

# VISIBILIZANDO EL TECHO DE CRISTAL Y EL SUELO PEGAJOSO EN LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

Salas Camarillo, Patricia Jaqueline (1), Cervera Delgado, Cirila (2)

1 [Licenciatura en Educación, Universidad de Guanajuato] | [jaque.salas@hotmail.com]

2 [Departamento de Educación, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [ccerverad@yahoo.com]

## Resumen

Es cierto que actualmente hay más mujeres que acceden a los estudios de nivel superior en comparación con los hombres; sin embargo, conforme se avanza de nivel en los posgrados, cada vez hay menos presencia femenina. Esto también es evidente en los cargos directivos o de poder en diversas instituciones, donde a pesar de tener mujeres preparadas, los puestos son ocupados por ellos. Para evidenciar estos sucesos, se han utilizado términos como techo de cristal y suelo pegajoso, los cuales hacen referencia a las circunstancias que no permiten que las mujeres avancen dentro de sus carreras profesionales o académicas por cuestiones culturales atribuidas a ellas como propias de su naturaleza. En este caso, se realizó una investigación documental con el objetivo de visibilizar las características que prevalecen entre las relaciones asimétricas del personal docente de la Universidad de Guanajuato, a través del análisis de los cargos unipersonales dentro de la institución, las y los miembros pertenecientes al SNI y con perfil PRODEP. Entre los hallazgos, destaca que, a pesar de que cada vez más mujeres acceden a espacios atribuidos a lo masculino sigue existiendo una brecha de género bastante grande que es necesario reducir, y en el mejor de los casos, desaparecer.

## Abstract

It is true that more women are now entering higher education than men; However, as progress is advanced in postgraduate courses, there is less and less female presence. This is also evident in managerial or power positions in various institutions, where despite having women prepared, positions are given to them. To illustrate these events, terms such as glass ceiling and sticky floor have been used, which refer to circumstances that do not allow women to advance within their professional or academic careers due to cultural issues attributed to them as belonging to their nature. A documentary research was carried out with the aim of making visible the characteristics that prevail between the asymmetric relations of the teaching staff of the University of Guanajuato, this through the analysis of the unipersonal positions within the institution, the members belonging to the SNI and with PRODEP profile. Where it was found that although more and more women enter spaces attributed to the masculine, there is still a fairly large gender gap that needs to be reduced, and at best, to disappear.

### Palabras Clave

Estudios de género; Techo de cristal; Suelo pegajoso; Universidad de Guanajuato, Académicas (os).

## INTRODUCCIÓN

“Este mundo ha pertenecido a los hombres”, menciona Simone de Beauvoir, y tiene razón, la historia de la humanidad ha sido dibujada y escrita desde una sola mirada: la de los hombres, por ello es recurrente ver, leer y escuchar constantemente la vida desde una perspectiva masculinizada, donde lo femenino no entra o apenas es mencionado. Georges Duby, en su libro *El caballero, la mujer y el cura*, refiere que, a lo largo de la historia mucho se ha hablado de las mujeres y sin embargo, poco se sabe de ellas, mientras que Silvia Federici en su obra *Calibán y la bruja*, escribe acerca de un acontecimiento que pocos historiadores han tomado en cuenta: la cacería de brujas y de cómo esto repercutió en el debilitamiento de las sociedades para dar paso al capitalismo y a otra forma del patriarcado, pues, a partir de esto, la historia sobre las mujeres ha sido destruida y por ello, no se puede conocer quiénes eran las mujeres que, por ejemplo, Duby trata de describir en su texto. Ante esto, múltiples autores y autoras han construido categorías analíticas donde se abordan los problemas en torno a las mujeres y lo femenino, a la par de los hombres y lo masculino.

La perspectiva de género permite una mirada para analizar las relaciones hombres-mujeres, visibilizando los actos cotidianos que surgen a partir de valores, estereotipos, roles, ideas, entre otros; a la vez que se propone eliminar todo tipo de discriminaciones por razones de género, es decir, por el hecho de ser mujeres o por ser hombres. Una de las acciones de la perspectiva de género es el revisar e implementar políticas públicas para que éstas no tengan discriminación o exclusión hacia hombres o mujeres, ya que la función primordial es que beneficien a la sociedad en su conjunto. diversos estudios con perspectiva de género han denunciado las desigualdades que siguen existiendo en el ámbito laboral, principalmente, para las mujeres. Algunos de estas investigaciones hacen énfasis en las brechas de género que siguen predominando respecto a las “oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos” [1] entre hombres y mujeres, esto, a través de estadísticas que muestran estas distancias. Entre las investigaciones de género que hacen hincapié en estas desigualdades, se encuentran las

relacionadas al techo de cristal y el suelo pegajoso.

El techo de cristal (*glass ceiling*) es un término utilizado dentro de los estudios de género, el cual consiste en una superficie superior invisible en la cual se encuentran actitudes discriminatorias que impiden que las mujeres accedan a puestos directivos o de alto poder dentro de instituciones mixtas dirigidas por hombres. Fue utilizado por primera vez en 1986 dentro del informe *The Glass Ceiling- Special Report on the Corporate Woman*, (Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D., 1986) aunque fue Ann M. Morrison (1987) quien lo definió como una barrera “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas”. Es de cristal debido a que es invisible, pues no existe una norma o ley que permita que esto suceda y por ende, es difícil de detectar, ya que “a pesar de que no hay leyes ni códigos que digan las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo, en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género femenino esta limitación”[2], esto consiste en una serie de constructos sociales que permean sobre actitudes atribuidas a lo femenino desde una cultura patriarcal donde los puestos de autoridad o poder son relacionados hacia lo masculino, pues requieren responsabilidades donde no estén involucradas las emociones y más bien necesitan de lógica, por ello, las mujeres no pueden afrontar puestos de altos mandos donde se tienen que tomar decisiones al considerárseles más afectivas que los hombres. [3] Esto conlleva múltiples consecuencias que provocan dificultades a la hora de ascender o desarrollarse en el ámbito laboral. Algunas de ellas son la poca validación que reciben en ciertas áreas, las estructuras organizacionales y la propia cultura que no permiten el crecimiento profesional de las mujeres. Por ello, al hablar del techo de cristal hay que tomar en cuenta que se habla de una serie de pensamientos sesgados, limitados, rápidos y carentes de reflexión, a la vez que se dan las estructuras que mantienen este techo por cultura, herencia, métodos que defienden como que siempre han funcionado, y falta de reflexión sobre las desigualdades de género. [4]

Otras de las características del techo del cristal es que es acotado y sólido. Es acotado porque es fácil determinar en que momento de la trayectoria

laboral es que se atorán las mujeres y sólido porque no se rompe, aunque debajo de esta superficie existen condiciones adecuadas para el desarrollo profesional de mujeres. [5]

Para comprender el techo de cristal es necesario también nombrar los otros fenómenos que suceden dentro de las instituciones relacionados con éste. Uno de ellos son los laberintos de cristal que se refieren a las dificultades que las mujeres encuentran para acceder a los puestos de liderazgo, los cuales se ven sumamente ligados con la construcción de lo que implica ser mujeres y las cosas que le corresponden dentro de la sociedad como la familia y el matrimonio. Es decir, una limitante dentro del ascenso laboral para las mujeres es el ámbito familiar, pues las horas y localización geográfica del trabajo dependen no de ella, sino de sus obligaciones en el hogar. A esto se le suman las escaleras resbaladizas término que refiere a que, una vez que la mujer ha podido llegar a algún puesto de mayor responsabilidad, se le exige más que a un hombre, se encuentra en constante evaluación por parte de miembros de la institución que dudan de sus capacidades para desempeñar ciertas tareas como toma de decisiones, además tiende a tomar conductas masculinizadas como cambio de vestimenta y actitudes que socialmente se le atribuyen al hombre, esto con el fin de ser tomada “en serio” por el resto de sus compañeros o colegas. En contra parte, están las escaleras de cristal las cuales describen la facilidad y rapidez con la que los hombres acceden a puestos de poder en áreas que se han estereotipado como femeninas; a diferencia del resto de los términos es que “la peculiaridad de este fenómeno es que las convicciones y estereotipos vienen marcados por las estructuras, y no tanto por el pensamiento individual y colectivo de que las mujeres no pueden ascender” [6] Si retomamos las limitantes que provocan las fronteras de cristal con las escaleras de cristal, podemos entender por qué es más fácil para los hombres ascender a cargos de poder aunque se encuentren en espacios atribuidos a lo femenino: ellos no tienen que “sacrificar” la vida familiar por su empleo, ni tienen que renunciar a horas extras porque no hay quién se haga cargo del hogar por las tardes, además de que no tienen la “obligación” de crear o reforzar lazos afectivos con el resto de las personas porque eso no es de “hombres”. Estos espacios a los que hacen referencia los anteriores términos se

conocen como guetto de terciopelo pues, son aquellos lugares que son considerados sólo para mujeres o sólo para hombres, lo cual se relaciona directamente con la segmentación de las ofertas de trabajo. [7]

Sin embargo, hay que considerar que en ocasiones las limitantes no se encuentran al momento de situarse casi en lo más alto de la cúspide profesional, sino en la superficie; la triple jornada laboral que como mujeres se asume en la vida cotidiana: la jornada laboral externa, las labores domésticas y el esfuerzo por mantener o reforzar los lazos y redes afectivas suponen una obligación y, por tanto, no son remuneradas [8] A esto se le suele conocer como el suelo pegajoso (*sticky floor*), pues no permite desprenderse tan fácil de estos compromisos. Silvia Federici [9] lo nombra como patriarcado del salario porque “el salario toma el trabajo de la mujer y también la controla a ella”, es decir, se toma la fuerza obrera de la mujer para que ésta se dedique a la familia y al matrimonio sin remuneración económica a cambio, pues se vuelve una manera de explotación invisible ya que se justifica porque son cosas que se hacen por amor, para Federici esto que llaman amor, ella lo nombra trabajo no pagado “porque en la familia se dice amor, dicen que por amor se limpia y se cocina, que todo se hace por amor. Confunden amor con un servicio personal” [10] Otro término utilizado para describir esto es la opción de hierro ya que consiste en una toma de decisiones no libre, pues sólo puede elegir en dos opciones sumamente opuestas, en este caso se hace referencia a la carrera laboral de las mujeres contra la vida familiar. También se habla de habla del suelo pegajoso a que dentro de las pirámides jerárquicas de las instituciones, los niveles más bajos de éstas son ocupadas por mujeres, además de que las áreas feminizadas presentan condiciones laborales poco favorables y menos remuneradas económicamente [11], ya que las concepciones de que a las mujeres les corresponden los cuidados y atenciones de los otros y de lo doméstico sugiere que los empleos relacionados a esto sean asignados a ellas y como son considerados algo natural, se valoran menos y por ende, la paga es menor.

A partir de los referentes anteriores, el objetivo de esta investigación es el contribuir a la visibilización de las relaciones asimétricas de género que prevalecen entre las académicas y los académicos

en las instituciones de Educación Superior, particularmente en la Universidad de Guanajuato, mediante el análisis de las autoridades unipersonales, las y los miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y planta docente que cuenta con el perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP)

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación es de corte documental, pues se basa en “la información que se obtiene de fuentes ‘muertas’, entendiendo la palabra ‘documental’ en un sentido amplio, no restringiéndolo a papeles o escritos...” [12] En este caso, se hizo una revisión de documentos electrónicos e impresos, además de material audiovisual, para crear el marco teórico del trabajo. Mientras que para establecer el panorama de la Universidad de Guanajuato en cuanto al tema se realizaron consultas a la página oficial de la institución.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Universidad de Guanajuato desde 2006 cuenta con una organización multi Campus, con funcionamiento departamental y matricial, además de la integración del subsistema del nivel medio superior.

Las autoridades unipersonales que rigen a la Universidad dentro del nivel superior se distribuyen: 1 rector general, 4 rectores de Campus, 13 directores de División, 53 directores de Departamento.

Cargo/Campus	RG		CS		Gto		IR		León		totales	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Rector General	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
Rector Campus	-	-	0	1	0	1	1	0	1	0	2	2
Director División	-	-	2	0	5	1	2	0	3	0	1	2
Director Departamento	-	-	3	3	1	6	8	3	9	3	3	8
					8						5	

Tabla de elaboración propia. Fuente: Universidad de Guanajuato [13]

El Campus Celaya-Salvatierra es el que mayor distribución igualitaria muestra dentro de sus organigramas, mientras que en el resto de los Campus predomina la presencia masculina en los cargos unipersonales, incluyendo Campus Guanajuato, quien pese a contar con una rectora de Campus, aún hay una brecha grande entre los hombres y mujeres dentro de estos puestos

Para el 2017 la Universidad de Guanajuato respecto a los y las académicas con SNI fue de 480 miembros, de éstos, 157 son mujeres y 323 hombres.

Campus	Mujeres en SIN	Hombres en SNI	Total
Celaya – Salvatierra	13	19	32
Guanajuato	74	144	218
Irapuato-Salamanca	21	85	106
León	49	73	122
Colegio de Nivel Medio Superior	0	2	2
TOTAL	157	323	480

Tabla de elaboración propia. Fuente: Universidad de Guanajuato [14]

Donde existe una mayor situación de equilibrio es en el Campus Celaya-Salvatierra, mientras que el Campus Guanajuato e Irapuato-Salamanca presentan un gran marco de diferencia entre los profesores y profesoras en el Sistema Nacional de Investigadores. Los Departamentos que presentan mayor número de mujeres dentro de este estímulo son los asociados a Enfermería, Ciencias de la Salud y Lenguas, siendo la constante en las ingenierías la poca presencia de académicas, ingeniería electrónica no cuenta con personal docente femenino.

La Universidad de Guanajuato contaba hasta 2014 con 548 académicos y académicas con perfil deseable PRODEP, distribuidas entre sus cuatro Campus, de los cuales, 445 tienen como máximo grado de estudios el doctorado, 71 tienen maestría y 3 especialidad, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Campus	Mujeres PRODEP	Hombres PRODEP	Total
Celaya - Salvatierra	23	22	45
Guanajuato	86	184	270
Irapuato-Salamanca	21	92	113
León	40	60	100
TOTAL	170	358	528

Tabla de elaboración propia. Fuente: Universidad de Guanajuato [15]

El Campus Celaya- Salvatierra muestra un equilibrio entre académicas y académicos, aunque cuenta con una mayor planta docente femenina en las áreas de Enfermería clínica y obstetricia, mientras que en el resto se ve una distribución variada. En el Campus Guanajuato, los Departamentos que menor número de académicas presentan son derecho y la mayoría de las ingenierías y los Departamentos donde es nula la participación de mujeres son Astronomía y Música y donde la presencia del género femenino predomina es en el Departamento de Educación. Por otra parte, el Campus Irapuato – Salamanca presenta una distribución bastante marcada, ya que la mayoría de las mujeres se encuentran en el Departamento de Enfermería y obstetricia y en el Departamento de Alimentos; mientras que en los Departamentos de Agronomía y Eléctrica no se encuentra ninguna profesora con perfil PRODEP. En el Campus León se nota una proporción equilibrada de académicas y académicos pertenecientes al PRODEP, sin embargo, cuando se revisa más a detalle se observa que la mayor presencia femenina se encuentra en la División de Ciencias de la Salud, en Departamentos como Psicología y Ciencias Aplicadas al Trabajo; mientras que en Departamentos como Física no hay mujeres.

## CONCLUSIONES

Al hacer una comparación de los tres distintos tipos de datos recabados, se pudieron encontrar diversas similitudes:

- En los tres casos es indiscutible que la presencia masculina predomina en todas las áreas de la universidad, mientras que las mujeres aún no han podido acceder a ciertos espacios. Esto no se debe a que esté prohibido, sino a diversos factores entre los que destacan las creencias de que las matemáticas son para hombres ya que requieren

de lógica y los múltiples roles que las mujeres tienen que cubrir además de ser académicas: madres, esposas, cuidadoras.

- Los espacios donde hay más presencia femenina coinciden en los organigramas, el SNI y el PRODEP y son las enfermerías de todos los Campus, Educación y Lenguas, ya que cuentan con directoras de Departamento y hay más académicas dentro de estos programas para recibir estímulos. Cabe destacar que no es de extrañar que sea así, pues son carreras feminizadas, donde el rol es el de cuidadora, de asistencia y de formar a los otros, además de que la matrícula de estudiantes es mayormente de mujeres, al igual que toda la planta docente que labora ahí.

- Agronomía, Ingeniería Eléctrica, Música y Física son los espacios en los que no se encontró la participación de académicas en ninguno de los tres factores que se revisaron, esto se debe, tal vez, a que hay un constructo social donde se asocian estas carreras a los hombres, lo que genera menos oportunidades de diversificarse en cuanto a sus miembros.

- Si bien se nota una tenue presencia de mujeres dentro de carreras estereotipadas como masculinas, aún no existen las condiciones para que se esté en un ambiente de igualdad, ya que ellas han tenido que adoptar conductas que culturalmente se les atribuyen a los hombres, además de trabajar más para así ser validadas en el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven.

- También es importante nombrar la amplia participación de los hombres dentro de los espacios considerados femeninos, donde en algunos casos llegan a ocupar los puestos de dirección, pese a que hay mayor matrícula de profesoras en esa área.

## REFERENCIAS

[1] Higuera, P. (2017). Brechas de desigualdad en México. Pluralidad y consenso. Volúmen 7 (núm. 31)

[2] Burin, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres: género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología. Volumen 39 (núm. 1). Pp. 75-86

[3] [4] [6] [7] Conde, I. (2016). Análisis y propuestas para la eliminación de las desigualdades de género en el empleo desde los Departamentos de gestión de personas y recursos humanos (Tesis de máster universitario)



[5] Matus, M & Gallero, M (2015). Techo de Cristal, si no lo veo no lo creo. Revista Complutense de Educación Vol. 26 (Num. 3) pp 611-626

[8]] Muruaga, S. (07 de noviembre de 2008). Las mujeres llevan ya años haciendo una triple jornada. El diario montañés. Recuperado de <http://www.eldiariomontanes.es/20081107/cantabria/mujeres-llevan-anos-haciendo-20081107.html>

[9] [10] Federici, S. (17 de mayo de 2015). Silvia Federici: “Lo que llamamos amor, nosotras lo llamamos trabajo no pagado”. Agencia de Noticias Redacción ANRed. Recuperado de <http://www.anred.org/spip.php?article9860>

[11] Carosio, A. (17 de marzo de 2010). El suelo pegajoso de las trabajadoras. Género con clase. Recuperado de <http://generoconclase.blogspot.mx/2010/03/el-suelo-pegajoso-de-las-trabajadoras.html>

[12] Martínez, F. (1997) El oficio del investigador educativo. México. Universidad Autónoma de Aguascalientes

[13] Universidad de Guanajuato (2017). Conocer la UG. Recuperado de: <http://www.ugto.mx/conoce-la-ug/Campus-universitarios-y-colegio-del-nivel-medio-superior>

[14] Universidad de Guanajuato (2017). Sistema Nacional de Investigadores. Recuperado de: <http://www.ugto.mx/investigacionyposgrado/investigacion/sni>

[15] Universidad de Guanajuato (2014). Profesores con perfil PRODEP. Recuperado de: <http://www.ugto.mx/investigacionyposgrado/promep/profesores-prodep>