decir de Samaja¹ debiera llamarse índice de feminidad, por ser el denominador quien da la unidad de medida.

¹ Expresado verbalmente en una de sus clases, en la Maestría en Metodología de la Investigación Científica de la UN de Lanús, al hablar sobre indicadores. Año 2001.

¿ESTÁ CAMBIANDO LA VISIÓN Y EL APOYO DE LAS MUJERES EN EL PODER?

Presento la conformación de los cuerpos colegiados de gobierno y de la planta docente rentada en su conjunto, haciendo referencia también a los cargos unipersonales de mayor jerarquía de los Departamentos Académicos.

4. Composición de la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior y las Comisiones Asesoras del Consejo Superior; los Consejos Directivos Departamentales, las Secretarías y la planta docente

La Asamblea Universitaria, el Consejo Superior y las Comisiones Asesoras del Consejo Superior son cuerpos colegiados de tipo legislativo de mayor poder de decisión de la Universidad. Interesa, por lo tanto mostrar su composición, utilizando el indicador Relación, elegido para ello.

Cuadro 1: Asamblea Universitaria, Consejo Superior y Comisiones Asesoras.
Valor de la relación V/M por año. UNLu.

Cuerpos Colegiados	Condición	Años				
		2002	2005	2006	2009	2010
Asamblea	Titulares	1,02	1,02	1,38	0,91	1,18
	Suplentes	1,28	1,07	0,84	0,78	0,92
	Total	1,19	1,05	1,08	0,86	1,08
Consejo Superior	Titulares	2,2	3	3	1,29	3
	Suplentes	0,78	1,67	1	4	0,78
	Total	1,47	2,36	2,36	1,77	1,38
Comisiones Asesoras	Titulares	1,57	1,29	1,07	0,9	0,9
	Suplentes	0,84	0,76	1,37	0,79	0,79
	Total	1,42	1,11	1,16	0,85	0,85

Fuente: elaboración propia.

Casi el 47% de quienes componen la Asamblea Universitaria corresponde al claustro de profesores/as; 12% al claustro de docentes auxiliares; 4% al claustro de graduados/as; 30% al claustro de alumnos/as y

7% al personal no docente. El 50% son designados como titulares y la misma cantidad como suplentes. Es importante, desde el género hacer el análisis en dos sentidos: por un lado, considerando la totalidad de la composición de la Asamblea y por otro lado considerando Titulares y Suplentes, pues son quienes detentan la titularidad quienes tienen poder de decisión, pues los/as suplentes pueden asistir, pero sólo pueden votar si el/la titular no está presente. Al analizar la totalidad de la Asamblea en el año 2002, el valor de la relación es 1,19, lo que equivale a casi 12 varones cada 10 mujeres. En todos los momentos analizados hay mayoría de varones, cercanos a la paridad, pero el año 2009 es en el que hay mayoría de mujeres, no sólo en el total sino también en la titularidad, lo que está marcado por un incremento en el número de mujeres suplentes en los momentos anteriores.

Al efectuar el análisis histórico temporal de la composición de este cuerpo colegiado se observa que es recién en el año 2009, final de la gestión de un varón, después de una única gestión en la que una mujer estuvo como rectora cuando hay mayoría de mujeres. En todos los demás años hay leve mayoría de varones. Esto indica que, teniendo, la rectora conciencia de la diferencia existente entre los sexos y las desigualdades al interior de la universidad, después de 10 rectores varones, algunos de ellos reelectos, es muy difícil disminuir la brecha al momento de asumir, al que se llega con acuerdos políticos, que llevan a ceder posiciones en determinados lugares para mantenerse en otros; los frutos de su accionar para disminuir esta brecha se ven recién al finalizar la gestión del rector que la sucede.

El Consejo Superior presidido por el/la Rector/a está conformado por los/as Directores/as Decanos/as de los cuatro Departamentos Académicos y representantes de los cinco claustros, elegidos a través del sufragio directo. En la composición de este órgano asesor de carácter legislativo, en todos los momentos estudiados se observa, en el total de sus miembros mayoría absoluta de varones, llegando el valor de la relación a 2,36 en los años 2005 y 2006, baja en 2009 y lo hace aún más en 2010, lo que indica una incorporación mayor de mujeres a partir de 2006. El peso importante de la relación en el total lo tiene siempre el claustro de profesores/as donde han pasado de ser todos varones, a una relación de 15 varones por cada 10 mujeres, siendo 2009 el año con mayor presencia femenina. Al mirar las titularidades, siempre hay varones como suplentes, sólo al inicio y al final del estudio hay mayoría femenina ($R=0,78$), no marca esta tendencia hacia el aumento de ellas en la conformación de este órgano. Al mirarlos como ciclos completos, cuando hay una rectora es cuando más varones hay en las titularidades; pareciera, según mi opinión, existir una

¿ESTÁ CAMBIANDO LA VISIÓN Y EL APOYO DE LAS MUJERES EN EL PODER?

“situación cautelar” (del poder) algo similar a decir “estás ahí, pero te controlamos desde acá”, todo el poder no!. Esto no impide, como señalo más adelante, que haya trabajado en la visibilización de estas diferencias entre varones y mujeres y haya logrado que en el período siguiente se vean más mujeres, aunque no se llegue aún a la paridad.

Es en 2009 y también en 2010 cuando se da presencia femenina mayoritaria en las Comisiones Asesoras del Consejo Superior y esto ocurre en todos los casos: total de sus miembros, titulares y suplentes. Sin embargo, algo se mantiene: en las comisiones más vinculadas a lo económico y político como son el manejo, la administración y distribución del dinero (Economía y Finanzas y Planeamiento) hay mayoría absoluta de varones en todos los momentos. Lo que aún afirma más esta situación de poder decidir, es que, luego, las propuestas avaladas o no, por estas comisiones se deciden en Consejo Superior donde la presencia masculina es también mayoritaria.

Quiero destacar en particular, que siempre, en todos los cuerpos colegiados la participación porcentual del claustro de profesores es mayor que la de los demás claustros, llegando en algunos casos casi al 50% del total; de ahí la importancia de acceder al cargo de profesor/a ordinario, que habilita para el ingreso a estos puestos de decisión.

Los miembros de los Consejos Directivos Departamentales también son elegidos por votación directa.

Cuadro 2: Consejos Directivos Departamentales. Relación V/M para el Total y Titulares por año.

Departamento	2002		2006		2010	
	Total	Titulares	Total	Titulares	Total	Titulares
Cs. Básicas	1	1	0,71	0,33	0,6	0,71
Cs. Sociales	2	1,4	1,18	3	1,4	1
Educación	0,14	0,09	0,5	1	0,26	0,33
Tecnología	0,71	0,33	1	1	1,4	1,4

Fuente: Elaboración propia

La mirada global muestra cambio en el Departamento de Ciencias Básicas que pasa de paridad en el año 2002 a mayor cantidad de mujeres en 2010; en el Departamento de Ciencias Sociales siempre hay varones, en Educación siempre las mujeres están presentes en amplia mayoría y

Tecnología evidencia un aumento del número de varones, constituyendo mayoría, tanto para el total como dentro del conjunto de titulares.

Respecto de las Secretarías de Rectorado, es en la Secretaría Académica (2002 y 2006), en la Secretaría y Subsecretaría de Extensión (2002 y 2010) y en la Subsecretaría de Ciencia y Tecnología (2006 y 2010) donde hubo mujeres en dos de los tres períodos analizados; aunque no se ve continuidad de ellas en el cargo (es decir no se constituye genealogía de mujeres) su presencia es importante dado que se trata de cargos políticos y es, precisamente por eso, difícil el acceso “natural” de las mujeres al mismo. Éstas constituyen excepciones que inscribo en el marco de la “motivación” que ha generado en el colectivo de mujeres universitarias la continuidad de otras mujeres en los cargos de más alta dirección como son las Directoras Decanas y la Rectora.

Planta docente: El cuadro 3 muestra la composición su cambio numérico, la composición por sexo en los distintos momentos y el valor del indicador Relación. Desde 2002 a 2010 se produce un incremento del 30% pasando de 1000 a 1300 personas, pero manteniendo prácticamente la misma composición por sexo: casi paridad, aunque esa mínima diferencia es siempre a favor del varón.

Cuadro 3: Planta Docente UNLu por sexo y año.

Año	Total docentes	Docentes por sexo		Relación V/M
		M	V	
2002	1000	501	499	1
2005	1174	558	616	1,1
2006	1208	581	627	1,08
2009	1316	638	678	1,06
2010	1300	641	659	1,03

Fuente: elaboración propia

Si a la planta docente la distribuimos entre Profesores (Titulares, Asociados/as y Adjuntos/as) y Auxiliares (Jefes/as de Trabajos Prácticos y Ayudantes de Primera), sin tener en cuenta la dedicación se observa un aumento de un poco más de dos puntos porcentuales en el plantel de

profesores/as lo cual implica una disminución de esa misma cantidad en el plantel de auxiliares. Este aumento de profesores/as al desglosar por sexo, es a favor de las mujeres pero manteniéndose siempre mucho más elevado el porcentaje de profesores varones en esa condición. El cuadro 4 permite ver la evolución del valor de la relación, que expresa en otra unidad la brecha entre varones y mujeres en los cargos que competen a la condición de profesor/a y auxiliar de la docencia.

Cuadro 4: Profesores y Auxiliares, valor de la relación V/M por año

Claustro	2002	2005	2006	2009	2010
Profesores/as	1,45	1,4	1,33	1,29	1,33
Auxiliares	0,81	0,72	0,76	0,76	0,79

Fuente: elaboración propia

Para el total de la universidad, en todos los momentos hay mayoría de varones como profesores y mayoría de mujeres como auxiliares, aunque es diferente esta distribución al interior de cada Departamento. Cobra mucha importancia pues la representación en los distintos cuerpos colegiados de gobierno está relacionada con ese número, siendo además, como ya lo expresé, el claustro de profesores el de mayor peso en cualquiera de ellos. Esto otorga a su vez, un poder de conformación de listas y acuerdos distintos según el peso relativo dentro del total de la universidad. El plantel docente ha variado en su número pero no significativamente su conformación porcentual: el Departamento de Ciencias Sociales tiene casi la mitad de los docentes de la universidad, el Departamento de Ciencias Básicas alrededor de la cuarta parte, y, entre Educación y Tecnología aportan algo más del cuarto. A lo largo de estos años Tecnología y Educación han mantenido, con pequeñas variaciones, la misma proporción dentro del total, 15% y 13% respectivamente; Ciencias Básicas ha aumentado su participación y Ciencias Sociales ha disminuido su porcentaje pasando de 47% de la planta docente de la universidad en 2002 a 44% en 2010.

5. Conclusiones

Al efectuar el análisis de los datos desde la perspectiva de género surgieron, lo que considero conclusiones “reveladoras” a tener en cuenta y destacar especialmente. Observé, como mencioné previamente, que en esta

universidad se está dando un proceso de construcción de identidad femenina en la gestión y es en el análisis diacrónico donde se ve el cambio en la relación de varones y mujeres componiendo este ámbito institucional académico y público.

Un cambio se nota en la Asamblea Universitaria donde en el año 2009 se logra mayoría de mujeres; en los momentos anteriores van ingresando como suplentes en los distintos claustros, lo que muestra mayor interés de participar, promovido, a mi entender, por la presencia de una mujer en el puesto máximo de dirección, comprometida con las mujeres, que, a su vez da seguridad y empodera al colectivo del que forma parte. Es el advenimiento de una nueva tendencia marcando crecimiento de la participación femenina, al ver su incorporación desde la suplencia.

El techo de cristal, como construcción en el imaginario y una práctica social al que están sujetadas las mujeres como sujetos de la misma, como manifiesto en una de las hipótesis que planteo, establecido en Secretarías y Vicedecanatos, en esta institución se perfora, por lo menos en el período de análisis: han llegado a Directoras Decanas en tres de los Departamentos y al cargo máximo de Rectora en un período de gobierno. Sólo en uno de los Departamentos el cargo máximo al que llegó una mujer es el de Vicedecana, pero es importante destacar que por las características del mismo es difícil acceder “naturalmente” a ese cargo, como si fuera el caso de un varón, y, por otro lado, como elemento favorecedor a la promoción de ellas, puedo decir que el Consejo Directivo Departamental está conformado mayoritariamente por mujeres, lo que equivale a señalar un gran avance al respecto; no podría decir lo contrario de lo que pasa en Ciencias Sociales, que “sean ellas quienes controlan”, pero sí, es un gran avance!

Los Departamentos de Ciencias Sociales, Educación y Tecnología, con continuidad de mujeres en el cargo de mayor jerarquía ejecutiva del Departamento, como es el de Directora Decana; con mujeres que con su forma de liderazgo motivan y facilitan el empoderamiento de otras, van logrando genealogía de mujeres en los cargos de alta dirección, al elegir las también para que las acompañen en su gestión. Ciencias Sociales con el cuarto período de mujeres como Directoras Decanas, (aunque en forma discontinua), Educación con una situación similar a Ciencias Sociales y Tecnología, con el segundo período, habiendo sido en el anterior la misma mujer Vicedecana no permiten validar dos de las hipótesis iniciales del trabajo: “La presencia de mujeres en cargos de conducción universitaria no indicaría un cambio sustantivo que facilite el acceso de otras mujeres a los cargos de conducción”; para que esto se cumpliera debiera agregar “en el

corto plazo” y la otra hipótesis: “Las mujeres tienen su techo de cristal en las Subsecretarías y Vicedecanatos”.

De todos los momentos analizados es en 2009 donde más se visibiliza a la mujer ya sea formando parte de los órganos colegiados de gobierno como en los cargos unipersonales de mayor jerarquía, y esto tiene que ver con el no poder en forma inmediata, generar cambios a favor de su propio colectivo, sino el lograr disminuir la brecha con el accionar permanente, en un proceso continuo de cambio siendo artífices del mismo.

Es al interior del Consejo Superior y especialmente en el claustro de profesores/as, mayoritario en número, donde siempre es mayor la presencia masculina, aunque en 2010 para el total es cuando más mujeres hay, en lo que al claustro de profesores se refiere, la brecha a favor del varón tiene el valor más elevado. La tendencia es hacia la paridad pero con gran puja de los varones por mantenerse en los puestos claves. La sustanciación de los concursos en todos los Departamentos, postergada durante muchos años, fue normalizándose en forma dispar, entre 2005 y 2009 y permitió a los varones posicionarse mejor; les dieron a ellos mayores posibilidades de acceder al cargo de profesor y por lo tanto, estar no sólo ya como cabeza de lista, como se veía en Asamblea, sino también reemplazándose, como suplentes como se observa en Consejo Superior y en algunas de las Comisiones Asesoras del mismo, las especialmente vinculadas a la distribución y manejo de dinero.

Sigue en el imaginario y por lo tanto espejado en la realidad, la preferencia por el varón en el espacio de las decisiones. Aunque, en el análisis de este trabajo se evidencia que esto puede revertirse y de hecho se va dando, cuando las mujeres en cargos de dirección y gestión, facilitan el “empoderamiento” de otras mujeres.

Al hacer la mirada a las Direcciones Departamentales, las Jefaturas de División y las Secretarías Departamentales, hubo un viraje importante a favor de las mujeres. En 2002 los Directores Decanos de todos los Departamentos Académicos eran varones y también lo fueron en la gestión anterior, pero en los dos periodos siguientes las mujeres constituyen mayoría. La primera Directora Decana del Departamento de Ciencias Sociales ha oficiado como de bisagra, sirviendo como modelo del “se puede” y con su particular conciencia de género ha motivado a otras a iniciarse en la gestión y apoyado a quienes ya estaban a mantenerse, permitiendo también el desarrollo y mantenimiento de los espacios de reflexión y estudios de las mujeres y de género.

En cuanto a los Consejos Directivos Departamentales, en Ciencias

Básicas, en Ciencias Sociales y en Tecnología se detectan situaciones “no esperadas”, aunque en distinto sentido; en Ciencias Básicas donde nunca hubo Directoras Decanas, pero sí Vicedirectoras Decanas en los dos últimos períodos, el Consejo Directivo Departamental siempre estuvo conformado con mayoría de mujeres; en Ciencias Sociales, donde hay y hubo presencia femenina en la conducción del Departamento, son mayoritariamente los varones quienes forman y formaron parte de este cuerpo, mientras que en Tecnología, con una Directora Decana por dos períodos consecutivos y el anterior como Vicedirectora Decana, desde 2006 se da un importante aumento de los varones en la conformación de este cuerpo, tanto en el total como en el conjunto de titulares. A mi entender en Tecnología se da una situación análoga a lo que ocurrió en Ciencias Sociales donde la continuidad de la misma mujer en puestos de dirección empoderó al colectivo de mujeres, ocupando ellas, en la actualidad, cargos jerárquicos importantes, pero es desde los respectivos Consejos Directivos Departamentales que los varones mantienen el poder. En Tecnología actualmente las tres Secretarías están ocupadas por mujeres habiendo sido en 2001 el Departamento con más varones en esos puestos. Distinta es la situación del Departamento de Educación donde el 75% de su planta docente está formada por mujeres y son ellas quienes también ocupan las Secretarías y las Jefaturas de División llevando también dos períodos de gestión de mujeres Directoras Decanas. Debíamos indagar sobre si el varón que trabaja en educación tiene una apertura distinta respecto a la consideración de la mujer, de quien trabaja en otras ramas de la ciencia.

A diferencia de lo que ocurre en Sociales, Educación y Tecnología, en el Departamento de Ciencias Básicas no hay continuidad de la misma mujer en el mayor cargo alcanzado, lo que no permite la formación de cuadros estables con mucha participación femenina en un Departamento en el que el tipo de ciencia que predomina es considerada primacía de los varones. La Vicedirectora Decana manifestó en una entrevista lo difícil de sus inicios como Jefa de División, donde además de ser mujer era más joven que el resto; así pasó casi un año hasta que ella percibiera la aceptación de parte del colectivo de varones y de mujeres, en ese momento.

Observando la planta docente se hace necesario diferenciar el claustro de profesores/as de auxiliares de la docencia. Es en el Departamento de Educación donde las mujeres superan en número a los varones tanto en profesores como en auxiliares; el porcentaje de mujeres auxiliares es alto, pero, al dar el salto a la categoría siguiente, profesores/as también son las mujeres las que acceden, en la misma proporción en que

componían antes la planta de auxiliares.

En Ciencias Sociales son los varones mayoría en el claustro de profesores/as y las mujeres lo son en el de auxiliares de la docencia. Con distintos porcentajes, pero en situación similar está el Departamento de Ciencias Básicas quien en 2010 es el más extremo y variable en lo que a situación de la mujer se refiere. Al analizarlos particularmente surge la pregunta: ¿por qué las mujeres no avanzan en la carrera docente, en estos Departamentos? A lo largo de los años siempre hay mayoría femenina en el claustro de auxiliares de la docencia, sin embargo, siempre es más alto el porcentaje de varones en la categoría de profesores. Los concursos han validado las posiciones de los varones como profesores; no logran las mujeres romper el techo de cristal puesto en lo académico, es decir en acceder en la misma proporción que los varones al claustro de profesores.

Distinto es el caso de Tecnología quien ha mantenido la misma proporción de mujeres en el claustro de profesores/as y de auxiliares.

Lo particularmente señalado respecto a que las mujeres en el poder empoderan a otras mujeres se corresponde con una forma particular de gestión ejerciendo la conducción y el liderazgo con características diferenciadas de las masculinas, es decir, no integrando prácticas masculinas, sino siendo y haciendo más participativas sus gestiones. Da cuenta de ello lo expresado por quien fuera rectora, en un pasaje de una entrevista: *“...descuidé un poco el uso de los símbolos del poder ...yo por ejemplo, llegué al rectorado y dije, voy a poner una mesa redonda, para que no haya esta cuestión de diferencias, la mesa redonda invita al diálogo...”* .

Todas las mujeres que en estos momentos están en la dirección o vicedirección de los Departamentos mantienen un tipo de gestión orientada a permitir la participación de mujeres acompañándolas. La conciencia de la brecha existente entre varones y mujeres hacen que en esta universidad la situación es distinta a la que se daba en 2001, antes de que asumiera una mujer como rectora. El Departamento de Tecnología que en 2001 era el de mayor asimetría en todos los órdenes de la jerarquía docente, en los cargos unipersonales de gobierno y en los cuerpos colegiados correspondientes, finalizando el periodo en estudio ha virado esa situación permitiendo paulatinamente el ascenso de las mujeres. Un caso distinto lo constituye el Departamento de Educación, especialmente por la conformación de su estructura mayoritariamente femenina en todos los estamentos, pero con asimetrías en 2001, sobre todo en la titularidad de profesores/as, ha logrado también un cambio cualitativo y cuantitativo significativo a favor de las mujeres. En el Departamento de Sociales el cambio se ve especialmente en la

Dirección y en Ciencias básicas en la conformación de los cuerpos colegiados y en las Secretarías.

La mujer cuando no masculiniza su poder conduce con un estilo más relacionado con lo informal, transversalizado, que descoloca a los varones, pero abre camino a otras mujeres y éste es el caso de estas mujeres a las que hago referencia.

Mucho cambio he observado en este período en la institución, en algunos casos marcando la diferencia a favor de las mujeres y en otros no y después del análisis quiero retomar algo que suponíamos en el 2001 y hoy puedo decirlo con más fundamento: "Si bien siempre pensamos que los concursos son la forma más igualitaria de legitimación de cargos, la percepción nos indica que es ésta también una forma de discriminación que favorece al varón, pues a igualdad de condiciones la apuesta es siempre a favor de él" y el acceso a profesor ordinario lo habilita para desempeñarse en cargos de dirección.

En esta nueva mirada a la institución en la que trabajo rescato la actitud de las mujeres que a lo largo de muchos años, y, tal vez por conocerla casi desde su nacimiento saben de sus características, de su propia esencia y apuntan al desarrollo de la misma según sus objetivos de creación; no importan modelos. Esas mujeres van creando, con su accionar conciencia de que las mujeres constituimos mayoría pero somos minoría en los puestos de decisión y por lo tanto apuestan a su crecimiento y desarrollo incentivándolas a iniciar el propio camino hacia el empoderamiento. Estas mujeres han desnaturalizado la desigualdad, y con su accionar apuntan a lograr la igualdad.

Quiero para finalizar proponer algunas medidas de acción positivas que pienso debemos empezar a instalarse en el colectivo universitario como son:

- * Establecer cupos o cuotas de igualdad numérica de varones y mujeres en la conformación de los órganos colegiados de gobierno, tanto en condición de titulares como de suplentes.
- * Establecer que en los concursos, dado que son tres los miembros, haya por lo menos una mujer como miembro titular y si hubiera una sola como titular, que en las suplencias se de la situación inversa.

Desde la década del 70 en que las feministas inician su lucha, mucho es lo que se ha logrado y al visibilizarlo es cuando se notan las diferencias que estaban naturalizadas; es momento de mirar e ir más allá para lograr que las mujeres tengamos las mismas posibilidades que el varón de ocupar los "mejores lugares". Como dice Serrat: *"no me importa cuán lejos esté la meta*

si me dan tiempo para llegar”, pero lo importante aquí también es “llegar a tiempo”.

Bibliografía

- BARINGOLTZ, E. & POSADAS, P. (2007) *Ciencia y tecnología en la Argentina, Diagnóstico de la situación de género*. Ministerio de Ciencia y Tecnología, Secretaria de Planeamiento y Políticas de la Nación. Buenos Aires.
- BIRRIEL SALCEDO, M. (2000). “Mujeres e Historia”. En: *XIII Coloquio de Historia Canario*. Americana. Ediciones del Cabildo de Gran Canaria.
- BOCK, G. (2001). “La Historia de las Mujeres y la Historia del Género: Aspectos de un debate internacional”. En *Historia Social*, Nro. 9. Valencia.
- BONACCORSI, N. y OZONAS, L. (comps.) (2007). *Mujeres en la universidad. Situaciones de poder entre los géneros*. Neuquén, Universidad Nacional del Comahue, EDUCO.
- BONDER, G. (2003) “Más allá de la igualdad numérica: estrategias educativas para la participación plena de las mujeres en la producción de Ciencias y Tecnología”. *Tercer Encuentro Latinoamericano: Participación en Ciencia, Tecnología y Política, una Perspectiva de Género*. Santiago, Chile.
- BOURDIEU, P. (2000). *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires. EUDEBA.
- CRESPO, O. y KAREN, C. (2007). “Género y Educación Superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior”. En: *López Segrera, F. Escenarios mundiales de la Educación Superior. Análisis global y estudios de casos*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- DÍAZ, E. (1998) *La ciencia y el imaginario social*. Buenos Aires, Biblos.
- GARCIA, C. F. (2003). “La mirada de las mujeres al mundo académico”. En: *Revista Argentina de sociología*, Año I, Nro. 1. Publicaciones Internacionales del CPS.
- GONZÁLEZ, R. M., MIGUEZ, M. DEL P., MORALES, L. y RIVERA, A. (2000). *Construyendo la diversidad: nuevas orientaciones en Género y Educación*, México D. F, Universidad Pedagógica Nacional.
- GRUPO REDES (2003). “*La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina*”. Proyecto GENTEC, Centro de Estudios sobre Ciencia Desarrollo y Educación Superior, UNESCO oficina regional Montevideo.
- HELLER, L. (2003). *Las que vienen llegando. Nuevos estilos de liderazgo*. Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano.
- FLECHA GARCÍA, C. (2003) “La mirada de las mujeres al mundo académico” en *Revista Argentina de Sociología*, Año 1, Nro. 1. Buenos Aires, Ed. Miño y Dávila.
- LAGUNAS, C. (1997) “Las Mujeres miran a las mujeres: Aportes para un estudio de los antecedentes de la Historia de las Mujeres en Argentina”, *Zona Franca*. Año 5, N° 6. Universidad de Rosario.

- LAGUNAS, C; PALERMO, A; NEGRI, G; FIORETTI, S.; GASTRÓN, L. y BERTOLINO, S. (2002). "Contribución al conocimiento de las relaciones socioprofesionales entre varones y mujeres de la planta docente rentada de la UNLu". Publicado en actas en: *La Universidad como objeto de investigación*. La Plata.
- MARRADI, A., ARCEHNTI, N. y PIOVANI, J. I. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires. EMECE.
- NAVARRO, M. (2001). "Los encuentros y desencuentros de los estudios de mujeres y el movimiento feminista". *Revista Mora*, Nro. 7. Buenos Aires. Fac. de Filosofía y Letras, UBA.
- PALERMO, A. I. (1998). "La participación de las mujeres en la universidad". En: *La Aljaba: Segunda época*, Revista de Estudios de la Mujer, Vol. III, Luján. Universidades Nacionales de Luján, la Pampa y Comahue.
- RIVERA GÓMEZ, E. (2003). "Género y Universidad. Una aproximación al estudio de las académicas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla". En: *Revista Colección Pedagógica Universitaria*, Nro. 40. México, Centro de Estudios de Género, Colegio de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras BUAP.
- SAMAJA, J. (2002). *Epistemología y metodología. Elementos para una teoría de la investigación científica*. 2da. Edición, Buenos Aires: EUDEBA.
- SCOTT, J. (1990). "El Género una categoría útil para el análisis histórico". En *Nash-amelung, Historia y Género. Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia.
- TENTI FANFANI, E. (2001). *Sociología de la educación*. Buenos Aires: Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- VÁZQUEZ GARCÍA V. y ZAPATA MARTELO, E. (2005). "Mujeres en Universidades Agronómicas y Programas de Estudios de la Mujer en México y Estados Unidos. Un estudio comparativo". En: *Revista La Ventana*. Guadalajara, México, Número 21.

Recibido: 28 de mayo de 2011.

Aceptado: 5 de junio de 2011.