

BAJO EL RADAR DE SOFÍA

OPORTUNIDADES Y BARRERAS
DE LAS PROFESIONALES EN EL PERÚ



50
AÑOS

IEP
INSTITUTO DE
ESTUDIOS
PERUANOS

BAJO EL RADAR DE SOFÍA
OPORTUNIDADES Y BARRERAS DE LAS PROFESIONALES EN EL PERÚ

Bajo el radar de Sofía

Oportunidades y barreras
de las profesionales en el Perú

Silvana Vargas

(compiladora)



Serie: Lecturas Contemporáneas, 19

© SILVANA VARGAS

© IEP INSTITUTO DE ESTUDIOS PERUANOS
Horacio Urteaga 694, Lima 11
Telf.: (51-1) 332-6194
www.iep.org.pe

ISBN digital: 978-9972-51-493-7

ISSN: 1026-2679

Primera edición: Diciembre 2014

Corrección de textos: Sara Mateos
Diagramación: Silvana Lizarbe
Diseño de carátula: ErickRagas.com / Piero Vicente
Cuidado de edición: Odín del Pozo

Prohibida la reproducción total o parcial de las características gráficas de este libro por cualquier medio sin permiso de los editores.

VARGAS, Silvana, comp.

Bajo el radar de Sofía. Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú. Lima, IEP, 2014.
(Lecturas Contemporáneas, 19)

W/19.02.06/L/19

1. INVESTIGACIÓN SOCIAL; 2. GÉNERO; 3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES;
4. EDUCACIÓN SUPERIOR; 5. MERCADO LABORAL

Índice

PRÓLOGO. <i>Roxana Barrantes y Cynthia Sanborn</i>	8
PRESENTACIÓN.....	10
Prejuicios, paradigmas y poder: explicar (y cambiar) la posición de las mujeres en las Ciencias Sociales peruanas <i>Jeanine Anderson</i>	14
Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional <i>María Balarin</i>	50
Profesionalización femenina desde los márgenes. Trayectorias de mujeres indígenas hacia la educación superior <i>Ricardo Cuenca y Paola Patiño</i>	77
“No sé cómo lo hacemos, pero es muy sacrificado”: mujeres profesionales en el ámbito de la gran empresa limeña <i>Liuba Kogan</i>	108
Presencia de las mujeres en la Academia: el caso de las Ciencias Sociales en el Perú <i>Janina León</i>	117

Mujeres en las Ciencias Sociales en el Perú: avances y retos	
<i>Hugo Ñopo</i>	141
Trayectorias y brechas: análisis preliminar a partir del primer directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales en el Perú	
<i>Paola Patiño</i>	154
Bajo el radar: sistematización del proyecto para la constitución del Grupo Sofía – Mujeres Profesionales en Ciencias Sociales en el Perú	
<i>Silvana Vargas</i>	170
Sobre los autores y las autoras	192

Prólogo

Ante la evidencia de que las mujeres profesionales en Ciencias Sociales participamos bastante menos que nuestros colegas varones en los espacios públicos de diálogo y discusión, consideramos clave reflexionar sobre nuestras trayectorias, oportunidades y retos. Así, algunas de nosotras —investigadoras del Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CISEPA – PUCP), el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) y el Instituto de Estudios Peruanos (IEP)— tuvimos la iniciativa de convocar a otras colegas y conformamos el Grupo Impulsor de las Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas. El objetivo era hacer visible el aporte de las investigadoras a la generación de conocimiento y promover la colaboración entre estas mujeres de distintas instituciones, disciplinas y generaciones.

A la fecha, hay avances y retos que compartir. En el camino, hubo la posibilidad de concursar a los Fondos de Oportunidad del Think Tank Initiative (TTI) —iniciativa que es gestionada por el International Development Research Centre (IDRC) de Canadá— y presentamos un proyecto para fomentar el Grupo Impulsor. Estos Fondos apoyan iniciativas orientadas a consolidar procesos de fortalecimiento institucional con énfasis en acciones de incidencia, visibilidad e impacto en política pública. Hoy, apelando a lo que nos vincula como investigadoras (i. e., generar

conocimiento), tenemos un nuevo nombre: Grupo Sofía. Para Sofía, la colaboración interinstitucional e interdisciplinaria es un principio clave. No obstante, también enfrentamos retos: debemos dar continuidad a lo iniciado, reiterar nuestra voluntad de propuesta y seguir convocando activamente a nuestros colegas —mujeres y varones— de Lima y regiones.

Vale destacar que, a pesar de que el proyecto de los Fondos de Oportunidad fue de corta duración, ayudó a generar insumos clave para impulsar el objetivo del Grupo. Entre ellos destacan la primera versión del directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales, y este libro, que refleja los aportes del seminario “Oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en el Perú”. Bajo el enfoque de trabajo colaborativo que Sofía promueve, el seminario fue el resultado de un esfuerzo interinstitucional (CISEPA, CIUP, GRADE e IEP), interdisciplinario (participaron panelistas y público procedentes de disciplinas como la Antropología, las Ciencias Políticas, la Economía, la Educación, la Filosofía, la Historia, la Psicología, la Sociología, etc.), e intergeneracional.

Así, entre otros retos que el Grupo enfrenta, una tarea en el futuro cercano será reflexionar acerca del rol que el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) y nuestras propias instituciones desempeñan en la generación de incentivos para promover mayores oportunidades de participación activa entre las mujeres profesionales, tanto en espacios de diálogo como en puestos de toma de decisión. El mejor indicador de que hemos tenido éxito será que un grupo impulsor ya no sea necesario. Sofía, evidentemente, aún tiene mucho trabajo.

Roxana Barrantes
DIRECTORA GENERAL
Instituto de Estudios Peruanos

Cynthia Sanborn
DIRECTORA
*Centro de Investigación
de la Universidad del Pacífico*

Presentación

En los últimos meses, cada vez que hemos comentado con colegas, autoridades o amigos que estamos consolidando una iniciativa para visibilizar el aporte de las investigadoras de Ciencias Sociales en el país, la respuesta ha sido en líneas generales algo como: “Pero, ¿para qué? Si todo el mundo sabe que están allí y que producen un montón”. Y es que, efectivamente, no estamos frente a uno de esos temas de invisibilización absoluta o que generan indignación “por consenso”. Por el contrario, estamos ante uno que está asociado al cierre de brechas, por lo que es difícil de reconocer y, en consecuencia, de atender. Las profesionales en Ciencias Sociales trabajan, producen y proponen tanto como sus colegas varones. No obstante, como colectivo, enfrentan un reto vinculado al acceso a oportunidades para dar a conocer sus aportes y tener presencia en espacios de debate académico, medios de comunicación y formulación de políticas públicas. Así, no es que las profesionales en Ciencias Sociales “no estemos”. La realidad es que no figuramos *lo suficiente*.

En este contexto, surgió una extraordinaria oportunidad —el proyecto de los Fondos de Oportunidad del Think Tank Initiative “Constitución del Grupo Impulsor de las Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas”. Esta fue iniciativa de un grupo de investigadoras de cuatro instituciones peruanas dedicadas a promover la investigación en Ciencias Sociales: CISEPA, CIUP, GRADE e IEP. El principal objetivo de este esfuerzo —liderado por

el IEP— fue visibilizar el aporte de las mujeres profesionales en Ciencias Sociales, así como consolidar la dinámica del Grupo Impulsor (hoy Grupo Sofía).

Así, durante seis meses, el proyecto promovió distintas actividades orientadas a alcanzar su objetivo. Entre ellas, la elaboración del primer directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales, la organización de reuniones ejecutivas de las investigadoras del Grupo Sofía, el diseño de una estrategia comunicacional y la preparación de un plan de sostenibilidad para el Grupo de modo que pudiera continuar operando más allá del proyecto. Asimismo, a fin de promover el diálogo en torno al tema, el proyecto realizó el seminario “Oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en el Perú”.

El evento incluyó la presentación y discusión de una serie de ponencias dedicadas, en general, a dos líneas de investigación directamente asociadas al quehacer de las profesionales en el Perú: las dinámicas y trayectorias en el mercado laboral y en la educación superior. Asimismo, fue una ocasión propicia para dar a conocer el directorio y presentar el análisis preliminar de sus resultados. En ese sentido, el seminario contó con la valiosa participación de un conjunto de investigadoras e investigadores en calidad de ponentes, así como de un importante número de asistentes pertenecientes a instituciones de investigación, universidades, empresas y sector público.

Dado el éxito del seminario y las expectativas que generó, se decidió publicar un libro que recogiera el material y que permitiera, a la vez, continuar con el debate. El libro *Bajo el radar de Sofía: oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú* pretende, entonces, constituirse en un instrumento para mantener en la agenda pública la necesidad de tomar medidas que garanticen el cierre de brechas en las oportunidades que las investigadoras de las Ciencias Sociales peruanas tienen para hacer visibles sus aportes.

El libro se organiza en tres secciones. La primera contiene tres textos que analizan el debate conceptual sobre las barreras y oportunidades que las mujeres profesionales experimentan. Entre ellos, el artículo de Jeanine Anderson analiza las acciones que se han emprendido para lograr que

el mundo intelectual y académico se adapte a los cambios tendientes a la equidad de género, y la oposición al respecto, y explora cómo ello refleja relaciones de poder. Por otro lado, María Balarin examina —a partir de la literatura internacional— las brechas de género en el Perú, con énfasis en la producción de investigación social, la dinámica en la educación superior y la escasa presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Por último, Ricardo Cuenca y Paola Patiño discuten la paradoja que enfrentan las mujeres indígenas quienes, a pesar de la expansión de la educación superior, no han logrado beneficiarse de ella, y analizan la trayectoria de algunas mujeres indígenas que han conseguido modificar esta situación e insertarse al mundo universitario y laboral.

La segunda sección contiene tres documentos que incluyen, además de la discusión conceptual, una aproximación a la evidencia —sea a través de los discursos o de las cifras. El texto de Liuba Kogan analiza el proceso a través del cual, en un contexto de mayor exigencia para las mujeres, la discriminación no ha desaparecido sino que se ha reelaborado en formas más o menos sutiles según el tipo de empresas en las que se labora, y cómo, a pesar de los retos, las brechas laborales entre hombres y mujeres tienden a acortarse en puestos ejecutivos. Por otro lado, Janina León realiza un análisis por género de la participación de profesionales en la Academia, con énfasis en el caso peruano, en las disciplinas de Ciencias Sociales como Antropología, Ciencias Políticas, Economía y Sociología. Por último, Hugo Ñopo discute la presencia femenina en las Ciencias Sociales, partiendo de la formación de profesionales universitarios, para luego analizar resultados laborales (participación en el trabajo, desempleo, ocupación y salario) y concluir con la producción académica de las últimas dos décadas.

Finalmente, la tercera sección contiene dos textos referidos directamente al proyecto. En el primero, Paola Patiño presenta y discute los resultados del análisis de los datos del directorio y señala algunas pistas sobre lo que estos hallazgos reflejan. Por último, Silvana Vargas comparte el ejercicio de sistematización del proceso emprendido por la iniciativa, destacando las lecciones aprendidas y las perspectivas del Grupo.

Para concluir, a pesar de los innumerables retos que aún se afronta, es necesario reconocer que el proyecto ha ayudado a poner de manifiesto la

contribución de las profesionales en Ciencias Sociales a través de la generación de espacios de diálogos, la elaboración de instrumentos que facilitan la visibilidad y la ubicación del tema en el debate público. Asimismo, otro elemento fundamental ha sido la coordinación efectiva con el CIES, instancia que —por su naturaleza y encargo— seguirá contribuyendo a la consolidación de estos esfuerzos. Hemos avanzado y, en el camino, hemos confirmado que —como dice Margaret Cho— “el poder de la visibilidad nunca debe ser subestimado”. La evidencia sugiere que, felizmente, no estamos solas en el esfuerzo de hacernos (más) visibles. Ahora estamos bajo el radar. Bajo el radar de Sofía.

Lima, octubre de 2014

Prejuicios, paradigmas y poder: explicar (y cambiar) la posición de las mujeres en las Ciencias Sociales peruanas

Jeanine Anderson

Introducción

Comenzamos con una paradoja. Las Ciencias Sociales son disciplinas y categorías del saber que se autoproclaman árbitros del conocimiento en ámbitos como las relaciones sociales, las instituciones y sus procesos de cambio, las normas, culturas y costumbres visibles y latentes, los términos de intercambio entre actores sociales y el equilibrio en los mismos. Pese a ello, la historia de las Ciencias Sociales documenta la marginación de las mujeres —así como de otras “minorías” y “diferentes”— respecto de las instituciones que daban el soporte para sus actividades. Se trata, en primer lugar, de universidades y centros de investigación. Todos los componentes de las Ciencias Sociales como quehacer institucionalizado de determinada manera estarían comprendidos: la enseñanza que reproduce especialistas, la elección de temas de investigación y áreas de preocupación teórica, la evaluación entre pares, la canalización de diálogos por medio de formatos como seminarios, congresos y publicaciones especializadas. Medidas a la luz de la discriminación en contra de las mujeres que floreció casi sin freno durante largas décadas desde la fundación de las Ciencias Sociales, estas instituciones y las prácticas asociadas a ellas fracasaron estrepitosamente.

Aparece una segunda paradoja. Las Ciencias Sociales sustentan su autoridad en una epistemología y reglas de método que las ratifican como ciencias y que traducen los ideales del método científico practicado en las Ciencias Naturales: objetividad, sistematicidad, la verificación de resultados, la replicabilidad de los experimentos y otras formas de construcción de datos. Los fundadores de las Ciencias Sociales eran sensibles a los riesgos de interpretar los sucesos sociales desde el sentido común, las nociones heredadas y los intereses de los actores. El mundo social debía conocerse no como se deseaba que fuera sino como era realmente. Las Ciencias Sociales, al igual que las naturales, no pondrían tope a lo que podría conocerse ni aceptarían limitaciones externas (censuras morales, autoridades gubernamentales, el poder establecido) sobre los abordajes y marcos de pensamiento. Pese a ello, el devenir de las Ciencias Sociales, desde su fundación entre los siglos XVIII y XIX en Europa hasta hoy, ilustra las muchas formas y numerosos momentos en que las reglas del método fallaron frente al reto de registrar, analizar y teorizar las vidas de las mujeres y las relaciones de género.

Tan importante es el método que, mientras otros ven el punto de unión de las Ciencias Sociales en “lo social” como temática, Ragin (2007) insiste que están unificadas por su método. De hecho, los debates epistemológicos y metodológicos aparecen junto con los primeros estudios empíricos que atribuimos a las disciplinas que hoy reconocemos como parte de la familia de las Ciencias Sociales: Sociología, Antropología, Economía, Ciencias Políticas; para algunos, Historia, Geografía Humana, Arqueología, Lingüística, Psicología. El materialismo histórico, el método comparativo, la cuantificación y la estadística fueron explorados y debatidos como paradigmas e instrumentos. El positivismo enarbolaba el modelo de las Ciencias Físicas. Al mismo tiempo, se reconoció que el hecho de tomar los asuntos humanos como su objeto de estudio inevitablemente conduce a modificaciones. Puesto que los seres humanos podemos intervenir en los procesos sociales, el entendimiento del determinismo debe modificarse. Además, la acción social está atravesada por el valor y los intereses humanos. Inclusive, hallamos atisbos de una concepción de la sociedad como un sistema complejo, con propiedades emergentes y una dinámica interna esencialmente

impredecible. La posibilidad de conocer con exactitud el funcionamiento de las sociedades estaba sujeta a debate, pero la imbricación de las Ciencias Sociales con las propuestas de mejoramiento de esas sociedades recorre los textos fundacionales de todas las disciplinas. Comunidades políticas sin divisiones de clase, economías que distribuyen la riqueza en lugar de concentrarla, la eliminación por fuerza de la evolución cultural de prácticas degradantes y “primitivas”, sociedades gobernadas por artistas, filósofos y sociólogos, la humanidad como religión, son solo algunos ejemplos de las miles de propuestas, atravesadas de nociones de valor y moralidad, que pretendían encontrar sustento científico en las nuevas disciplinas.

¿Cómo se veía a las mujeres en estas ciencias incipientes? Sentemos un contexto. El feminismo era un movimiento —más bien un abanico de posibilidades que se debatían— de no poca fuerza en las décadas de surgimiento de las Ciencias Sociales. Desde varias corrientes de pensamiento se abogaba a favor de la abolición de los roles sexuales convencionales y en contra de la asignación de las tareas domésticas exclusivamente a las mujeres. Había corrientes del socialismo que demandaban la incorporación de las mujeres en el mundo laboral y de la política pública como pasos necesarios hacia la igualdad de género, la justicia social y la felicidad general. Los fundadores de comunidades utópicas de inspiración política, filosófica o religiosa daban por hecho que los papeles asignados a hombres y mujeres bajo los arreglos sociales vigentes eran maleables. La organización de la sexualidad, la familia y la reproducción humana estaba sujeta a examen y modificación, de constatar su influencia en hechos de violencia y opresión.

Hacia finales del siglo XIX, habiéndose lanzado varios experimentos con nuevos arreglos sociales, aparece el texto de Emilio Durkheim, *Las reglas del método sociológico*, como uno de los primeros intentos de codificar la metodología de trabajo que, en principio, adelantaría la acumulación de conocimiento y protegería a las Ciencias Sociales de errores y falsedades. Es importante conocer el modo en que Durkheim respondía frente a las tensiones reformistas y radicales de su época. Reconocido como figura fundacional por sociólogos y antropólogos, él experimentó con diversos métodos e instrumentos en su propio trabajo.

Consciente de su importancia, Lehmann (1994) aporta un minucioso estudio de los textos de Durkheim a la luz de sus tiempos y de las corrientes de pensamiento que le servían de referentes. Constata de arranque la frecuencia con que Durkheim apela a argumentos de la biología y la “naturaleza” en sus alegatos sobre las mujeres. Las mujeres, por naturaleza, son menos sociales que los hombres y su destino biológico es cuidar de la casa y los hijos. Para reforzar tales preceptos, Durkheim esgrime argumentos funcionales. Las dos líneas convergen en la descripción que Durkheim elabora de la sociedad primitiva, retomando las preocupaciones genealógicas y evolucionistas que marcan las Ciencias Sociales en su fundación. Para Durkheim, las sociedades humanas prehistóricas eran poco diferenciadas por sexo o por otros criterios. La indiferenciación, y la solidaridad mecánica que la acompañaba, luego cederían su lugar a la intrincada división social del trabajo y la solidaridad orgánica que caracterizan a las sociedades avanzadas. La especialización de las mujeres en el cuidado de la familia y la socialización de los niños/as, además de expresar algo esencial en la naturaleza del sexo femenino, resultaba conveniente como la base de la organización de la sociedad sobre un reparto de funciones que podían así llevarse a un alto grado de perfeccionamiento.

Pese a la supuesta predisposición de las mujeres de hallar su destino y felicidad en el matrimonio y la vida familiar, en sus datos sobre el suicidio, Durkheim constata que el matrimonio sirve para prevenir suicidios entre los hombres (al comparar la prevalencia en hombres casados y solteros), mientras que tiene el efecto contrario en las mujeres. ¿Ese papel natural para las mujeres, entonces, en realidad resultaba oneroso y fuente de infelicidad? Durkheim inicialmente acepta esta implicancia de su comprobación estadística y admite la posibilidad de que hombres y mujeres tienen intereses que son opuestos frente al matrimonio y la institución de la familia. Sin embargo, rápidamente se repliega en una posición conservadora: aunque sus roles en la familia, y la privación de poder actuar en esferas fuera de ella, redunden en un sacrificio para algunas mujeres, es un costo que debe pagarse en aras del bien colectivo.

Durkheim se replegaba cuando sus hallazgos levantaban el espectro de la anomia y el desorden social que él presentía en la destrucción del

patriarcado. Marx visualiza el mundo del trabajo que habita en los márgenes de los mercados capitalistas y pone nombre a la reproducción social que absorbe las energías de las mujeres, creando desventajas para ellas como actoras económicas y políticas. También se repliega y deja el problema para los investigadores que le siguen. Los primeros antropólogos viajaron por el mundo (o estudiaron en sus gabinetes los reportes sobre las costumbres de grupos humanos visitados por exploradores, misioneros y oficiales coloniales), dándose cuenta de la variedad de maneras de organizar las relaciones entre hombres y mujeres, de contar y representar a los géneros. Se replegaban en sus teorías evolucionistas. Tales manifestaciones aludían a estados primitivos de la evolución sociocultural, frente a los cuales los arreglos de género de los países europeos de la época reflejaban un estado superior.

En los primeros productos de las Ciencias Sociales (estudios empíricos, teorías) hay propuestas que se aproximan a nociones contemporáneas del género como una construcción cultural y social. Aparecen esbozadas ideas acerca de grandes sistemas estructurantes de la desigualdad social que hacen conexión con nuestras maneras de entender hoy el sistema de sexo/género. Los estudios que usaron las nuevas técnicas estadísticas (el Big Data de la época) revelan patrones de discriminación y exclusión. Luego de inicios tan auspiciosos, ¿qué ocurrió? ¿Por qué la demora y, sobre todo, la resistencia activa frente a la visibilización de las mujeres como participantes sociales y su admisión como miembros de los clubes y gremios profesionales?

Lehmann analiza el conservadurismo de Durkheim y otros fundadores de las Ciencias Sociales decimonónicas en relación no solo con las relaciones y roles de los géneros sino con otras estructuras de desigualdad: el racismo, el clasismo, el colonialismo interno, el imperialismo exterior. Una de las cuestiones fundamentales que heredamos de esas épocas es justamente la imbricación de los distintos sistemas de diferenciación y jerarquía. Podríamos agregar a la “lista etcétera” (como hemos aprendido a abreviar la referencia al resto de los *otros*) que establece puntos de intersección con el sistema de género, el orden generacional, la edad, la discapacidad, las identidades sexuales. Es fácil identificar un impulso de

resistencia al cambio en cualquiera de estos frentes porque produce la sensación de “mundo al revés” y de la implosión de todo lo conocido hasta ese momento. La pregunta más difícil concierne al remedio. Si se avanza hacia el desmantelamiento de un sistema de desigualdad en uno de los ejes, ¿significa necesariamente un avance en otros? ¿Acaso existe una relación de competencia entre ellos, como sostuvieron los marxistas que veían en el feminismo un freno a la lucha de clases?

En lo que sigue de este texto, quiero centrarme en cuatro fuentes de turbulencia en la relación de las Ciencias Sociales con las mujeres. Apelaré a una variedad de fuentes de evidencia, desde estudios experimentales hasta las memorias de científicas sociales que sobrevivieron a las peores épocas de discriminación profesional. Pretendo terminar con ciertas propuestas de cómo nuestras reglas del método pueden protegernos mejor de los errores de los padres, abuelos y bisabuelos de las Ciencias Sociales.

Prejuicios, estereotipos y la separación de los espacios

Si los prejuicios se refieren a ideas tenidas debido a su fuerza emocional antes que a su fuerza persuasiva racional, estos siguen influyendo en la fortuna de hombres y mujeres en las Ciencias Sociales y en muchas otras instituciones. Algunos de los prejuicios más difíciles de desterrar hacen referencia a la biología. Un proyecto de promoción de la equidad de género en una red de universidades en Estados Unidos, que puso especial énfasis en ganar a docentes varones como aliados, encontró que la biología fue el lugar donde las personas resistentes al cambio encontraban su justificación con mayor frecuencia (Aiken et ál. 1987). Indudablemente, fueron hombres los que plantearon esos argumentos mucho más que mujeres. El contenido de las supuestas barreras biológicas cambia con las décadas: es la anatomía femenina y su debilidad, es el útero movedizo, es el apego que hay que lograr entre madre y bebé para evitar la destrucción síquica de las nuevas generaciones, es el síndrome pre o posmenstrual, son las mitades del cerebro, ciertas facultades de percepción, sistemas hormonales. La búsqueda continúa, al margen de la evidencia que demuestra lo maleable que

es la biología humana y las fuertes interacciones entre las respuestas biológicas y las expectativas y condicionantes sociales.

Los prejuicios y estereotipos surgen del desconocimiento de un género sobre el otro y aluden a la separación de los mundos sociales femenino y masculino. Esta separación se observa, con notables variantes, universalmente. Existen costumbres, prácticas rituales, a veces sanciones legales y, en ocasiones, ejercicios de la violencia que mantienen las fronteras. Aunque los mundos aparte pueden ser convenientes y cómodos tanto para las mujeres como para los hombres, una consecuencia es volver opacas ciertas facetas de la vida de un género para el otro. Los momentos de quiebre en los sistemas de género casi siempre implican movimientos en las líneas de separación y producen lo que los más afectados pueden vivir como “invasiones” y transgresiones de las reglas. El problema para las instituciones, académicas y otras, es que gran parte de esta dinámica transcurre debajo del radar. Las personas no somos conscientes de muchas de las normas en juego y su quiebre se siente en el plano emocional antes que en el racional. De allí el drama que rodea las figuras transgresoras que prueban los límites de las sanciones y amplían los márgenes de acción de categorías de personas discriminadas y excluidas.

Valian (1999) presenta un excelente compendio de información sobre los factores que impiden el avance hacia la incorporación equitativa de las mujeres en una gran cantidad de situaciones, la mayoría relacionadas con el mundo laboral. Discute, por ejemplo, los esquemas mentales que establecen asociaciones entre el género y determinadas capacidades y atributos. Uno de sus capítulos más interesantes habla de la evaluación del desempeño (real o potencial, como sería en una situación de búsqueda de empleo) de mujeres y hombres. Consistentemente, los hombres se benefician de un bono por el simple hecho de ser varones. Las mujeres, en cambio, somos castigadas y se nos resta puntos por el simple hecho de ser mujeres. Algo de la evidencia que apoya este análisis ha circulado en los medios masivos de comunicación en el Perú; por ejemplo, experimentos en los que se envía un currículum vitae idéntico a una oficina de recursos humanos, una vez con nombre de mujer y otra vez con nombre de varón. Estudios similares han utilizado a actores con guiones en comités y grupos de

trabajo. Se constata que las ideas que aportan los hombres son calificadas como novedosas e interesantes, más allá de lo que ocurre cuando las mismas ideas son propuestas por mujeres. Cuando una mujer destaca como gerenta, las personas suelen atribuir ese hecho a su dedicación y esfuerzo antes que a su talento y habilidad (Valian 1999: 129).

El tema que recorre estas situaciones son los puntos “extra” que se asignan al desempeño de los varones y los puntos que se nos restan a las mujeres. Indudablemente, para las mujeres, el saberse subestimadas con tal consistencia y casi al margen de lo que es el real desenvolvimiento y calificación, termina afectando su autoevaluación. Un hombre que es sobrevaluado en casi todas las situaciones que enfrenta termina convencido de su superioridad. Una mujer que es subevaluada en los mismos términos y situaciones termina persuadida de que su capacidad y valor son menores, incluso dudosos. Se multiplican los daños en cadenas muy largas. Las mujeres en posiciones de liderazgo hablan más que los hombres en los mismos puestos, debido a que encuentran más obstáculos para ser escuchadas y atendidas. Luego se les critica por tener estilos abrasivos e irritantes de liderazgo.

Hola y Todaro (1992) aportan un brillante estudio sobre las empresas financieras modernas en Chile posreformas económicas de Pinochet. Se trata de bancos, entidades financieras, empresas de seguros y AFP, algunas transnacionales y otras chilenas. Contrataban a economistas y a otros profesionales para cumplir funciones en un sector que se jactaba de ser líder del nuevo Chile moderno y exitoso. De hecho, algunas de las candidatas más competitivas, egresadas de las mejores universidades de Santiago y del exterior, eran mujeres. El estudio refleja las dificultades de muchos de los hombres que tenían que aprender a aceptar a colegas mujeres como pares y, peor aún, como jefas y supervisoras. En general, ellos conocían el lenguaje sutil que había que utilizar para insinuar dudas acerca de la competencia de una mujer o su derecho de ocupar el puesto que tenía o pretendía tener, sin faltar a las normas de la meritocracia y las políticas de no discriminación de sus empresas. Las autoras reservan un acápite especial para los hombres que tiraban al viento toda precaución y, hablando desde sus entrañas, decían simplemente que “no les gustaba” la presencia de una

mujer en su grupo de trabajo. Sus frases transmiten el golpe de la amenaza de perder la protección de un grupo de hombres que serían cómplices, para lo que pasara.

Nada nos permite pensar que las universidades y centros académicos son mejores que instituciones como los bancos y las empresas en su manera de procesar cambios institucionales. Los puntos de inflexión, quiebres, rompimientos de barreras y transgresiones pueden tomar diferentes formas, pero pertenecen a una clase de fenómenos reconocible. Un momento de quiebre en las Ciencias Sociales en los Estados Unidos se produjo en los años cincuenta y sesenta del siglo pasado y quedó grabado en la colección de autobiografías personales y profesionales de prominentes sociólogas que eran en ese entonces estudiantes y jóvenes profesoras (Laslett y Thorne 1997).¹ Barbara Laslett, por ejemplo, que llegó a ser la editora de la revista *Signs: Journal of Women in Culture and Society* entre 1990 y 1995, recuerda su experiencia como alumna y asistente de investigación de W. F.

-
1. Por esa misma época, y emergiendo de experiencias similares en su formación de pre y posgrado, se juntó el grupo de antropólogas que escribirían en la colección que anunció los inicios de la antropología de género, *Woman, culture and society* (Rosaldo y Lamphere 1974). Sherry Ortner, que contribuyó con uno de los textos más citados en el campo (“Is female to male as nature is to culture?”), recuerda el proceso:

In about 1971, Michelle Zimbalist Rosaldo and Louise Lamphere sent out a note to a number of women anthropologists, inviting them to write something for a contemplated volume on —I’m not sure what they called it— (maybe) “the anthropology of women”. They also called a meeting in one of their rooms at the next American Anthropological Association meetings, and I can still picture the scene —people sitting on beds and on the floor and standing around along the walls. And I said it sounds like a good idea, but I don’t know anything about women, and Shelly said, neither does anyone else. I can’t remember how the rest of the conversation unfolded but although I had been meaning to refuse I wound up agreeing. Shelly was very persuasive. (Ortner 1996: 215-216)

He argumentado que cuando los estudios de género llegaron a las universidades y las Ciencias Sociales peruanas no puede decirse que “nadie sabía nada sobre las mujeres”. Hubo previamente una gran producción de estudios hechos por mujeres —psicólogas, trabajadoras sociales, educadoras, comunicadoras, administradoras y algunas científicas-sociales— y por algunos hombres en las ONG, muchas veces en el marco de las “estrategias de sobrevivencia”.

Ogburn, campeón de los métodos cuantitativos y fuerza dominante en la sociología durante esas décadas. Laslett siguió la línea cuantitativa de su mentor, pero tuvo que esclarecer para sí misma algunas de las motivaciones que estaban detrás de la Escuela Ogburn de sociología con su énfasis en la “ciencia dura,” los “datos duros” y los métodos fuertemente excluyentes de los sentimientos y deseos de los actores.

One of the conclusions I drew from my research on William Fielding Ogburn was that, consciously or unconsciously, achieving a gendered identity — indeed, creating new meanings for masculinity— was part of the intellectual agendas of the mostly white, mostly middle-class male social scientists of the time. And creating “masculinized” settings in the colleges and universities, research centers and government agencies, in which these men worked, was also part of the agenda. The development and gendering of ideas about hard and soft science, hard and soft methods, hard and soft fields of inquiry, have charged these dichotomized categories of thought with an emotional power that can obscure their gendering power. (Laslett y Thorne 1997: 65-66)

La colección editada por Laslett y Thorne me va a servir a lo largo de esta exposición. Se trata de notas autobiográficas de una decena de sociólogas mujeres: además de las editoras, Joan Acker, Evelyn Nakano Glenn, Judith Stacey, Desley Deacon (australiana), Susan Krieger, Sarah Fenstermaker y, como colega más joven que se benefició de los esfuerzos de las anteriores, Marjorie de Vault.

Los paradigmas y su transformación

Queda claro que una buena parte del problema de la exclusión de las mujeres de los debates en las Ciencias Sociales tiene que ver con los paradigmas que usamos. Estamos acostumbrados desde Kuhn a problematizar los paradigmas y sus cambios. Aquí uso el concepto en forma algo laxa, como un complejo de ideas que se sustentan mutuamente. Quiero examinar un caso de fracaso en los intentos de desconstruir un paradigma desde los estudios de género y luego otro de éxito. El contraste entre las dos situaciones nos

habla de la dinámica de las instituciones que nos conciernen, de la vida de las ideas con y sin ropaje académico y científico, y de las comunidades humanas que constituyen y practican las Ciencias Sociales.

Un caso de fracaso

Uno de los más importantes paradigmas que se esgrime en las Ciencias Sociales —particularmente políticas y económicas— establece una supuesta polaridad entre lo público y lo privado. Una larga serie de ideas se alinean detrás de estas dos categorías. Terminan en una oposición entre lo general y lo particular, que se traduce en lo importante y lo trivial, lo social y lo meramente doméstico y, finalmente, lo masculino y lo femenino. Esquemáticamente, tenemos:

Público	Privado
Intereses grupales y colectivos. La sociedad, la nación. La visión desde arriba que permite reconocer los grandes patrones sistémicos.	Intereses particulares de "minorías" o de grupos familiares. La visión desde abajo que fracciona la sociedad en partes e impide identificar las necesidades compartidas.
Lo que une y consolida. La superación de las divisiones.	Lo que separa y fragmenta. Motivo de rivalidades que, al tocar lo íntimo y emocional, tienen una capacidad excepcional de hacer doler.
Importante, trascendental.	Trivial, "doméstico".
Masculino.	Femenino.

Numerosos estudios han documentado la historia de esta acreción de asociaciones en el pensamiento político occidental (Okin 1979, Pateman 1989, Elshtain 1993). Aun si aceptáramos la separación entre lo público y lo privado como algo más que arbitraria, contingente y socialmente construida, no queda claro por qué una esfera tendría que estar subordinada a otra. Nos deja, por ejemplo, el problema no menor de explicar el prestigio

de los hombres en ejércitos que se dedican a matar y arrasarse frente a la desvaloración de actividades como dar a luz y criar a las nuevas generaciones.

En sociedades occidentales, detrás de este paradigma, detectamos un enjambre de accidentes de la historia (de qué sexo es quien heredó el trono), arreglos sociales convenientes (rechazar el voto de las mujeres), hábitos de pensamiento (la casa se ve más pequeña que el parlamento), e inercias. Pero parte, por lo menos, de estas asociaciones hacen su aparición en otras áreas de procesos culturales. Los estudios antropológicos en sociedades preindustriales sugieren que las mujeres suelen ser ubicadas, en el imaginario social, en una posición de defensoras de los intereses particulares de sus grupos familiares en oposición a los intereses grupales, que son más bien asuntos de los hombres (Collier y Rosaldo 1981). Así, si un guerrero awajún mueve a su grupo local para atacar la aldea de un rival sexual, la culpa es de la mujer que sembró los celos y la competencia entre los hombres; no es que los hombres están ubicados en posiciones políticas estructuralmente opuestas.

La supuesta división del mundo en dos esferas, pública y privada, tiene graves consecuencias para las mujeres. Uno de sus efectos es volver sospechosas las motivaciones de las mujeres; nuestras palabras y acciones siempre serán tomadas como reflejo de identidades parciales, afanes divisionarios e intereses particulares. Otro efecto es reforzar las dudas acerca de la competencia de las mujeres como miembros y observadoras de la sociedad. Es Durkheim *redux*: siendo menos socializadas, con un menor roce social que los hombres, moviéndonos en entornos previamente clasificados como privados, las mujeres sabemos menos, entendemos menos y somos menos valiosas como analistas de la realidad e incluso como informantes y fuentes de datos. Llegamos rápidamente al lugar desde donde Ortner (1974) problematizó las asociaciones mujeres/hombres = naturaleza/cultura. Siendo vistas como seres más cercanos a los procesos naturales de la reproducción biológica y cotidiana (la transformación de lo crudo en cocido), las mujeres tenemos todo lo que tocamos con un elemento de lo precultural, inferior, incluso incapaz de trascender la suciedad mundana. Las concatenaciones de ideas como estas han variado en su composición

y capacidad de persuasión en distintos momentos, pero ha sido imposible desterrarlas de las Ciencias Sociales en forma definitiva.

Un caso de éxito

El segundo caso, ahora de un paradigma que efectivamente ha sido transformado bajo la presión de los estudios de género y la acción de las mujeres en instituciones académicas, gira alrededor del lugar de la experiencia personal en la epistemología y metodología de las Ciencias Sociales. Un eslabón en el proceso está recogido en la colección ya citada de Laslett y Thorne (1997). Las mujeres que escriben sus recuerdos sobre su formación en departamentos de Sociología en las universidades de Estados Unidos en los años cincuenta y sesenta leían textos cuyos autores eran casi exclusivamente varones e iban a clases donde sus profesores eran hombres. En ese contexto, varias de ellas resaltan la importancia de una figura transgresora: Dorothy Smith. Me temo que no es muy leída en las clases de teoría sociológica en las universidades peruanas,² las cuales, me temo también, estarían sujetas a la crítica que Smith hacía a las instituciones similares de Europa y Norteamérica: “The curricula of sociology departments preserve the problematics of the past like DNA of flies preserved in amber” (Laslett y Thorne 1997: 15). Las compiladoras de la colección reflexionan:

The essays reveal the patriarchal and racist layering of academic institutions—for example, admissions and hiring practices that favored white men and were especially dismissive of married women with children and that expected patterns of deference. Smith has theorized this process, drawing on her experiences in an early consciousness-raising group when she was a sociology graduate student in Berkeley. She describes the bifurcated consciousness of

-
2. No valen excusas y sí reconocimientos. Una institución chilena de investigación educativa, el Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE), hizo una traducción al castellano de los escritos de Smith que ha estado disponible desde 1986. CIDE abrió una línea pionera de trabajo sobre el género en la educación y la sociedad mayor, bajo el liderazgo de la socióloga Josefina Rossetti.

women who encountered sociological knowledge that did not fit their experiences as women. By trusting and sharing their experiences, for example, of housework and mothering, they could explore fault lines in conventional knowledge (which serves the interests of ruling) and create an oppositional sociology “for women”. (Laslett y Thorne 1997: 17)

El concepto de la “conciencia bifurcada” fue propuesto por Smith para captar la experiencia de mujeres que, como científicas sociales, intentaban conciliar lo que observaban en su propia situación con las discusiones que se producían en clases, seminarios y congresos profesionales. Testimonio de su utilidad como herramienta para tratar situaciones de radical “disociación”, hoy se usa el concepto para hablar de migrantes internacionales, de sus vidas divididas entre dos o más países.

Para Smith, y para quienes han retomado el concepto de la “experiencia” hasta convertirlo en uno de los conceptos clave de los estudios de género actuales (Hughes 2002), no se trata simplemente de describir vivencias y sensaciones a la manera de una sesión de *talking bitterness* en la China de Mao. Se trata de convertir las experiencias propias en un objeto de análisis y teorización, entendiendo sus raíces históricas y conectándolas con los procesos macroeconómicos y sociales. De paso, problematiza cuestiones como: ¿cuál es el significado y cuál es el valor de la experiencia personal?; ¿quién está capacitado y quién está autorizado para definir ese significado y asignar ese valor?

Algunas de las implicancias hablan directamente del proceso de la investigación:

I had been talking about and teaching Dorothy Smith’s ideas, particularly about the research process —repeating questions in however many ways I could imagine to whomever would talk to me about them: How does one, as feminist and scholar, place oneself in the process and keep allegiance to those with whom one constructs and reconstructs their lives? What does the researcher actually *do* in a sociology for women? What does “beginning from the standpoint of women” really *mean* for the practicalities of research? I had slowly come to feel, if not articulate, that my own private notions about the

practice of feminism as a way of living held clues to how scholarship might be done in its goal to begin from the standpoint of women. There, one's vantage begins from a new center —women's experiences— and returns ultimately to that center. (Fenstermaker 1997: 223)

Sería difícil exagerar el impacto del concepto de la experiencia, tal como surgió en los estudios de género, y la productividad que ha tenido en términos de teoría, nuevas propuestas metodológicas, una nueva preocupación por la ética en la investigación social y una nueva relación entre las Ciencias Sociales y los usuarios, beneficiarios y sujetos de sus investigaciones y teorías. La narrativa y sus variedades ocupan un lugar de privilegio en las reflexiones actuales. La biografía se ha vuelto a colocar como una estrategia metodológica fundamental en los estudios que buscan la comparación, la generalización y la contextualización, no solo la particularidad. El debido respeto por la privacidad, por el control que ejerce cada individuo sobre su propia narrativa y por el derecho a la autorrepresentación son cuestiones que demandan la más seria atención de filósofos y eticistas. El reconocimiento, evitando las distorsiones del *misrecognition*, es una preocupación central del feminismo político (Fraser y Honneth 2003). La experiencia, su estudio y su teorización, crean vías de acceso a personas que normalmente no leerían ni prestarían atención a las Ciencias Sociales.

Dos casos contrastados

¿Por qué el fracaso de unos intentos de cambiar paradigmas y por qué el éxito de otros? La supuesta división público-privado se ha mostrado extraordinariamente resiliente a lo largo de la historia de las Ciencias Sociales. Leyendo algunos textos y conversando con algunos colegas, el muro entre uno y otro parece hacerse palpable e incluso toma formas sospechosamente parecidas a las paredes de una casa o la puerta de la cocina. Adentro están las mujeres, afuera están los hombres (y unas cuantas féminas excepcionales). Todo hace pensar que se trata de un enjambre de ideas imbricadas en supuestos acerca de la estructura del mundo humano y el funcionamiento de las sociedades que resultan imprescindibles para algunos y, para todos,

difíciles de elevar a un nivel de consciencia donde podrían someterse al análisis crítico.

En cambio, la transformación que ha implicado revalorar la experiencia y aceptar como conocimiento válido las percepciones (datos) y explicaciones (teoría) que emergen de grupos subalternos ha tenido un camino expedito. Un factor ha sido el simple peso de la acumulación de relatos desde abajo, casi siempre con una fuerza emocional irresistible. Hubo que enfrentar la cuestión de qué hacer con estos aportes al lado de los censos, encuestas, series históricas y datos “duros” que se habían ido acumulando en otro carril. Las historias de vida, testimonios de sufrimiento y relatos desde el movimiento pueden haberse originado con las mujeres. Pero rápidamente fueron adoptados como parte de la construcción de conocimiento y la práctica académica que se empleaba en los estudios de afrodescendientes, estudios étnicos y estudios desde lo subalterno, marginal y poscolonial en diversos contextos. Las narrativas que inicialmente sonaban raras y exóticas iban aceptándose como reflejos de situaciones generalizadas y perspectivas estructuralmente justificadas. Junto con ello hubo que aceptar el fracaso de los estilos de investigación y cánones de teorización para dar cuenta de esos “otros” mundos. La epistemología dominante en las Ciencias Sociales tenía que repensarse. En ese proceso estamos.

El poder

Como tercer ámbito de turbulencia en la relación entre las mujeres, las Ciencias Sociales y las universidades y centros académicos, está el poder y su particular configuración en esas instituciones. Aunque se halle aun débilmente representado en el Perú, en medios donde las universidades son muchas, antiguas y muy diversas, existe un género literario entero que trata los mundos universitarios. Los autores, aunque más comúnmente profesores universitarios de lengua y literatura, cuentan a científicos sociales

entre sus filas.³ En general, tales obras transmiten una sensación de luchas apasionadas entre rivales por premios como cargos y distinciones, becas de investigación y oficinas más grandes y cómodas que el común; premios que, fuera de la universidad, aparecen como triviales e incomprensibles. Confirman el dicho: el poder pequeño termina siendo seductor más allá de lo imaginable o racional. Freud aporta el concepto de “narcicismo de las pequeñas diferencias”. Hay que ser parte de una comunidad universitaria para entender la importancia de una oficina con o sin mesa de centro, un salón de clases con muebles nuevos o viejos, una secretaria del departamento a quien uno le cae bien o todo lo contrario.

La vida académica fácilmente se puede analizar como una sucesión sin fin de torneos de valor (Appadurai 1986, Meneley 1996). Los torneos medievales eran performances diseñadas para ratificar el honor y la habilidad de quienes participaban. Aunque usaban armas de guerra potencialmente letales e imitaban prácticas que podrían aparecer en el campo de batalla, el objetivo no era matar o aniquilar al rival. Al contrario; todos debían vivir para encontrarse de nuevo en el próximo torneo convocado por otro noble feudal delante de espectadores que servían de testigos del salto a la fama o caída en desgracia de los contendores. Los relatos sobre la destreza, la apariencia, la riqueza simbolizada en la armadura, el caballo y sus adornos, las actitudes de coraje y pundonor desplegadas, circularían durante años, décadas y hasta siglos después en la forma de canciones y poesía.

La referencia al Medioevo me sirve para extender mi argumento. Graeber, antropólogo económico conocido por su política anarquista y por ser un vocal defensor de causas como la de Occupy Wall Street, se pregunta por qué las universidades, a pesar de sus declaraciones, parecen no fomentar la emulación de trabajos de calidad, la competencia sana y el debate libre. Fomentan más bien el sectarismo, las divisiones entre “escuelas”, y las lealtades de séquitos frente a quienes emergen como luminarios

3. Algunos de los ejemplos más ilustres del género son las novelas de nostalgia de Vladimir Nabokov sobre intelectuales europeos, exquisitamente cultos, desplazados al Wild West de lugares como la Universidad de Cornell, y la profunda reflexión acerca del sexismo, racismo y violencia en Sudáfrica en la novela *Desgracia* de J. M. Coetzee.

cuan santos o señores feudales. El mismo autor se responde: junto con la monarquía británica y la Iglesia Católica, las universidades son las únicas instituciones que han sobrevivido más o menos intactas desde la Edad Media hasta hoy (Graeber 2005: 194).

Graeber resalta el impacto que tienen los rituales académicos y los estilos de debate en las clases y eventos universitarios que procuran exagerar las distancias entre distintos modos de abordar la realidad. Muchas reputaciones académicas penden de la agudeza que se despliega en la destrucción de los argumentos de los colegas. Los estudiantes aprenden a identificar su éxito como estudiantes y futuros académicos con la rapidez y contundencia con que hallen los deslices de los pensadores cuyas obras estudian.

Tal como se practica en la actualidad, el estudio de las Ciencias Sociales y, guardando las diferencias, de otras disciplinas universitarias, implica recitar un rosario de nombres de Los Grandes que han desfilado por la historia de la disciplina, dejando en triste olvido a sus contemporáneos que, por motivos que pueden ser tan triviales como enseñar en universidades del interior del país y no de las grandes ciudades, resultan menos afortunados en el juego de hacerse un nombre. De los que ascienden a una prominencia, algunos incluso verán sus apellidos convertidos en adjetivos: marxista, foucauldiano, lacaniano, waltusiano, boasiano, etc.

Foucault's ideas, like Trotsky's, are never treated as primarily the products of a certain intellectual milieu, as something emerging from endless conversations and arguments in cafes and classrooms, but always as if they emerged from a single man's genius. Here, too, Marxism seems entirely within the spirit of the academy. (Graeber 2005: 193)

Pero ¿no será que el choque de caballeros en los torneos de valor académicos sea necesario para permitir la emergencia progresiva de teorías, métodos y un canon de estudios de investigación cada vez más confiables y valiosos? Graeber rechaza la idea:

Some would argue [...] that these sectarian divisions are simply inevitable features of intellectual life. New ideas can only emerge from a welter of con-

tending schools. This may be true, but I think it rather misses the point. First of all, the sort of consensus-based groups I described earlier put a premium on diversity of perspectives too. They just don't see discussion as a contest in which one theory or perspective should, ultimately, win. That's why discussion always focuses on what people are going to do. Second, sectarian modes of debate are hardly conducive to fostering intellectual creativity. It's hard to see how a strategy of systematically misrepresenting other scholars' arguments could actually contribute to the furtherance of human knowledge. It is useful only if one sees oneself as fighting a battle and the only object is to win. One uses such techniques to impress an audience. Of course, in academic battles, there is often no audience —other than one's graduate students or other feudal retainers— which might seem rather pointless, but that doesn't seem to bother anyone. (Graeber 2005: 195)

De ese modo, Graeber contrasta la cultura académica sectaria con la filosofía anarquista del conocimiento y el espíritu con que los grupos anarquistas buscan la verdad. En la tradición anarquista se asume que cada concepto e idea reflejan un esfuerzo colectivo en el proceso de su creación. Lejos de repudiar a nuestros contrincantes en los debates académicos, tendríamos que agradecerles por contribuir a darles mayor precisión a nuestras ideas e identificar mejores estrategias de comunicación de las mismas.

Sin asumir la etiqueta ni cierto bagaje del anarquismo burdo y mal entendido, las propuestas de incorporación del género en el trabajo universitario —el currículo, las formas y costumbres, los mecanismos de decisión— coinciden con esa tradición filosófica y política en muchos puntos. Lo hacen cuando resaltan la importancia de la masa crítica y la solidaridad entre mujeres. Lo hacen cuando enfatizan la necesidad de las mujeres de citarse unas a otras en sus libros y artículos, de apoyarse en las elecciones para cargos de decisión, de hacer alianzas para rechazar determinadas posiciones y acciones. Tales acciones han sido clave en los procesos de transformación intelectual y cambio institucional. La institucionalización de programas de estudios de género ha plasmado estas propuestas en formas concretas y duraderas.

Posición, reflexividad y punto de vista

La posición que ocupa el autor o autora, él que habla y escribe, no fue problematizada en las Ciencias Sociales durante largas décadas. Los estudios cuantitativos y el Big Data, supuestamente, darían los mismos resultados, sea quien fuere la persona que manipula los datos, se ubique donde se ubique en los sistemas de poder y jerarquía social. La participación de las mujeres en la investigación social, no solo como asistentes sino con acceso a las minucias de los métodos y procedimientos, ha puesto en cuestión estas asunciones. Ha visibilizado la gran cantidad de decisiones que confluyen en un estudio empírico y que ningún protocolo puede deslindar anticipadamente. Se trata de decisiones sobre el fraseo de las preguntas, las categorías a usarse, el lenguaje o dialecto, la presentación personal de encuestadores, la construcción de sistemas de codificación. Las miles de disyuntivas que se presentan obligan a los investigadores a buscar pautas en sus intuiciones y experiencias previas. La posición de quienes practican las Ciencias Sociales influye en sus agendas, proyectos, procedimientos y resultados (Harré y Van Langenhove 1999).

Los estudios de género introdujeron el problema de la posición por medio de la teoría del punto de vista (*standpoint theory*). El conocimiento siempre emerge de la experiencia de un individuo y ese individuo siempre ocupa una posición única. Se definen algunos de los elementos de una epistemología feminista (Griffiths 1995, citado en Hughes 2002: 155):

- No se puede ocupar ni mirar el mundo desde “ningún lugar”; todo conocimiento está situado en el sujeto.
- Los análisis producidos por feministas responden a la posición de las mujeres en la sociedad como una posición desvalorizada, silenciada y oprimida. Como corolario, siempre acarrean una dimensión moral y política. Siempre están presentes los problemas del valor (la valorización) y el poder, aunque las opiniones pueden variar mucho con respecto a su función como conceptos ordenadores. Los hechos no pueden separarse de los valores.

- La experiencia siempre está imbricada con la teoría. La experiencia se constituye discursivamente y pasa a través de la representación que se hace de ella.
- El conocimiento no es fijo, estático o estable, sino que emerge permanentemente de las ideas, conocimientos, principios y estructuras existentes.

Un elemento adicional de esta epistemología es la lucha política en contra de la opresión: los opresores y las estructuras de opresión. El punto de vista feminista se logra al tomar parte de las luchas a favor de una distribución más justa de los bienes de la tierra y el reconocimiento de personas de ambos géneros.

To achieve a feminist standpoint one must engage in the intellectual and political struggle necessary to see nature and social life from the point of view of that disdained activity which produces women's social experiences instead of from the partial and perverse perspective available from the "ruling gender" experience of men. (Harding 1987: 185)

La Antropología y ciertas corrientes de la Sociología han sido particularmente receptivas frente a propuestas que problematizan la posición del observador. La colección de *Writing culture* (Clifford y Marcus 1986) instigó a una profunda reflexión en círculos antropológicos y entre usuarios de las metodologías cualitativas. Se impuso la obligación de transparencia con respecto a la posición y el rol del investigador en los estudios empíricos y textos teóricos. Fue un paso corto hacia la propuesta de la autoetnografía. De hecho, Graeber escribe en una colección cuya temática se enuncia como la autoetnografía de la vida académica (Meneley y Young 2005).

Conciliamos en que el "punto de vista" es algo que se logra como agente reflexivo y actor involucrado en los procesos en cuestión de alguna manera. Eso no quiere decir que los hombres tienen que haber vivido como mujeres para entender sus perspectivas y dilemas. Significa que ellos tienen que asumir una consciencia crítica con respecto a su propia situación como participantes en un sistema de género determinado. Significa

llegar a una “comprensión comprometida (committed understanding)” (Kelly et ál. 1994: 30, citado en Hughes 2002: 159).

Admitir como datos para las Ciencias Sociales las experiencias individuales y narrativas desde una gran variedad de posiciones complica el problema de sopesar la confiabilidad y credibilidad de la evidencia de distinta índole y naturaleza. Las reglas del método nos deben ayudar a interpretar las discrepancias y reconocer los intereses que están detrás de distintas versiones. Para Dorothy Smith, la clave es considerar la posición de quienes hablan. Siempre, nos dice, hay que priorizar la narrativa que viene de quienes más sufren en la situación en cuestión.

Graeber reivindica la capacidad de los de abajo como etnógrafos. Sus observaciones tienen no solamente un reclamo moral superior sino una calidad excepcional.

Periods of great ethnographic curiosity have tended to be periods of rapid social change and at least potential revolution. What’s more, one could argue that under normal conditions, ethnography is less likely to be employed by the powerful than as a weapon of the weak. All those graduate students constructing elaborate ethnographies of their departments that they can never publish are really doing, perhaps in a more theoretically informed way, something that everyone in such a position tends to do. Servants, hirelings, slaves, secretaries, concubines, kitchen workers — anyone dependent on the whims of someone living in a different moral or cultural universe is for obvious reasons, constantly trying to figure out what that person is thinking and how people like that tend to think in order to decipher their weird rituals or understand how they get on with their relatives. (Graeber 2005: 200)

En conclusión: epistemologías, reglas, método y la concepción de la universidad

De las desavenencias de las mujeres como objetos de investigación y teorización en las Ciencias Sociales, y como partícipes en el desarrollo de estas disciplinas, podemos derivar varias conclusiones. Como primera conclusión, existen rastros de descuido, despreocupación y simple flojera

intelectual que ayudan a explicar la ausencia de las mujeres, como de otros miembros de la “Lista etcétera”, en la docencia y la investigación. Pero los intereses y el poder puestos en juego sobrepasan largamente los olvidos como explicación de las historias que hemos esbozado. Importa cómo hablamos y cómo escribimos, lo que se dice y lo que se deja de decir. Nuestros retratos de la realidad social sirven simultáneamente para describir esa realidad y para constituirla. El discurso académico, el libro o artículo que cuenta con el respaldo de los pares y las instituciones académicas, son elementos potentes de construcción del orden económico, político, social y cultural. Con esa autorización, tiene grandes posibilidades de ser aceptado por los que se benefician de ese orden como también por los que sufren daños dentro de él.

Una segunda conclusión, decepcionante por cierto, concierne al sesgo conservador de las Ciencias Sociales a lo largo de su desarrollo. Se ubican como parte del establecimiento y, frecuentemente, instrumento de las élites de los países. Esa es la fuente de financiamiento para las investigaciones, es el segmento que manda a sus hijas e hijos a las universidades en mayor proporción, contiene las instituciones que demandan los datos y los marcos interpretativos que ofrecen las Ciencias Sociales. Por más textos de autocritica, por más que haya movimientos de denuncia de sesgos y hasta corrupción, por más que se den momentos refundacionales de las disciplinas sociales, su influencia es limitada. Los movimientos contra la corriente surten efecto lentamente. En ese sentido, no solo las mujeres, sino todos los que ocupan la posición de abajo en las jerarquías sociales, comparten un mismo reclamo.

Los estudios de género comenzaron con una especie de juego serio (Ortner 1996: 12-13): *finding the man*. Se trataba de encontrar al Hombre: las manifestaciones sutiles de dominación, los rastros del patriarcado, la violencia oculta, en las estructuras sociales, políticas y económicas vigentes y en corazones y mentes de los hombres y las mujeres. En eso se inspiraron en el juego serio de los negros: *finding Whitey*. En las universidades de hoy (quiero pensar con honrosas excepciones), tales expresiones irreverentes, abiertamente de confrontación, tienen una carga insalvable de mal gusto. El escrito de Brown (1995), *Finding the man in the State*, retoma algunas de

las críticas más radicales de académicas feministas y sus aliados frente al orden económico capitalista, los Estados democráticos y las políticas sociales que paliar sus deficiencias y excesos. La brillante síntesis y extensión que provee Brown, como los aportes anteriores de Pateman (1989), MacKinnon (1989), Hartsock (1983), Elshtain (1993) y otras, tienen pocas posibilidades de incorporarse en las clases y lecturas universitarias aquí o en otras partes. Quebran la regla de cortesía que se impone dentro de la comunidad universitaria. Más aun, contradicen o ignoran la estructura de la universidad, calculada para dificultar las miradas que cruzan fronteras disciplinarias; en este caso, entre la Economía, las Ciencias Políticas, la Sociología, el Derecho, el Trabajo Social y hasta la Psicología y la Sexología. Se cumple la predicción de muchos acerca de la amenaza del disciplinamiento de los estudios de género (o estudios de cualquier otro sistema de jerarquía y opresión). Los problemas terminan siendo fragmentados, repartidos por pedazos entre especialidades. En los debates al respecto se impiden abordajes verdaderamente transversales y sistémicos, a la altura de la complejidad de las situaciones que procuramos entender y transformar.

Dotarnos de nuevas reglas del método, entonces, ¿es la solución o por lo menos una buena parte de ella? ¿En qué consistirían dichas reglas? Las denuncias de problemas epistemológicos y metodológicos nos acompañan desde la creación de los cursos y programas de estudios de género en las universidades (por ejemplo, Minnich 1990). Desde hace décadas circulan críticas a la sobregeneralización (mujeres igualadas a varones; todas las mujeres asimiladas a un patrón), el uso de categorías falsas (“los hombres” para englobar a seres humanos de muy diversas identidades y posiciones), la invisibilización de actores sociales subordinados, por señalar algunos elementos de una muy larga lista. Muchos de estos tienen un hilo en común. Alude a la distancia que se pone, incluso barreras que se erigen, entre el investigador, los sujetos y la situación investigada (o tema de la elaboración de teoría). Intelectualmente, se suele defender la distancia y remoción del investigador de su problema de estudio como una garantía de objetividad. Institucionalmente, suena más a una defensa de las puertas de la universidad y los centros de producción de estudios y teorías sociales en contra de las hordas que nos sirven de sujetos y tema de reflexión. Está claro quién

tendría que controlar la agenda y fijar las reglas de procedimiento en los encuentros cuando ocurren.

Un tema persistente a lo largo de este texto es el de la separación y la ignorancia voluntaria frente a vidas ajenas, lugares distantes —social antes que geográficamente— y realidades incómodas. La práctica de las Ciencias Sociales tendría que ocuparse, entre sus primeros puntos en agenda, de este problema. Las nuevas reglas del método tendrían que asegurar el acceso a los *otros* y la valoración de sus vidas y perspectivas.

Una propuesta sugerente llega de un lado inesperado, en la memoria sobre una práctica usada en la última década del comunismo en Bulgaria por los opositores al régimen, ya bajo asedio. Se trata del seminario (Nikolchina 2004) —formato típicamente universitario— reinventado como instrumento de subversión y liberación. Nikolchina, que vivió esta etapa en su país natal, resalta varios aspectos de los seminarios.⁴ Generalmente tomaron lugar en espacios públicos, incluidas las universidades públicas, cuyas instalaciones solían abrirse a la ciudadanía y que eran mimadas por el régimen como fuente de discursos en su favor. Congregaban a una audiencia que participaba por propia voluntad y que oscilaba entre una puñada de personas y varios cientos. Algunos seminarios fueron planificados con meses de anticipación y tenían una agenda de presentaciones formales; otros se citaron de un momento a otro. Podían ser convocados por un

-
4. Un ejemplo más reciente son las clases de Economía que se impartían en la calle y los parques de Nueva York y otras ciudades en el marco del movimiento Occupy Wall Street. Se trataba de explicar la caída de la economía, la recesión y el desempleo masivo luego de la crisis del 2008. Más aun, se trataba de entender cómo se había llegado a una situación en la que el 1% de la población poseía el 70% de la riqueza y, sobre todo, cómo revertir ese proceso. Podría establecerse un paralelo con los *teach-ins* que se practicaban en universidades y espacios públicos en Estados Unidos como parte de la movilización en contra de la guerra en Vietnam en los años sesenta. Como primos algo lejanos podrían mencionarse los *happenings* que solían implicar la congregación de personas alrededor de una actuación artística. En la efervescencia de 1968 en Europa, hubo prácticas similares a los *teach-ins*. Hoy tenemos las reuniones citadas mediante las redes sociales, que pueden o no tener un propósito de enseñanza-aprendizaje o difusión de información sobre un tema e incluso de intervención y acción directa al respecto.

individuo o un colectivo. Algunos eran expansiones de cursos regulares que asimilaban a una audiencia de participantes espontáneos que no buscaban créditos académicos sino una comprensión de los eventos en su alrededor. Frecuentemente se deslizaban hacia actuaciones artísticas con un tono “carnavalesco”. Un elemento solía ser el “travestismo disciplinario”: especialistas en una disciplina lucían (o sometían alegremente a la burla) sus talentos y conocimientos de otra. Aunque la motivación política, anti-totalitaria, del movimiento estuvo siempre presente, muchos seminarios trataban temas especializados de la historia medieval o la teoría matemática. No obstante, la exigencia fue, siempre, admitir la participación de todos los interesados (*listening to all the witnesses* como principio hermenéutico) y promover la búsqueda de conexiones y comunicaciones entre distintas esferas del saber, prácticas y vida.

Lo que resulta interesante de esta experiencia, como de otras análogas, es la interacción cara a cara, la falta de control sobre la dirección que tomará la discusión y sobre la lista de invitados. Contrasta con el nuevo modelo de la universidad virtual con MOOCs (Massive Open On-line Courses), que puede tener cientos de miles de participantes de decenas de países; participantes que, obviamente, nunca interactuarán con sus profesores ni compañeros y compañeras de curso. Contrasta también con la tendencia creciente a que los debates académicos sean conducidos a través de revistas especializadas y artículos en Internet. Es un llamado a favor del diálogo cara a cara que obliga a los y las participantes a escuchar y mirar a los ojos a personas muy diferentes.

Evidentemente, para visibilizar, entender y teorizar los fenómenos que tendrían que estar en la agenda de las Ciencias Sociales, necesitamos epistemologías diferentes y reglas de método nuevas. Lather (2006: 47) pide reemplazar un “narrowly defined scientism (by) a more capacious scientificity of disciplined inquiry”. Implicaría reposicionar dos propuestas antiguas en las Ciencias Sociales, honradas más en el discurso que en la aplicación: el método de *Verstehen* y la contextualización.

Flyvbjerg (2001) lleva el argumento más allá, al reconocer la imbricación de la experiencia humana y la acción social con proyectos de vida y la necesidad de dar respuesta a la pregunta fundamental: ¿cómo se debe

vivir? ¿Cómo debemos vivir, en colectivos, sociedades, comunidades políticas y como miembros de una humanidad planetaria? Para él, las Ciencias Sociales que buscamos tendrían que dejar sus intentos fallidos de ser calcos de las Ciencias Naturales, dedicadas a la constatación de hechos y la elaboración de teorías. Serían otro tipo de ciencia, definida en sus propios términos, dirigida a integrar el análisis contextualizado con la razón práctica. Metodológicamente, el estudio de casos sería clave. Los casos críticos, escogidos estratégicamente, se trasladarían a los ámbitos de la formulación de políticas y cambios sociales, superando largamente el uso actual de la “ciencia social de las variables”.

Estas propuestas expresan una gran frustración con las Ciencias Sociales realmente existentes, medidas frente a sus propios objetivos fundacionales. Los debates en torno a los estudios étnicos, el racismo y la interculturalidad en las universidades reflejan la profundidad del malestar y los daños de la exclusión. El reciente libro editado por Ansión y Villacorta (2014), *Qawastinruwastin. Viendo y haciendo. Encuentros entre sujetos del conocimiento en la universidad*, es un reflejo de estos debates y del potencial de una nueva manera de pensar en las universidades, las Ciencias Sociales y su misión.

Berkes (1999) trae la descripción de la epistemología que subyace a lo que él llama “el conocimiento ambiental tradicional”. Podemos visualizar su funcionamiento en la situación de una aldea wampís de la selva norte o asháninka de la selva central. Las expediciones de caza, recolección y pesca obligan a todos los adultos a desplazarse en distintas direcciones y hacia diferentes microambientes, donde observan el estado de salud, maduración, abundancia y otros fenómenos de las distintas especies de plantas y animales presentes, las condiciones del clima, el agua, vientos y demás. Los datos recopilados, se entiende, se refieren a un sistema complejo, dinámico y cambiante, compuesto por fenómenos interconectados, del cual la vida de los seres humanos depende y que debe ser, recíprocamente, cuidado por los humanos. El valor del conocimiento que se genera no es su precisión (los y las observadores son muchos y sus estándares de comparación responden a un *fuzzy logic*), sino el autoaprendizaje continuo. Las prácticas sociales asociadas a esta epistemología las encontramos en los análisis de la

“sociabilidad indígena amazónica” (véase, por ejemplo, McCallum 2001) y el perfil moral de la persona valorada en ese contexto. Acarrear la participación en largas sesiones de compartir, contrastar, analizar y evaluar la información recopilada del entorno.

De alguna manera nuestras reglas de método en las Ciencias Sociales, sostengo, tendrían que replicar un modelo de este tipo. Implicaría crear mecanismos de participación masiva en la construcción del conocimiento social y la producción de discursos al respecto, en el entendimiento de que la exactitud de cada dato es secundaria frente a la necesidad de representar un sistema de factores interactuantes que puede ser compartido entre investigadoras/es e investigadas/os.⁵ Los incentivos asociados a la práctica de nuestras ciencias, y el éxito en la carrera universitaria, tendrían que premiar, no los feudos personales y su protección, sino la puesta en común del conocimiento, atravesando los límites de las Ciencias Sociales tan solamente.

Flyvbjerg toma como descriptor del rol de las Ciencias Sociales el concepto de Aristóteles de *phronesis* (prudencia, razón práctica). El filósofo lo contrasta con las otras dos formas de conocimiento: *episteme* (teoría sistemática, ciencia) y *techne* (tecnología, ciencia aplicada).

In their role as *phronesis*, the social sciences are strongest where the natural sciences are weakest; just as the social sciences have not contributed much to explanatory and predictive theory, neither have the natural sciences contributed to the reflexive analysis and discussion of values and interests, which is the prerequisite for an enlightened political, economic and cultural development in any society [...]. (Flyvbjerg 2001: 3)

Un planteamiento de este tipo converge con algunas de las preocupaciones de las mujeres como expresión de sus “intereses de género” y en función a los roles que solemos asumir en la sociedad. Los cuidados, su

5. Acostumbramos agradecer a nuestros informantes y sujetos en el prólogo de nuestras publicaciones, pero nunca reciben todo el crédito que merecen como coconstructores de nuestras teorías.

economía y su organización; la paz y el respeto por la vida, que tanto cuesta reproducir; la cotidianeidad y el *fluir* de la vida en los entornos locales. El conflicto y la lucha de “las/los de abajo” para cambiar su situación es una fuente de conocimiento, incluso de un conocimiento particularmente verídico.

The goal is to help restore social science to its classical position as a practical, intellectual activity aimed at clarifying the problems, risks, and possibilities we face as humans and societies, and at contributing to social and political praxis. (Flyvbjerg 2001: 4)

¿Universidades que funcionan entre seminarios flexibles de participación irrestricta y sesiones de masateo donde el conocimiento de todas y todos, llegado desde cada rincón y ángulo del territorio, puede ser reconocido como aporte en un esfuerzo amplio de indagación sistemática? ¿Ciencias Sociales que retoman el proyecto de Mass Observation de Inglaterra en los años cuarenta?⁶ ¿Democracia, participación y consenso en lugar de torneos de valor? Las propuestas más radicales valen frente a la realidad actual de instituciones y culturas académicas que toman como modelo el monasterio medieval, los mundos segregados de instituciones de privilegio, y los rituales vacíos del pequeño poder. Los modelos de ese tipo, y las reglas de método que ellos han difundido para las Ciencias Sociales, han conducido a graves errores y exclusiones en el caso de las mujeres como de muchos *otros*. Seamos aliadas y aliados en el proyecto de reinventar las

6. Mass Observation es un proyecto que nació en Inglaterra en los años anteriores a la Segunda Guerra Mundial. Impulsado por jóvenes sociólogos, buscó sin embargo enrolar a un gran ejército de voluntarios y voluntarias sin ningún requisito de formación en las Ciencias Sociales, como observadores de la vida cotidiana en el país. El proyecto generó una gran cantidad de material de archivo —diarios, fotografías, notas de observaciones, documentos—, pero perdió interés en los años cincuenta. De hecho, fue un esfuerzo de *amateurs* que influyó poco sobre el devenir de las Ciencias Sociales profesionales durante sus primeras décadas. En los años ochenta, ya establecido en la Universidad de Sussex y reconocido como patrimonio cultural por el gobierno de Gran Bretaña, revivió como acervo de conocimiento sobre la vida de la “gente común”.

Ciencias Sociales: su epistemología, las prácticas sociales e instituciones que las sustentan, y su relevancia para la vida de la humanidad.

Una agenda de investigación: adenda

Son grandes los cambios que yo quisiera ver en el sistema universitario y los centros de investigación social en el Perú, tan solo tomando en cuenta la posición y participación de las mujeres. Sabemos que los retos que enfrentan no terminan con resolver las inequidades de género. Todo cambio profundo comienza con unos pequeños pasos. En el corto plazo, y pensando en esos pasos, sería sumamente útil contar con estudios sobre los temas que esbozo a continuación:

- La proporción de hombres y mujeres que aparecen entre los autores que son leídos en los cursos de Ciencias Sociales. La conciencia que tienen los y las estudiantes de posibles sesgos y exclusiones en sus materiales de lectura y discusión. Otros sesgos y ausencias en los sílabos de los cursos. En una línea similar, la compilación de datos sobre los y las ponentes y comentaristas en los eventos académicos auspiciados y organizados por diferentes universidades. Apuntar a desarrollar un observatorio de género que monitoree todo el sistema de universidades peruanas.
- Historias de experiencias en universidades peruanas (y eventualmente extranjeras) de mujeres científico-sociales. ¿Cuáles han sido factores que les permitieron destacar en sus profesiones? ¿Cuáles han sido factores de desaliento, discriminación y exclusión?
- El tamaño del “bono de masculinidad” en distintos rubros de instituciones peruanas. Cómo son evaluados hombres y mujeres en las mismas funciones, los mismos cargos, con similar formación y competencias. Dónde se ubican las universidades, específicamente las facultades de Ciencias Sociales, en un rango entre instituciones que sobrevaloran a los hombres exageradamente e instituciones que lo hacen menos.

- Investigación-acción: círculos de lectura para saber cómo las mujeres “comunes y corrientes” leen los estudios producidos por científico-sociales sobre temas como la violencia en el Perú, el racismo, la economía, la pobreza, la política.
- Una sistematización de los esfuerzos y estrategias de devolución de investigaciones sociales a los sujetos y las comunidades que estuvieron involucrados. Qué intentos ha habido de alcanzar a mujeres, además de hombres, en estos esfuerzos y cuál ha sido la respuesta de las mujeres.

Bibliografía

AIKEN, Susan Hardy et ál.

- 1987 “Trying transformations: curriculum integration and the problem of resistance”. En *Signs. Journal of Women in Culture and Society* 12 (2): 255-275.

ANSIÓN, Juan y Ana María VILLACORTA (comps.)

- 2014 *Qawastinruwastin. Viendo y haciendo. Encuentros entre sujetos del conocimiento en la universidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

APPADURAI, Arjun

- 1986 *La vida social de las cosas. Perspectiva cultural de las mercancías*. México: Grijalbo, CONACULTA.

ARANGO, Luz Gabriela y Yolanda PUYANA (comps.)

- 2007 *Género, mujeres y saberes en América Latina. Entre el movimiento social, la Academia y el Estado*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

BERKES, Fikret

- 1999 *Sacred ecology*. Nueva York, NY: Taylor & Francis.

BROWN, Wendy

- 1995 "Finding the man in the State". En *States of injury. Power and freedom in late modernity*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

CLIFFORD, James y George E. MARCUS (comps.)

- 1986 *Writing culture. The poetics and politics of ethnography*. Berkeley, CA: University of California Press.

COLLIER, Jane F. y Michelle Z. ROSALDO

- 1981 "Politics and gender in simple societies". En Ortner, Sherry B. y Harriet Whitehead, comps., *Sexual meanings. The cultural construction of gender and sexuality*. Cambridge: Cambridge University Press.

DENZIN, Norman K. y Michael D. GIARDINA

- 2006 *Qualitative inquiry and the conservative challenge*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press, Inc.

ELSHTAIN, Jean Bethke

- 1993 *Public man, private woman. Women in social and political thought*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

FENSTERMAKER, Sarah

- 1997 "Telling tales out of school: three short stories of a feminist sociologist". En Laslett, B. y B. Thorne, eds., *Feminist sociology. Life histories of a movement*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

FLYVBJERG, Bent

- 2001 *Making social science matter. Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University Press.

FRASER, Nancy y Axel HONNETH

- 2003 *Redistribution or recognition? A political-philosophical exchange*. Londres: Verso.

GRAEBER, David

- 2005 "The auto-ethnography that can never be and the activist's ethnography that might be". En Meneley, Anne y Donna J. Young, eds., *Auto-ethnographies. The anthropology of academic practices*. Ontario: Broadview Press.

GRIFFITHS, Morwenna

- 1995 *Feminisms and the self: the web of identity*. Londres: Routledge.

GUZMÁN, Virginia y Eugenia HOLA (comps.)

- 1996 *El conocimiento como un hecho político*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

HARDING, Sandra (comp.)

- 1987 *Feminism and methodology. Social Science issues*. Bloomington, IN: Indiana University Press, Open University Press.

HARRÉ, Rom y Luk VAN LANGENHOVE

- 1999 *Positioning theory*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.

HARTSOCK, Nancy

- 1983 *Money, sex, and power: toward a feminist historical materialism*. Nueva York, NY: Longman.

HOLA, Eugenia y Rosalba TODARO

- 1992 *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

HUGHES, Christina

- 2002 *Key concepts in feminist theory and research*. Londres: Sage Publications.

KAMBERELIS, George y Greg DIMITRIADIS

- 2006 "Chronotopes of human science inquiry". En Denzin, Norman K. y Michael D. Giardina, comps., *Qualitative inquiry and the conservative challenge*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press Inc.

LASLETT, Barbara y Barrie THORNE (eds.)

1997 *Feminist sociology. Life histories of a movement*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

LATHER, Patti

2006 "This is your father's paradigm: government intrusion and the case of qualitative research in education". En: Denzin, Norman K. y Michael D. Giardina, comps., *Qualitative inquiry and the conservative challenge*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press Inc.

LAW, John y Annemarie MOL (eds.)

2002 *Complexities. Social Studies of knowledge practices*. Durham, NC: Duke University Press.

LEHMANN, Jennifer M.

1994 *Durkheim and women*. Lincoln, NE: University of Nebraska Press.

MACKINNON, Catherine

1989 *Toward a feminist theory of the State*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

MCCALLUM, Cecilia

2001 *How real people are made. Gender and sociality in Amazonia*. Oxford, UK: Berg.

MCKINNON, Susan y Sydel SILVERMAN (comps.)

2005 *Complexities. Beyond nature and nurture*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

MEDINA, José

2013 *Epistemology of resistance. Gender and racial oppression, epistemic injustice, and resistant imaginations*. Oxford: Oxford University Press.

MENELEY, Anne

1996 *Tournaments of value. Sociability and hierarchy in a Yemeni town*. Toronto: University of Toronto Press.

MENELEY, Anne y Donna J. YOUNG (comps.)

2005 *Auto-ethnographies. The anthropology of academic practices*. Ontario, Canada: Broadview Press.

MINNICH, Elizabeth

1990 *Transforming knowledge*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

NIKOLCHINA, Miglena

2004 "The seminar: *mode d'emploi*, impure spaces in the light of late totalitarianism". En Scott, Joan W. y Debra Keates (comps.), *Going public. Feminism and the shifting boundaries of the private sphere*. Urbana y Champaign, IL: University of Illinois Press.

OKIN, Susan Moller

1979 *Women in Western political thought*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

ORTNER, Sherry B.

1974 "Is female to male as nature is to culture?". En Rosaldo, M. Z. y L. Lamphere, comps., *Women, culture, and society*. Stanford, CA: Stanford University Press.

1996 *Making gender: the politics and erotics of culture*. Boston: Beacon Press.

PATEMAN, Carole

1989 *The disorder of women*. Stanford, CA: Stanford University Press.

RAGIN, Charles C.

2007 *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes.

ROSALDO, Michelle Z. y Louise LAMPHERE (comps.)

1974 *Women, culture, and society*. Stanford, CA: Stanford University Press.

SCOTT, Joan W. y Debra KEATES (comps.)

2004 *Going public. Feminism and the shifting boundaries of the private sphere.* Urbana y Champaign, IL: University of Illinois Press.

SMITH, Dorothy E.

1986 *El mundo silenciado de las mujeres.* Santiago: CIDE, PIIE, OISE.

VALIAN, Virginia

1999 *Why so slow? The advancement of women.* Cambridge, MA: MIT Press.

Las mujeres en las Ciencias Sociales: reflexiones sobre el contexto peruano a partir de una revisión de la literatura internacional

María Balarin¹

En décadas recientes ha habido en todo el mundo una notable equiparación en el acceso de hombres y mujeres a todos los niveles de la educación superior, y en algunos contextos incluso un proceso de feminización de la matrícula universitaria. Al mirar el mundo de la producción, circulación y uso de la investigación, sin embargo, las mujeres están marcadamente subrepresentadas, tanto en su presencia en cargos académicos y de liderazgo, como en la visibilidad del conocimiento que producen. En el Perú una exploración profunda de las brechas de género en el mundo de la producción de investigación resulta limitada por la falta de datos, pero una mirada a la amplia producción de investigación internacional sobre el tema da lugar a preguntas y reflexiones sumamente relevantes para el caso peruano. Ese es el objetivo de este trabajo.

Este trabajo surge a partir de un encargo del Grupo SOFIA —Mujeres Profesionales en Ciencias Sociales en el Perú—, un grupo cuyo principal objetivo es contribuir a una mayor visibilidad del trabajo de las científicas

1. Con el apoyo de Kristell Benavides.

sociales peruanas. De forma tácita, el énfasis en la visibilidad pareciera dar por sentadas las dinámicas de producción y circulación del conocimiento, algo que en el contexto peruano, donde los fondos de investigación son escasos y la carrera académica aún está orientada sobre todo a la enseñanza, resulta problemático. La pregunta que guía el trabajo es: ¿qué sabemos sobre las dinámicas y las brechas de género en la producción del conocimiento científico social?

La información disponible en el Perú para responder a esta pregunta es limitada, aunque una mirada al Censo Universitario 2010 y a los trabajos de algunos investigadores peruanos arroja algunas pistas interesantes para comenzar la indagación. El trabajo comienza ahí y examina luego la literatura internacional, mucha de ella proveniente de contextos más desarrollados y con sistemas de producción de conocimiento bastante más institucionalizados, aunque hay también una creciente literatura producida en América Latina sobre estos temas. El resultado de esta indagación es, en primer lugar, la identificación de una serie de tendencias que muestran las brechas aún profundas entre hombres y mujeres en el mundo de la producción del conocimiento. El trabajo se vuelca luego a analizar algunas de las principales explicaciones que vienen surgiendo en la literatura internacional al respecto de estas tendencias.

Esta indagación nos da algunas pautas para lo que podría ser una agenda de investigación sobre la producción, circulación y visibilidad del conocimiento producido por mujeres en el Perú.² En el trabajo, estas ideas son matizadas con una serie de reflexiones acerca de las particularidades del entorno de producción de conocimiento en el Perú, que plantean algunos retos adicionales y preguntas específicas para la investigación.

2. Cabe señalar que muchas de las ideas discutidas son relevantes para profesionales de otros campos del saber, y no solo para las mujeres que trabajan en las Ciencias Sociales.

Tendencias recientes e inequidades persistentes

Las diferencias entre hombres y mujeres en la educación superior y en el mundo académico

En el Perú, como ocurre en el resto de América Latina y en casi todo el mundo, ha habido en décadas recientes un notable proceso de igualación entre hombres y mujeres en el acceso a la educación superior. El estudio de Díaz (2009), por ejemplo, utiliza información de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) y el Censo Escolar para analizar la evolución de la demanda de educación superior según género. Lo que se encuentra es un marcado crecimiento de la demanda femenina al respecto, que se traduce en una equiparación entre la matrícula femenina y la masculina.

El Censo Nacional Universitario 2010 (ver: CENEAU 2011) confirma estas tendencias y muestra que hoy en día, en el ámbito de pregrado hay una clara equiparación en la matrícula de hombres y mujeres y, en el ámbito de posgrado un porcentaje incluso algo mayor (51,9%) de mujeres que de hombres (48,2%). La tendencia, con algunas variaciones mínimas, se mantiene en el ámbito provincial. De la población de alumnos de posgrado, las mujeres tienen una mayor representación tanto en programas de maestría (51,4%) como en el acceso a programas de segunda especialización (60,3%). Los hombres, en cambio, tienen una participación algo mayor en el nivel de doctorado (59,9%).³

Castro y Yamada (2011) van un poco más allá de esto y analizan la información sobre etnicidad y sexo contenida en las encuestas de hogares para evaluar el progreso educativo de diferentes cohortes de estudiantes en los últimos 50 años. Los autores construyen además un modelo para estimar el efecto del sexo y la etnicidad sobre la probabilidad de abandonar los estudios y concluyen que la igualación entre hombres y mujeres

3. Es importante mencionar que ni el CENEAU 2010 ni otras fuentes disponibles presentan información sobre estudiantes que obtienen posgrados en el extranjero, lo cual constituye una limitación importante para el análisis de las tendencias actuales.

es “la historia de igualación de oportunidades más evidente del estudio” (en especial en comparación con las brechas étnicas) —Castro y Yamada 2011: 25. El estudio constata que las mujeres tienen tasas de graduación superiores a las de los hombres, lo que garantiza que no haya diferencias en los porcentajes de hombres y mujeres que logran culminar con éxito todo el proceso educativo.

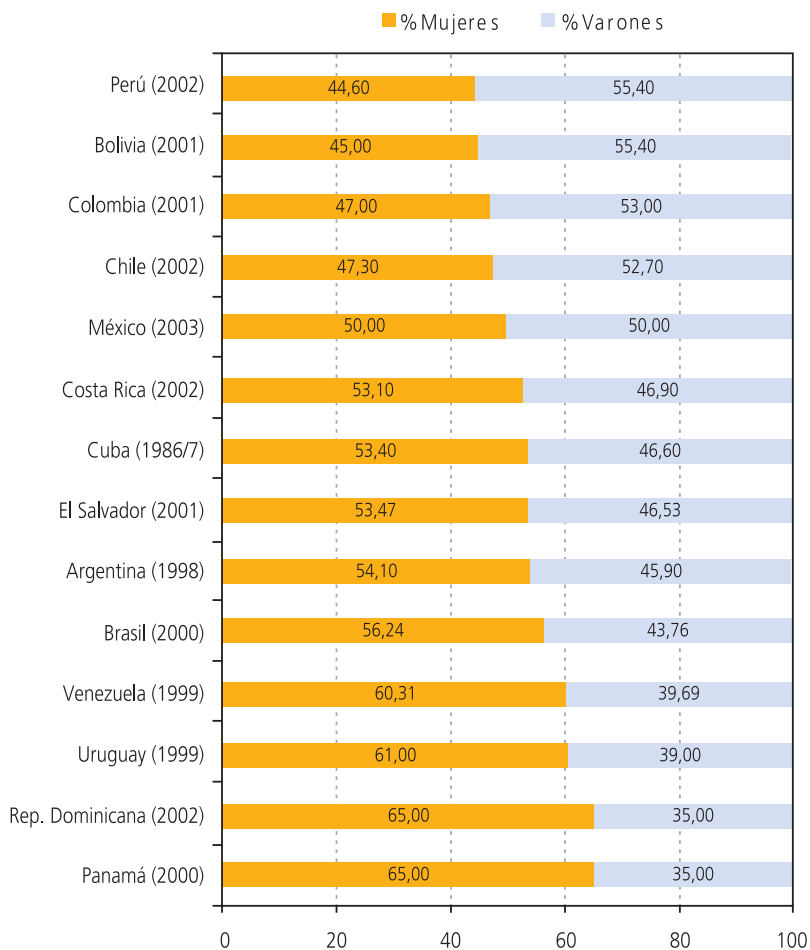
Esta propensión al igualamiento e incluso a la feminización de la matrícula universitaria y de las tasas de graduación refleja una tendencia global y ciertamente también regional (Olarte 2005; Papadópulos y Radakovich 2006). Como se observa en el gráfico 1, en 10 de 14 países de la región la matrícula femenina es igual o superior a la masculina.

El CENEAU 2010 permite ir más allá de lo que pasa en el ámbito de la oferta y demanda de educación superior para explorar lo que ocurre en el ámbito laboral universitario. Aquí lo más relevante para efectos de este trabajo es la profunda brecha de sexo entre los docentes universitarios, de los cuales poco menos de un tercio (31,9%) son mujeres, mientras que algo más de dos tercios (68,1%) son hombres —algo que no refleja la proporción de hombres y mujeres egresados de la educación superior.⁴ Esta distribución se mantiene en todos los rangos de edad, así como en el interior del país, pero es algo más marcada en las universidades públicas —donde el porcentaje de profesores hombres llega al 74%— que en las universidades privadas —donde el promedio general de profesores hombres es de 65%. Las cifras sugieren la existencia de una fuerte subrepresentación de las mujeres en el ámbito académico universitario.

Algo que llama la atención en el CENEAU 2010 es que, a diferencia de lo que ocurre en otros países, los puestos administrativos en las universidades peruanas (que en otros contextos suelen estar marcadamente feminizados) también muestran una mayor presencia de hombres (56%) que de mujeres (44%). La proporción de mujeres jóvenes (de 25 o menos

4. Cabe señalar que no hay información disponible para explorar la evolución de estas proporciones en el tiempo, lo cual permitiría determinar si se trata de una tendencia que, quizás influenciada por lo que pasa en el ámbito de la educación superior, pudiera estar orientada a un incremento del número de académicas mujeres en las universidades.

GRÁFICO 1
Porcentaje de hombres y mujeres matriculados en estudios de pregrado en América Latina, 2003



Fuente: Papadópulos y Radakovich 2003.

años) entre el personal administrativo y de servicios es bastante alta (50%), pero va decreciendo a medida que aumenta el rango de edad, hasta llegar al grupo de 46 a más años donde solo el 38% son mujeres. Esto se podría explicar por cambios generacionales en la composición del personal, y/o porque los cargos administrativos más altos —los no clericales— podrían estar siendo asumidos por académicos que combinan dichos puestos con actividades como la docencia y la investigación.

En principio, el CENEAU 2010 permitiría explorar algunas otras tendencias, como las diferencias de sexo entre docentes contratados y nombrados, la dedicación a actividades de investigación, las características familiares de docentes de distinto sexo, etc., pero la información publicada del Censo no incluye esta información.

Más allá de esto, sin embargo, hay toda una dimensión de procesos, dinámicas, características que la información disponible en el Perú no permite explorar, como por ejemplo, las diferencias en la composición del cuerpo docente en distintas disciplinas, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y su vinculación con el acceso a distintos tipos de puestos (administrativos y académicos), las diferencias en la productividad de hombres y mujeres, etc. El otro tema que vale la pena mencionar es que mucha de la investigación en Ciencias Sociales en el país se produce en centros de investigación cuyos aportes y dinámicas de género no son recogidos por el Censo y sobre los cuales no existen otras fuentes de información.

Tendencias internacionales

En los ámbitos regional y global se observan tendencias similares en cuanto a la feminización de la matrícula y también en las brechas entre la estructura más igualitaria en términos de género del mundo universitario, y la estructura desigual del campo laboral académico. No obstante, en general estas diferencias no son tan marcadas como en el Perú —en Estados Unidos, por ejemplo, alrededor del 57% del cuerpo docente está compuesto por hombres y solo el 43% por mujeres (Curtis 2005); ratio que se mantiene en el caso de muchos países europeos. Las brechas de género, además, se hacen más profundas conforme se avanza en la escala

de puestos académicos. De manera inversa, en casi todas las disciplinas —aunque con algunas diferencias importantes, por ejemplo en las Humanidades— hay una concentración mucho mayor de mujeres en los rangos más bajos de la carrera académica.

En la literatura esta “erosión de las mujeres [especialmente] en las disciplinas técnicas en cada etapa de la carrera académica” (Bailyn 2003: 71) es lo que se conoce como la “tubería con gotera” (*the leaking pipeline*) del mundo académico (Wolfinger, Mason y Goulden 2008, Bailyn 2003). Otros autores hacen referencia a la existencia de una suerte de “techo de cristal” para las mujeres en el mundo académico (Bell 2009, Roos 2009), pues las mujeres tienden a quedarse estancadas en los puestos más bajos de la carrera. Todo esto da lugar a un evidente desequilibrio de género en tanto que la proporción de mujeres que ocupan cargos académicos es marcadamente menor que la de mujeres calificadas para hacerlo (Falkenberg 2003).

De manera inversa, se observa que en el mundo académico, los puestos administrativos, sobre todo los clericales, de rango y salario más bajo, tienden a estar altamente feminizados —lo que sugiere que las mujeres optan, o quedan confinadas a este tipo de puestos— y existen importantes brechas salariales entre hombres y mujeres ubicados en un mismo rango académico (Roos 2008, 2009; Roos y Gatta 2009).

En América Latina, los hallazgos de Buquet et ál. (2013) apuntan en líneas similares. Las autoras identifican un fuerte predominio de formas de segregación horizontal y vertical. La primera se refiere a la distribución de hombres y mujeres en un eje de relativa igualdad donde la división del trabajo otorga a hombres y mujeres espacios disciplinarios y tareas en función de una asignación de inclinaciones y aptitudes “femeninas” y “masculinas”. Las carreras “femeninas” serían las de las áreas artísticas, sociales y humanísticas, de salud y de cuidado, así como las profesiones y oficios considerados “de mujeres” según el sentido común más convencional. Así, la elección de hombres y de mujeres en el ámbito académico está atravesada por factores de carácter individual, social, estructural y cultural. La segregación vertical, por otro lado, se traduce en una distribución diferenciada de prestigio, autoridad, reconocimiento y retribución económica entre hombres y mujeres en las universidades.

Otra diferencia importante, que en cierta medida podría explicar la segmentación entre hombres y mujeres en los distintos niveles de la carrera académica —aunque se trata de un tema complejo que debe interpretarse con cuidado—, son las marcadas brechas en la productividad de hombres y mujeres —medida en términos del número de publicaciones en revistas indexadas—, donde la productividad de las mujeres tiende a ser considerablemente menor que la de los hombres. Esto es lo que algunos autores han descrito como el “el enigma de la productividad” (Cole y Zuckerman 1984) y que viene siendo objeto de diversas exploraciones (Leahey 2006, 2007; Leahey, Keith y Crockett 2010; Xie y Shauman 1998; Mathews y Andersen 2001).

Finalmente, y quizás este es un punto particularmente relevante para los intereses de este grupo, los estudios sobre el tema encuentran importantes brechas de género en la visibilidad de la investigación, donde la investigación producida por mujeres —medida a través del número de citas de los artículos publicados por mujeres en revistas indexadas, por ejemplo— tiende a ser menos visible que la de sus pares hombres (Ward, Gast y Grant 1992).

Muchas de las diferencias entre hombres y mujeres parecieran seguir las tendencias del mercado laboral en general —donde también subsisten las brechas salariales, los techos de cristal, etc. Sin embargo, algunos autores (véase Finch 2003) sugieren que las diferencias son mucho más marcadas en el campo académico, donde en contextos como el Reino Unido o Estados Unidos —que son los que más han avanzado en la instalación de políticas de igualdad de oportunidades— las mujeres representan alrededor del 40% del total general de académicos, pero ocupan solo el 10% de los puestos en las escalas más altas de la carrera académica —una proporción mucho menor que la de otras profesiones (Misra, Lundquist y Templer 2012, Maranto y Griffin 2010).

Si bien hay una trayectoria histórica relativamente larga en la investigación sobre las diferencias de género en el mundo académico, en años recientes ha habido una suerte de explosión de investigación sobre el tema, a partir de la publicación de un informe del MIT donde la institución reconoce públicamente que en ella persisten importantes formas

de discriminación de género (Bailyn 2003, Hopkins 1999), así como de sucesos como el famoso “affair Sommers” en el que el rector de la Universidad de Harvard atribuyó públicamente las diferencias de género en las trayectorias académicas y en la productividad a “cuestiones biológicas” —lo que dio lugar a su despido y suplantación por la primera decana mujer de la universidad (Roos y Gatta 2009).⁵

Este renovado interés por analizar las brechas de género en el mundo académico es patente también en Europa y otras regiones del mundo, incluida América Latina, región en la cual México es el país con mayor producción de investigación al respecto (Belausteguigoitia y Mingo 1990, Buquet et ál. 2013, García Guevara 2003, Palomar Vereá 2005; Buquet et ál. 2006).

Lo que se constata, en términos generales, es que a pesar de la superación —en muchos contextos— de las barreras más explícitas al acceso de la mujer al campo de la educación superior y al mundo laboral universitario, aún persisten una serie de diferencias que es necesario explicar. Una idea transversal que aparece a partir de esta constatación es que la igualdad de oportunidades no es lo mismo, ni necesariamente da lugar a la equidad de género, y es necesario por tanto considerar también aquellos factores, con frecuencia menos visibles, que contribuyen a la desigualdad de resultados entre hombres y mujeres en el campo académico (Bailyn 2003, Roos y Gatta 2009).

Tomando en cuenta su representación entre el número total de doctorados, las mujeres siguen estando subrepresentadas como miembros del profesorado universitario, tienen menos posibilidades de ser nombradas, promovidas o de acceder a posiciones de liderazgo en comparación con hombres de sus propias cohortes [...] En comparación con los hombres, las académicas

5. El trabajo de Bailyn se publicó en un número especial de la revista *Gender, Work and Organization* (2003, vol. 10, n.º 3) dedicado al tema de la inequidad de género en el ámbito de la educación superior. El libro de Özbilgin (2009), sobre la desigualdad de género en el mundo laboral, dedica una sección especial, con diversas contribuciones, a explorar estas desigualdades en el mismo ámbito.

mujeres también ganan salarios más bajos, reciben menos fondos discrecionales y menos becas internas [...]. (Misra, Lundquist y Templer 2012: 300)

Roos (2008, 2009, Roos y Gatta 2009) encuentra diferencias considerables incluso en los espacios de trabajo y las horas de enseñanza que le son asignados a hombres y mujeres, la obtención de premios y otros reconocimientos, y la asignación de trabajos administrativos —todo lo cual tiene un impacto claro en la productividad y por tanto en las posibilidades de ascenso, visibilidad y reconocimiento.

Explicando las diferencias: hallazgos de la investigación internacional

La mayoría de investigaciones realizadas en Estados Unidos y Europa muestran que las barreras institucionales explícitas ya no existen en las universidades, gracias al establecimiento, en décadas recientes, de políticas de igualdad de oportunidades para la contratación de docentes, para determinar ascensos en la carrera académica, etc. De otro lado, las formas tradicionales de sexismo y hostigamiento han sido, en términos generales, desterradas de las universidades gracias a la penalización de estas prácticas o a cambios culturales en las relaciones entre hombres y mujeres. No pasa lo mismo en las universidades de América Latina, donde, por ejemplo, Buquet et ál. (2013) encuentran un predominio bastante notorio de “prácticas sexistas que van desde la segregación, el uso del tiempo, el clima laboral y el hostigamiento” (Lamas 2013: 197), lo que haría suponer que muchas de las brechas entre hombres y mujeres identificadas en otros países tenderán a ser más profundas en la región.

Mecanismos sutiles

La conclusión de diversos autores es que hoy en día los mecanismos que dan lugar a las brechas de género en el mundo académico son mucho más sutiles (Roos 2009, Buquet et ál. 2013, Roos y Gatta 2009) y afectan tanto

a los procesos de valoración entre pares como a la autovaloración de parte de las académicas mujeres, procesos en los cuales tienden a predominar estereotipos de género que en el tiempo se institucionalizan y se traducen en políticas y decisiones organizacionales. La autora nos recuerda que:

Mucho de lo que los académicos hacemos es aplicar juicios *subjetivos* acerca de aquellos con quienes interactuamos. Nuestro juicio académico con respecto a la calidad del trabajo de nuestros colegas es algo inherentemente subjetivo, que dependerá de nuestra área de trabajo, los métodos, las aproximaciones teóricas, la edad académica, así como de criterios de corte personalista. Es precisamente en estas interacciones donde tendemos a caer en la aplicación de estereotipos de género o formas de discriminación de tipo personalista, lo que demuestra la “elasticidad del mérito”. (Roos 2008: 187)

Roos muestra, por ejemplo, que en el mundo académico —quizás como en el mundo profesional en general— la asertividad y la actitud competitiva, así como una dedicación casi total al trabajo, son consideradas las principales virtudes del “académico ideal”. Como señala Howard Georgi (físico de la Universidad de Harvard)

[...] la codificación [tácita o implícita] de la asertividad como un requerimiento [de la carrera académica] tiende a funcionar en contra de las mujeres, dado que se trata de una actitud que las mujeres no suelen detentar y, cuando lo hacen, es más probable que se les vea como difíciles o antipáticas. (Bailyn 2003: 143)

Para el autor, la curiosidad y la persistencia son características mucho más importantes o significativas para la carrera académica que la asertividad o la actitud competitiva.

La asertividad de los académicos hombres se observa desde el comienzo mismo de la carrera, en la negociación de salarios y condiciones de trabajo iniciales, donde las mujeres tienden a ser mucho menos agresivas que los hombres. Estas diferencias iniciales luego se mantienen y con frecuencia se profundizan a lo largo de la carrera académica.

La valoración del académico completamente dedicado a su trabajo es, para muchas mujeres con responsabilidades de cuidado familiar, incompatible con dichos compromisos y con sus propias aspiraciones de poder compatibilizar la vida profesional con la vida doméstica. Así, los estereotipos influyen tanto en la autopercepción de las mujeres, que muchas optan por puestos de menor responsabilidad y terminan dejando la carrera académica porque encuentran imposible satisfacer estas expectativas con respecto a lo que es un “académico ideal”.

Según Kelsky:

En nuestra cultura, las mujeres son entrenadas a lo largo de su vida, en diversas formas de auto-ocultamiento, ya sea obvias o sutiles, que debilitan su autoridad en la institución, limitan su efectividad al hablar y actuar en la institución, y obstaculizan su sentido del derecho (*entitlement*) a reclamar aquellas recompensas propias de la institución. (Kelsky 2003)

Los estereotipos funcionan también en sentido inverso en la evaluación que sus pares hacen de las académicas mujeres. Así, Roos (2009) encuentra que muchas mujeres son disuadidas de aplicar a ascensos en las etapas iniciales de su carrera, mientras que los hombres tienden a recibir más estímulos para hacerlo. Muchas mujeres encuentran además que el trabajo y los aportes equivalentes a los de sus pares hombres no redundan en el mismo reconocimiento y que el esfuerzo que ellas tienen que hacer para progresar en la carrera y ganar visibilidad es con frecuencia mayor que el de sus pares hombres.

Asimismo, ciertas formas de la producción académica, como la investigación de género o la investigación cualitativa, con frecuencia asociadas al trabajo de académicas mujeres, tienden a ser subvaloradas. La falta de mujeres en posiciones de liderazgo en el mundo académico es otro factor que influye en el predominio de determinados criterios de evaluación y valoración del trabajo académico femenino. A esto se suman los hallazgos de Maranto y Griffin (2010), quienes encuentran que:

En comparación con los hombres, las mujeres académicas tienden a tener un menor sentido de pertenencia a sus departamentos, redes sociales menos satisfactorias, y se sienten excluidas de las discusiones sobre la investigación, la enseñanza, los procesos de promoción en sus instituciones. (Maranto y Griffin 2010: 3)

Como señala Fotaki (2009), la subrepresentación de las mujeres en la carrera académica no es solo el producto de decisiones personales o de determinadas prácticas de manejo de personal, sean estas conscientes o inconscientes. Según la autora, la exclusión de la mujer de la historia del pensamiento impacta en la posición de las mujeres en un contexto (el académico) intensamente competitivo, altamente subjetivo y autorreferenciado. Fotaki nos anima a ir más allá de estos procesos y a considerar la relación poder/conocimiento y los procesos a través de los cuales el conocimiento llega a ser definido como tal. Esto implica

[...] empezar a analizar el orden socio-simbólico y las percepciones y fantasías inconscientes que atraviesan la cuestión de la identidad de las académicas mujeres y sus ansiedades acerca de su propia supervivencia en el mundo académico. Esto permitiría, quizás, superar la percepción de que el involucramiento de las mujeres con la universidad [y, de manera más general, con la producción de conocimiento] constituye un intento de trascender el rol de cuerpo sexual y maternal que la sociedad [y hasta cierto punto la biología] tradicionalmente le ha asignado a la mujer, y permitiría que las mujeres definan este involucramiento en sus propios términos, por fuera de las reglas de un orden simbólico que no las representa. (Fotaki 2009: 67)

Con estas consideraciones en mente, podemos pasar a analizar alguna de la literatura que explora de manera más específica ciertos problemas que dan cuenta de las brechas mencionadas más arriba.

(In)compatibilidad entre la vida académica y la vida doméstica

Mucha de la literatura que indaga de manera más específica en los procesos que dan lugar a las brechas entre hombres y mujeres en el mundo

académico se concentra en analizar el impacto de los hijos y de otras responsabilidades de cuidado familiar sobre las trayectorias académicas.

Mason y Goulden (2004), por ejemplo, encuentran diferencias sustantivas en el impacto que tiene la presencia de hijos menores de seis años de edad en el hogar de los académicos hombres y mujeres. Mientras que las carreras de mujeres con hijos pequeños sufren considerablemente, las de los hombres casi no lo hacen. Las autoras señalan además que la coincidencia entre el ciclo de fertilidad y el ritmo de la carrera académica en Estados Unidos limita considerablemente la entrada de las académicas mujeres a posiciones permanentes (*tenure track*), ya sea retrasándolas, o llevándolas a desertar u optar por posiciones a medio tiempo que difícilmente les permitirán tener una carrera académica exitosa en términos de productividad y reconocimiento. Las autoras encuentran además patrones muy marcados entre las académicas mujeres que sí alcanzan los niveles más altos de la carrera académica, quienes suelen tener pocos hijos (o no tenerlos) y lo hacen tarde (lo cual tiene otro tipo de implicancias, por ejemplo, en términos de su fertilidad). Las estructuras familiares de los hombres, en cambio, son mucho más parecidas a las de mujeres en puestos de segundo rango.⁶

Misra et ál. (Misra, Lundquist y Templer 2012, Misra et ál. 2010) se adentran un poco más en las estrategias que ponen en marcha las académicas mujeres para intentar compatibilizar la vida familiar con la académica. Las autoras encuentran que muchas académicas no eligen entre la familia y el trabajo, sino que priorizan determinadas áreas de su trabajo académico usualmente vinculadas con demandas más específicas (enseñanza, responsabilidades administrativas) y ponen de lado la investigación, lo cual tiene a

6. Si bien es cierto que, como señala Morales (2007) para el caso de México, las académicas latinoamericanas suelen poder “contratar ayuda doméstica y en algunos casos se cuenta con el apoyo de familiares para este trabajo, situación que en Europa o en los Estados Unidos es poco usual” (p. 788), también lo es que en América Latina, los roles de género en los hogares son bastante más tradicionales y la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado recae sobre las mujeres —incluso más que en Estados Unidos o en Europa, donde ya se calcula que “las mujeres dedican hasta dos veces más tiempo a los cuidados domésticos que los hombres” (p. 788).

su vez un impacto significativo en sus posibilidades de avanzar en la carrera académica y ganar una mayor visibilidad.

Una participante del estudio señaló: “Se trata de encontrar un equilibrio entre el trabajo y el trabajo (*work-work balance*)”. Muchas académicas señalaron que al enfrentar tantas demandas, tendían a sacrificar la investigación, pues se trata del único elemento de su trabajo que está totalmente bajo su propio control. (Misra, Lundquist y Templer 2012: 314)

Diferencias en las formas del trabajo académico femenino y masculino

Otra línea de investigación que busca explicar las brechas de género en el mundo académico —en especial aquellas que tienen que ver con las diferencias en la productividad y visibilidad de la investigación producida por hombres y mujeres— se enfoca en las diferentes estrategias de especialización, así como en las tendencias en la elección de temas y metodologías de investigación.

En diversos trabajos, Leahey (Hunter y Leahey 2010; Leahey 2006, 2007; Leahey, Keith y Crockett 2010) busca resolver el enigma de las diferencias en la productividad de hombres y mujeres. La autora señala que más allá del tipo de barreras sutiles analizadas más arriba, que claramente impactan en la productividad de las académicas mujeres (al tener menos recursos, menos incentivos y más responsabilidades en el cuidado familiar), existen diferencias en las estrategias de especialización de hombres y mujeres que también influyen en la productividad. Según Leahey, “la especialización es una suerte de capital profesional que redundará en una serie de resultados altamente valorados, entre ellos la productividad y la visibilidad” (Leahey 2006: 758). La autora encuentra que los académicos hombres suelen tener estrategias de especialización más concentradas (i. e. publican varios artículos alrededor de un mismo tema o a partir de un mismo estudio y en menos revistas), mientras que las académicas mujeres tienden a tener estrategias de especialización más dispersas (i. e. publican menos artículos sobre un mismo tema y en un número mayor de

revistas). La especialización, como muestra Leahey, además de facilitar la producción y promover la visibilidad, ayuda a forjar redes profesionales más estrechas, que a su vez tienden a redundar en una mayor visibilidad y reconocimiento dentro de un campo de investigación.

En un esfuerzo por explorar de manera específica la visibilidad de la producción de conocimiento por parte de mujeres en el campo de la Sociología, Grant y Ward (1991) encuentran diferencias significativas en la elección de temas y metodologías por parte de las académicas mujeres, donde hay un predominio de los temas de género y de metodologías cualitativas que tienden a ser menos valorados en el campo de la Sociología que los estudios que se ajustan a las líneas teóricas y metodológicas predominantes en la disciplina. Esto conlleva a un menor nivel de publicación y referenciación de las investigaciones producidas por mujeres —algo similar se ha encontrado en el campo de la Psicología (Unger 1983). Grant y Ward resaltan la importancia de analizar “la política de género” (*gender politics*) en el mundo de las publicaciones académicas, así como de cuestionar el paradigma predominante en la producción del conocimiento —algo que nos recuerda también las ideas de Fotaki expuestas más arriba con respecto a la dimensión simbólica de la producción del conocimiento. Qué se valora más en la producción académica, y por qué se vuelve entonces una pregunta ineludible en la investigación sobre la visibilidad del conocimiento producido por mujeres.

Las instituciones académicas y el orden de género

Una conclusión general de todas estas investigaciones es la idea de la universidad como una institución cuya cultura organizacional está basada en un marcado “orden de género” (Buquet et ál. 2013) —o como una *gendered institution*, para usar el término en inglés. Se trata de una institución construida en torno a un modelo de “académico ideal” que produce determinados tipos de investigación (cuantitativa, especializada), actúa de formas particulares (con asertividad, competitividad, total dedicación al trabajo, etc.), y supone ciertos patrones de estructura familiar (menos hijos, más

tarde) y roles de género en el hogar (menos responsabilidad sobre el cuidado de los hijos, una menor integración entre la vida laboral y familiar).

El hecho de ser mujer tiene efectos reconocibles en los lugares que las universitarias ocupan, en su acceso a los recursos, los reconocimientos que obtienen, las expectativas sociales que se tejen alrededor de su figura; las trayectorias académicas, estudiantiles o laborales; las formas de relacionarse entre sí y con los varones, los objetivos de sus tareas y, de manera muy especial, la significación que se adjudica a su estar y su hacer en la universidad. (Buquet et ál. 2013: 284)

Mucha de la reflexión generada en los últimos años acerca de este tema y muchas de las políticas implementadas en algunos contextos para disminuir las brechas de género apuntan a cambiar este tipo de cultura organizacional y a promover una mayor posibilidad de integración entre el mundo laboral académico y el mundo familiar, algo que —con los cambios en los roles de género en el interior del hogar, en especial la mayor (aunque todavía comparativamente limitada) dedicación de los hombres a tareas domésticas y al cuidado de los hijos— puede ser bienvenido también entre los académicos hombres. Esta idea del trabajador integrado en contraposición al ideal tradicional del trabajador (masculino) escindido del ámbito doméstico y totalmente dedicado a su vida profesional es el cambio principal que se necesita lograr. Se trata de una idea ampliamente trabajada por Esping-Andersen (2009), quien viene resaltando la necesidad de que el mundo laboral se adecúe mejor a los nuevos roles femeninos, promoviendo una mayor compatibilización e integración entre la vida familiar y laboral. Esto, según Esping-Andersen, no es solo una condición necesaria de la equidad de género, sino también —y quizás de modo más convincente para quienes dudan de la conveniencia de lo primero— para el equilibrio económico y demográfico de los países.⁷

7. No profundizaré aquí en el tema de las políticas orientadas a reducir las brechas de género, pero vale la pena mencionar algo al respecto. Además de políticas que permitan una mayor integración entre la vida profesional y la familiar (mediante horarios

A modo de conclusión: ¿cómo abordar la reflexión e investigación sobre estos temas en el contexto peruano?

Si bien se ha encontrado coincidencias importantes entre la investigación realizada sobre las brechas entre hombres y mujeres en contextos como el europeo o el estadounidense y la realizada en el contexto latinoamericano, conviene detenernos a considerar algunas diferencias importantes entre este tipo de contextos y, más específicamente, entre estos y el contexto peruano, que deberían ser consideradas al momento de plantear una posible agenda de investigación para el Perú.

Quizás el primer punto a notar es que, a pesar de las diferencias entre los países de la región, en América Latina la producción de conocimiento está bastante menos institucionalizada que en Europa y en Estados Unidos, tanto por la menor cantidad de recursos que los países de la región destinan a la investigación, como porque la mayoría, si no todos los países de la región, tienen aún un modelo de educación superior fundamentalmente enfocado en la docencia. A esto se suma el predominio de un modelo de crecimiento económico eminentemente basado en la exportación de recursos naturales que no demanda mayor inversión en el desarrollo del capital humano y en la producción de conocimiento.

De otro lado, en la mayoría de países de la región difícilmente se encontrará políticas de igualdad de oportunidades comparables a las que en décadas recientes se han implementado en Europa y en Estados Unidos, y hay un predominio mayor de una cultura y roles de género bastante más tradicionales. Es de esperar, entonces, que esto tenga un impacto, por ejemplo, en la profundidad de las brechas, pero también en el predominio

flexibles, teletrabajo, guarderías en las universidades, una menor carga de dictado que permita a las madres de hijos pequeños o con otras responsabilidades de cuidado dedicar más tiempo a la investigación, etc.), las políticas implementadas, por ejemplo, en diversas universidades de Estados Unidos, incluyen programas de mentoría, estrategias de visibilización y, sobre todo, la explicitación y la producción de evidencia sobre las brechas de género que permita a las mujeres identificar y superar las limitaciones que encuentran en su camino.

de otro tipo de mecanismos de exclusión —veámos ya como Buquet et ál. (2013) encuentran una incidencia importante de formas más explícitas de sexismo y hostigamiento, que tienden a ser menos frecuentes en el contexto europeo o estadounidense.

En el Perú, la exploración de las brechas de género y de las dinámicas de segregación entre hombres y mujeres en el mundo académico y en la producción, circulación y visibilidad del conocimiento debería tomar en cuenta algunos elementos adicionales, pues se trata de un contexto que tanto en términos de recursos como de características institucionales presenta rasgos particulares. Para empezar, se trata de uno de los países de la región que menos invierte en investigación y desarrollo (solo 0,2% del PBI en comparación con una media regional, igualmente baja, de 0,6%) (Díaz y Kuramoto 2011).⁸

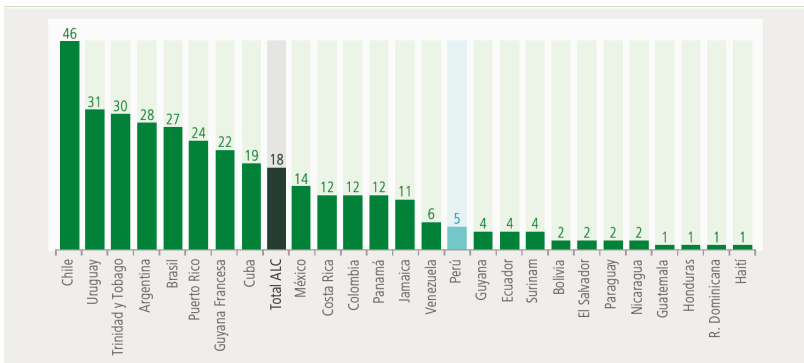
De otro lado, la estructura de la carrera académica está fundamentalmente orientada a la docencia, y hay una marcada escasez de recursos e incentivos para la investigación (desde fondos públicos concursables hasta criterios para el ascenso en la carrera académica y modelos de asignación de carga horaria que permitan una dedicación razonable a esta tarea). A esto se suma la precariedad de un mundo universitario donde hay un notorio predominio de docentes contratados que trabajan por horas y cuya contribución y/o dedicación a las labores de investigación tiende a ser mucho menor (CENEAU 2011).

Por otro lado, y quizás en parte por la débil orientación de la Academia peruana (encarnada en la figura de la universidad) a la investigación, mucha de la investigación que se produce en el país surge de los centros de investigación o pensamiento y se trata de investigación aplicada que no necesariamente circula por los mismos canales que la investigación tradicional, ni tiene los mismos objetivos en términos de contribución a cuerpos de conocimiento teórico que la investigación académica —aunque es claro que las fronteras entre uno y otro tipo de investigación son hoy en día más borrosas que nunca.

8. En comparación con esto, Estados Unidos invierte 2,84% del PBI.

No es de sorprender, entonces, que el Perú esté entre los países de la región con menor productividad científica —medida en términos de publicaciones en revistas indexadas—, tanto en proporción a su población total como a su riqueza. Según Hernández Asensio (2013), por ejemplo, el Perú produce cinco documentos por cada cien mil habitantes y seis documentos por cada mil millones de dólares de PBI. En ambos casos esto significa apenas una tercera parte del promedio regional.

GRÁFICO 2
Productividad científica según población en 2012



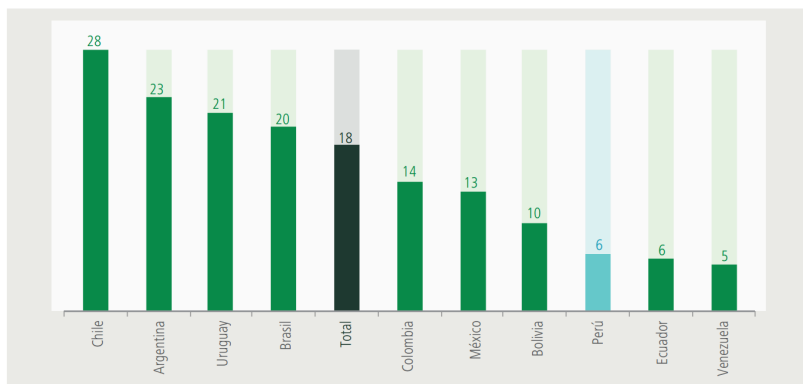
Documentos publicados por cada 100.000 habitantes
Fuente para documentos: Scopus-SJR

Fuente: Hernández Asensio 2013.

Si bien en términos absolutos, el Perú es uno de los países de la región con mayor incremento de la producción científica en años recientes —pasó de producir 164 documentos indexados en 1996 a más de 1200 en 2012—,⁹ la producción científica peruana representa solo el 1,1% de la

9. Aunque habría que indagar más en el tema, es posible que este aumento en la producción científica se deba a una mayor conciencia en las universidades y centros de investigación de la importancia de las publicaciones académicas —y no tanto a un cambio en los sistemas de incentivos a la producción.

GRÁFICO 3
América Latina y el Caribe: documentos indexados por cada USD 1000 millones de PBI en 2012



Fuente para PBI: Cepal

Fuente: Scopus-SJR

Fuente: Hernández Asensio 2013.

producción científica total de América Latina y el Caribe —la cual es ya baja en comparación con la producción global (Hernández Asensio 2013).

La investigación sobre las brechas de género en la producción, circulación y visibilidad del conocimiento en el Perú no puede dejar de considerar estas particularidades. A partir de esto se podría empezar por indagar con mayor profundidad en las brechas existentes, para luego intentar buscar explicaciones a los patrones encontrados. Muchas de las preguntas de investigación que sirven de guía a los estudios discutidos en estas páginas serán relevantes para el caso peruano y es de esperar que las diferencias encontradas sean sobre todo de grado.

Para empezar, se podría investigar las diferencias entre hombres y mujeres (en términos salariales, contractuales, de carga horaria, de espacios de trabajo, etc.) en las universidades y centros de investigación, así como su representación en los distintos niveles de la carrera académica, su presencia en puestos de liderazgo, etc.

Por otro lado, está toda la línea de investigación acerca del diferente efecto de los patrones de formación familiar sobre la carrera académica de hombres y mujeres; los roles de género en el hogar y sus consecuencias sobre las profesionales de las Ciencias Sociales y otras disciplinas en el Perú.

A esto se podría sumar, quizás siguiendo la línea de exploración inaugurada por Hernández Asensio (2013), la exploración de los patrones de producción de hombres y mujeres, así como la indagación sobre la visibilidad de las mujeres en el mundo de la opinión pública, por ejemplo, a través del análisis de medios.

Más allá de las líneas de indagación, es claro a partir de la revisión de literatura internacional, que la investigación sobre estos temas requiere del uso de metodologías mixtas, que permitan por un lado identificar grandes tendencias, pero también explicarlas a partir de la experiencia más subjetiva de las mujeres académicas y profesionales del campo de la producción de conocimiento. Una importante limitación en este sentido es la marcada falta de datos para explorar tendencias en el contexto peruano. Con los datos disponibles podemos llegar a identificar tendencias muy generales en la proporción de hombres/mujeres en la educación superior y luego en la docencia universitaria. Hay solo un poco de información —aunque no fácilmente accesible— proveniente del CENAU 2010, que podría usarse para explorar algunas dinámicas de género más específicas en el mundo universitario —como la proporción de hombres y mujeres en distintos tipos de cargos académicos.

Pero no tenemos información sobre brechas salariales o una que nos permita investigar, de manera gruesa, las relaciones entre los patrones de carrera y los de formación familiar, ni mucho menos datos que nos permitan explorar lo que ocurre con la producción de conocimiento y las dinámicas de género fuera de la universidad, en los centros de investigación y pensamiento.

Lo que sí resulta claro es que se trata de un campo de investigación sumamente rico y con un gran potencial para ayudarnos a avanzar hacia el desarrollo de una mayor equidad de género en la producción del conocimiento y en la visibilidad de los aportes de las mujeres en este campo.

Bibliografía

BAILYN, Lotte

- 2003 “Academic careers and gender equity: lessons learned from MIT”. En *Gender, Work & Organization* 10 (2): 137-153.

BELAUSTEGUIGOITIA, Marisa y Araceli MINGO

- 1990 *Géneros prófugos. Feminismo y educación*. México: Universidad Autónoma de México.

BELL, Myrtle P.

- 2009 “Effects of the experience of inequality, exclusion and discrimination on scholarship”. En Özbilgin, Mustafa, ed., *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*. Edward Elgar Publishing.

BUQUET, Ana, Jennifer COOPER, Araceli MINGO y Hortensia MORENO

- 2013 *Intrusas en la universidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa de Estudios de Género.

BUQUET, Ana, Jennifer COOPER e Hilda LOREDO RODRÍGUEZ

y Luis LONGI BOTELLO

- 2006 *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Programa de Estudios de Género.

CASTRO, Juan y Gustavo YAMADA

- 2011 *Las diferencias étnicas y de género en el acceso a la educación básica y superior en el Perú*. Documento de Discusión II/04. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

CENEAU – CENSO NACIONAL UNIVERSITARIO

- 2011 II Censo Nacional Universitario 2010 – Principales resultados. Lima: INEI.

- COLE, Jonathan R. y Harriet ZUCKERMAN
1984 "The productivity puzzle: persistence and change in patterns of publication of men and women scientists". En *Advances in Motivation and Achievement*, vol. 2.
- CURTIS, John W.
2005 "Inequities persist for women and non-tenure-track faculty: economic status of the profession, 2004-05". En *Academe* 91 (2): 19-98.
- DÍAZ, Juan José
2009 "Educación superior en el Perú: tendencias de la demanda y la oferta". En *Higher Education in Peru: supply and demand trends*.
- DÍAZ, Juan José y Juana KURAMOTO
2011 *Políticas de ciencia, tecnología e innovación*. Lima: CIES, GRADE.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta
2009 *The incomplete revolution: adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- FALKENBERG, Joyce
2003 "Decreasing numbers at increasing levels: an investigation of the gender imbalance at NHH". En *Gender, Work & Organization* 10 (2): 175-193.
- FINCH, Janet
2003 "Foreword: why be interested in women's position in academe?". En *Gender, Work & Organization* 10 (2): 133-136.
- FOTAKI, Marianna
2009 "The unwanted body of man or why it so difficult for women to make it in academe? A feminist psychoanalytic approach". En Özbilgin, Mustafa, ed., *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*. Edward Elgar Publishing.
- GARCÍA GUEVARA, Patricia
2003 "Mujeres ejecutivas en la academia". En *Reencuentro* (38): 66-72.

GRANT, Linda y Kathryn B. WARD

- 1991 "Gender and publishing in sociology". En *Gender & Society* 5 (2): 207-223.

HERNÁNDEZ ASENSIO, Raúl

- 2013 *¿Quién escribe más y sobre qué?: cambios recientes en la geopolítica de la producción científica en América Latina y el Caribe*. Documento de Trabajo 205. Lima: IEP.

HOPKINS, Nancy

- 1999 "MIT and gender bias: following up on victory". En *The Chronicle of Higher Education* 45 (40): B4-B5.

HUNTER, Laura y Erin LEAHEY

- 2010 "Parenting and research productivity: new evidence and methods". En *Social Studies of Science* 40 (3).

KELSKY, Karen

- 2013 "Title". En *The professor is in*. Disponible en: <<http://theprofessorisin.com/2013/11/10/the-top-5-mistakes-women-make-in-academic-settings/>>.

LAMAS, Marta

- 2013 "Intrusas en la universidad (A. Buquet, J. A. Cooper, A. Mingo y H. Moreno)". En *Perfiles Educativos* 35 (141).

LEAHEY, Erin

- 2006 "Gender differences in productivity research specialization as a missing link". En *Gender & Society* 20 (6): 754-780.
- 2007 "Not by productivity alone: how visibility and specialization contribute to academic earnings". En *American Sociological Review* 72 (4): 533-561.

LEAHEY, Erin, Bruce KEITH y Jason CROCKETT

- 2010 "Specialization and promotion in an academic discipline". En *Research in Social Stratification and Mobility* 28 (2):135-155.

- MARANTO, Cheryl L. y Andrea E. C. GRIFFIN
2010 "The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education". En *Human Relations* 0018726710377932.
- MASON, Mary Ann y Marc GOULDEN
2004 "Marriage and baby blues: redefining gender equity in the academy". En *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 596 (1): 86-103.
- MATHEWS, A. Lanethea y Kristi ANDERSEN
2001 "A gender gap in publishing? Women's representation in edited political science books". En *Political Science & Politics* 34 (01):143-147.
- MISRA, Joya, Jennifer HICKES LUNDQUIST y Abby TEMPLER
2012 "Gender, work time, and care responsibilities among faculty". En *Sociological Forum*, vol. 27, n.º 2, junio.
- MISRA, Joya, Jennifer LUNDQUIST, Elissa DAHLBERG HOLMES y Stephanie AGIOMAVRITIS
2010 *Associate professors and gendered barriers to advancement*. Amherst, MA: University of Massachusetts.
- MORALES, Helda
2007 "Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México". En *Interciencia* 32 (11): 786-790.
- OLARTE, María Eugenia
2005 *La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. Bogotá: UNESCO, IESALC.
- ÖZBILGIN, Mustafa
2009 *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*. Edward Elgar Publishing.
- PALOMAR Vereea, Cristina
2005 "La política de género en la educación superior". En *Revista de Estudios de Género. La Ventana* (21): 7-43.

PAPADÓPULOS, Jorge y Rosario RADA KOVICH

- 2006 "Educación superior y género en América Latina y el Caribe". En *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. Caracas: IESALC.

ROOS, Patricia A.

- 2008 "Together but unequal: combating gender inequity in the academy". En *Journal of Workplace Rights* 13 (2):185-199.
- 2009 "Subtle mechanisms: reproducing gender inequity in academia". En Özbilgin, M., ed., *Equality, diversity and inclusion at work: a research companion*. Edward Elgar Publishing.

ROOS, Patricia A. y Mary L. GATTA

- 2009 "Gender (in) equity in the academy: subtle mechanisms and the production of inequality". En *Research in Social Stratification and Mobility* 27 (3): 177-200.

UNGER, Rhoda Kesler

- 1983 "Through the looking glass: no wonderland yet! (The reciprocal relationship between methodology and models of reality)". En *Psychology of Women Quarterly* 8 (1): 9-32.

WARD, Kathryn B., Julie GAST y Linda GRANT

- 1992 "Visibility and dissemination of women's and men's sociological scholarship". En *Social Problems* 39: 291-298.

WOLFINGER, Nicholas H., Mary ANN MASON y Marc GOULDEN

- 2008 "Problems in the pipeline: gender, marriage, and fertility in the ivory tower". En *The Journal of Higher Education* 79 (4): 388-405.

XIE, Yu y Kimberlee A. SHUMAN

- 1998 "Sex differences in research productivity: new evidence about an old puzzle". En *American Sociological Review*: 847-870.

Profesionalización femenina desde los márgenes.

Trayectorias de mujeres indígenas hacia la educación superior

Ricardo Cuenca y Paola Patiño

Introducción

Niklas Luhmann (1998) sostiene que solo es pertinente hablar de inclusión allí donde la exclusión existe. Son dos categorías indisolubles que conforman un concepto cuyo significado se ha modificado junto con la evolución social, aun cuando en su esencia se haya mantenido inalterable. En el centro de la inclusión/exclusión se encuentra el grado de relevancia con el que una persona (o un grupo de personas) se ubica en la estructura social.

Bajo esta perspectiva teórica, los sistemas sociales “regulan” los procesos de inclusión (y por lo tanto también de exclusión) bajo formas distintas. En las sociedades modernas, la incorporación o no de los sujetos en la esfera pública se constituye en un mecanismo de regulación fundamental, que suple o complementa a aquellas antiguas regulaciones basadas en la posición, en una estructura de castas y/o en factores étnico-raciales.

Las trayectorias de vida de las mujeres indígenas profesionales son una muestra de estas formas de exclusión, a la vez que de los caminos posibles hacia la inclusión. En estas trayectorias, la educación se constituye en un factor determinante para que las mujeres ocupen un espacio en la esfera pública.

Durante las últimas décadas, el Estado peruano ha dirigido sus esfuerzos a ampliar el acceso a la educación, priorizándola como un derecho fundamental al que deben acceder niños y niñas en igualdad de condiciones y

dirigiendo políticas a favor de ella por considerarla un mecanismo efectivo de lucha contra la pobreza y la exclusión. Hoy en día, encontramos que la educación primaria es básicamente universal. El Perú presenta, en comparación con otros países de la región, un mayor avance en la reducción de la brecha de acceso a la educación por parte de sectores sociales menos favorecidos. Sin embargo, el acceso a la educación secundaria sigue siendo un reto. Y en lo que respecta a la educación superior, el panorama es aún más desalentador.

Por otro lado, la participación de los indígenas en la política, alenta en gran medida por la lucha por el reconocimiento de las poblaciones históricamente excluidas y por el derecho a la diferencia, ha venido aumentando en los últimos años. Este incremento hizo evidente el déficit educativo formal y la necesidad de una educación profesional de calidad dirigida a estas poblaciones, y un especial interés, por parte de los movimientos indígenas en América Latina,¹ en dirigir sus esfuerzos a que sus líderes y/o profesionales coloquen sus temas en las agendas políticas de los Estados-nación, a través de la interpretación con perspectiva propia de aquellos factores estructurales de interés nacional (Moya 2011).

En el ámbito nacional existen diferentes esfuerzos dirigidos a la inclusión de la población indígena, como son la creación de los institutos superiores pedagógicos (ISP), fundados en 1993, con el Modelo Curricular de Formación Docente en Educación Intercultural Bilingüe, que se implementó en ocho ISP y dos universidades (Córdova 2011);² las becas

-
1. Sobre el tema puede revisarse López, Moya y Hamel (2009). Los autores sostienen que la insatisfacción de las organizaciones indígenas con la oferta de educación superior impulsó las propuestas de crear universidades y programas indígenas. No obstante, esta situación lleva a la disyuntiva de si se debe empujar el debate en la propia universidad para lograr su interculturalización o si, por el contrario, se debe alentar los esfuerzos de organizaciones y líderes indígenas por constituir sus propias casas de estudios superiores.
 2. Actualmente, los institutos superiores pedagógicos (ISP) experimentan una crisis debido a que en el 2007 el Ministerio de Educación implementó la admisión por prueba única y el requisito de ingreso de nota mínima 14, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación básica. Con esta medida, los ingresantes a los ISP han sido mínimos y en muchos casos se tuvo que cerrar la especialidad de EIB.

para el valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM) en educación técnico-productiva, destinadas a la población en pobreza y extrema pobreza de la zona; los programas dirigidos a indígenas en instituciones formales (FORMABIAP, MIAA y HatunÑan),³ y la creación de cuatro universidades interculturales.⁴

A pesar de ello —y si bien la cobertura de la educación universitaria ha crecido considerablemente en los últimos años—, no existen aún políticas públicas que promuevan o faciliten el acceso y la presencia de la población indígena en las universidades. Esto pese a que el Perú declara ser en su Constitución un país multiétnico que reconoce la diversidad de lenguas y culturas como oficiales, y pese también a que ha ratificado el Convenio 169 de la OIT. Por su parte, la Ley General de Educación afirma que el Proyecto Educativo Nacional está diseñado en respuesta a la diversidad cultural que coexiste en el territorio nacional. Sin embargo, teniendo este importante marco normativo y constitucional, no existe una política de Estado orientada al reconocimiento positivo de la diversidad cultural y de los derechos de estas poblaciones que se plasme en prácticas institucionales efectivas.

Esto lo podemos corroborar si observamos las brechas en el acceso a la educación superior. Mientras que el 35,1% de jóvenes de 18 a 20 años con lengua materna castellana ha accedido a ese nivel de educación, solo el 10,6% entre los que tienen como lengua materna una originaria lo ha hecho. Entre ellos, los aymaras muestran una mayor inserción en los estudios de nivel superior, con 17,1%; esto se reduce a 10,4% entre los jóvenes

3. Programa de Formación de Maestros Bilingües de la Amazonía Peruana (FORMABIAP); Modalidad de Ingreso para Aborígenes de la Amazonía (MIAA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; y Programa de Apoyo Académico a Estudiantes de Origen Indígena (HatunÑan), implementado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco (UNSAAC) desde el 2003, y en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSCH) desde fines del 2006.

4. La Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, creada en el año 2000; y la Universidad Nacional Intercultural de la Selva Central Juan Santos Atahualpa, la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba y la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, fundadas en el 2010. Actualmente solo funciona la primera.

quechuas, y en los pueblos de la Amazonía no supera el 6% (Córdova 2011).

Quijano (2003) y Spivak (2003) señalan que las desigualdades son consecuencia de nuestra *herencia colonial*, debido a que como nación hemos fracasado en nuestro proceso de emancipación. Es decir, si bien contamos con autonomía política, esa herencia supone que los nudos coloniales siguen vigentes, haciendo que las relaciones de poder que existían durante la Colonia sigan reproduciéndose a través de una división social estructurada por estamentos y “razas” que fomenta la desigualdad y discriminación de manera institucionalizada.

Si bien la discriminación racial sigue siendo fuerte en el Perú, es necesario dar cuenta que tiene consecuencias distintas en hombres y mujeres debido a que existe una intersección muy clara en la práctica social con la discriminación por género. Gracias a los estudios feministas y de género sabemos que el sistema sexo/género ha sido construido, en los países de Occidente, desde una perspectiva patriarcal y que ha servido como la base de la opresión de las mujeres. Este sistema supone un conjunto de dispositivos por los cuales la sociedad otorga características sociales que son aprendidas e interiorizadas a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. Esto, a su vez, construye identidades y se posiciona en la base de las relaciones sociales entre los géneros. Bajo este sistema ideológico hegemónico, el hombre desempeña el rol de proveedor y se le asocia al espacio público, así como lo masculino es vinculado a la actividad física y a la fortaleza. Por su parte, la mujer está limitada a desempeñar el rol de reproducción social en el espacio privado, así como lo femenino es asociado a la pasividad y sumisión (Ruiz-Bravo 1997, Scott 1996).

Hasta hace poco, la teoría feminista consideraba a “la mujer” como una categoría homogénea y no socialmente diferenciada. Fueron las mujeres de origen afro quienes comenzaron el debate acerca de las diferencias existentes dentro de la categoría mujer, al no verse representadas y sentirse relegadas por parte de las feministas blancas. En ese sentido, emerge un enfoque distinto que tiene como base las variantes existentes en la jerarquización del género. Como bien sostiene Stolcke:

[...] se trata de comprender cómo la intersección entre la clase, la raza y el género produce experiencias comunes pero también diferencias en el hecho de ser mujer y, por otra parte, por qué el género, la clase y la raza son constitutivos de la desigualdad social. (Stolcke 2000: 28)

Una de estas intersecciones⁵ se puede observar en las mujeres indígenas, entre las cuales, aun así, encontramos múltiples heterogeneidades y tipos de mujer, una situación donde se cruzan temas de raza, etnia, cultura, lengua, clase social, opción sexual, etc. Entonces, ¿qué sucede si a las variables de etnicidad y acceso a la educación le sumamos la variable de género? ¿Qué significa ser mujer indígena universitaria y, posteriormente, profesional en el Perú?

El presente documento tiene como objetivo dar cuenta de las trayectorias de profesionalización de mujeres indígenas peruanas y bolivianas a través del acceso a la educación superior. Para lograr este cometido hemos analizado las historias de vida de un conjunto de mujeres, así como sus trayectorias profesionales. Las preguntas que han servido como hilo conductor han sido las siguientes: ¿qué significa para estas mujeres acceder a la educación superior?; ¿cuáles han sido sus posibilidades y limitaciones, más allá de sus sujeciones?; ¿cuáles han sido sus trayectorias de vida?; ¿qué tienen de común y de diferente sus historias de vida?; ¿de qué manera piensan su identidad y se vinculan con ella después de haber pasado por la educación superior?⁶

-
5. La “interseccionalidad” ha ido cobrando protagonismo en el discurso académico como método de interpretación y abordaje de las desigualdades que afectan a las mujeres.
 6. Sobre este tema específico, encontramos el libro *Género, etnicidad y educación en América Latina* (Sichra 2004), una compilación de artículos de México, Colombia, Perú y Bolivia que ponen el acento, cada uno desde sus particularidades, en que es necesario avanzar en la comprensión de que la clase, etnia, edad y el contexto social e histórico condicionan las relaciones de género. El artículo sobre el Perú, “¿Para qué estudiar? La problemática educativa de niñas y mujeres en áreas rurales del Perú”, de Patricia Oliart, analiza en cifras la situación de exclusión que viven las niñas y las mujeres de la sierra en nuestro país. Muestra, además, estudios de casos de cuatro comunidades en esa región. Además, está el libro *Etnicidad, raza, género y educación en América Latina*,

El corpus de análisis se basa en once entrevistas realizadas entre los años 2011 y 2012 a mujeres profesionales peruanas y bolivianas. Para el caso peruano, se entrevistaron a cinco mujeres que han sido becadas para llevar estudios de maestría por la Fundación Ford,⁷ y para el caso boliviano, fueron seis mujeres que han cursado diplomados y/o maestrías en la Universidad Indígena Intercultural.⁸

El documento se divide en tres secciones. En la primera parte presentamos un panorama general de la situación educativa de las mujeres indígenas. La segunda sección está centrada en las trayectorias de vida de mujeres indígenas peruanas y bolivianas que tienen en común haber pasado por la educación superior. Por último, dedicamos una sección a reflexiones finales, en la que proponemos, además, líneas de futuras investigaciones.

Las mujeres indígenas profesionales tienen por delante el reto de construir su desarrollo con la doble tarea de quebrar el viejo sistema sexo/género y luchar contra formas de discriminación étnica para salir de los márgenes de la vida social. La líder indígena Tarcila Rivera cree que esto es posible.

Concluimos pues, que las mujeres indígenas nunca tuvimos un rol pasivo, ni de lamento a nuestra condición de mujer. Muy al contrario, respondi-

de Donald Winkler y Santiago Cueto, eds. (2004), que da cuenta de los resultados de diferentes estudios sobre la educación de niños de diferentes grupos étnicos de países como Bolivia, Guatemala, el Perú, Ecuador y Chile, así como de descendientes afroamericanos del Brasil. En líneas generales, a través de la lectura se concluye que los niños afro y/o indígenas al llegar a la adultez, ganan menos que los blancos, y que el sueldo de las mujeres es significativamente menor que el de los hombres, independientemente de su origen o color. Asimismo, las conclusiones arrojan que son las familias con orígenes indígenas o afro las que mayoritariamente viven en condiciones de pobreza y pobreza extrema. Uno de los artículos de este libro también está destinado al Perú: “La educación indígena en el Perú. Cuando la oportunidad habla una sola lengua”, de Inés Kudó, y se centra en las oportunidades educativas (avances y obstáculos) de la población indígena.

7. Para conocer más sobre las becas de la Fundación Ford, revisar De Belaunde, Trivelli e Israel (2011) y Cuenca y Niño (2011).
8. Para información sobre la Universidad Indígena Intercultural, puede revisarse: <<http://www.reduii.org/>>.

mos con energía y sabiduría a los retos que pusieron las circunstancias donde tuvimos que superar los obstáculos como indígenas, mujeres y pobres. (Rivera 2008: 333)

Con los datos presentados y la reconstrucción de las trayectorias de este grupo de mujeres profesionales indígenas esperamos contribuir a construir la justicia social que nuestro desarrollo y nuestra sociedad necesitan.

Panorama de la situación educativa de las mujeres indígenas

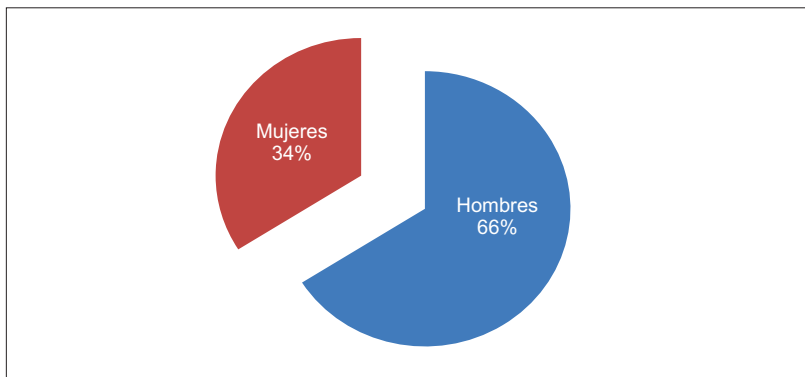
Desde la década de 1990, el Perú y muchos otros países en el mundo se comprometieron, en el marco de un conjunto de reuniones y acuerdos internacionales,⁹ a implementar políticas educativas que permitan que más niñas y jóvenes se incorporen al sistema educativo. Comparados con Asia y África, los índices de escolaridad femenina de América Latina se encuentran mucho más cerca de aquellos de los países del Norte, y el Perú logró retener a más niñas hasta el fin de la educación primaria.

Los “grandes números” indican que las trayectorias educativas de las mujeres peruanas se inician con una base ancha en el acceso de las niñas a la primaria, pero que se va estrechando a medida que se avanza en los niveles del sistema educativo. Este patrón se repite si consideramos variables étnico-culturales. Aunque la proporción de hombres indígenas es mayor que la de mujeres indígenas, la brecha es menor en primaria, donde el porcentaje de hombres y mujeres que culminan la educación básica es de 54% y 46%, respectivamente. Para el caso de la educación secundaria completa, la brecha crece con 64% de hombres *versus* 36% de mujeres.

9. Nos referimos a los acuerdos de la Conferencia Mundial de Educación en Jomtien (1990), la Conferencia Mundial sobre Mujeres en Beijing (1995), la Conferencia Mundial de Educación en Dakar (2000) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000), entre otros.

Esta diferencia sigue en aumento al llegar a la educación superior, donde un 66% de los hombres culminan los estudios universitarios, en comparación con un 34% de mujeres.¹⁰

GRÁFICO 1
Educación universitaria para población indígena por sexo



Fuente: ENAHO 2012.

Pese a las diferencias observadas entre hombres y mujeres indígenas en el acceso a la educación superior, hay una mejora del 6% para el año 2012 en el acceso de las mujeres respecto del 2007. Este avance no solo se explicaría por los distintos esfuerzos que ha venido realizando el Estado en ampliar la cobertura, sino también por el cambio en los patrones socio-culturales y discursivos respecto de la educación que se está dando en las zonas rurales. Como veremos en la sección siguiente, existe una narrativa muy potente por parte de las madres indígenas respecto de que sus hijas cursen estudios secundarios y superiores por representar esto el ideal de cambio y de progreso.¹¹

10. En el nivel de posgrado ocurre algo similar. Las mujeres son solo casi un tercio del total.
11. Este cambio también es mencionado por Aileen Agüero y Mariana Barreto para el caso de la educación secundaria: “en las localidades donde realizamos el trabajo de

Sin embargo, el acceso no ha alcanzado a todas las mujeres de igual manera. Existe una arraigada y creciente brecha entre los niveles educativos alcanzados por las mujeres urbanas y los que logran las mujeres rurales en los países latinoamericanos con mayor concentración de grupos indígenas (Oliart 2004).

En el Perú, el rostro de la población indígena que no sabe ni leer ni escribir y que no cuenta con ningún tipo de educación es predominantemente femenino. Del total de la población indígena analfabeta, 76% son mujeres, y del total de personas indígenas que no cuentan con ningún nivel educativo, 81% lo son también.

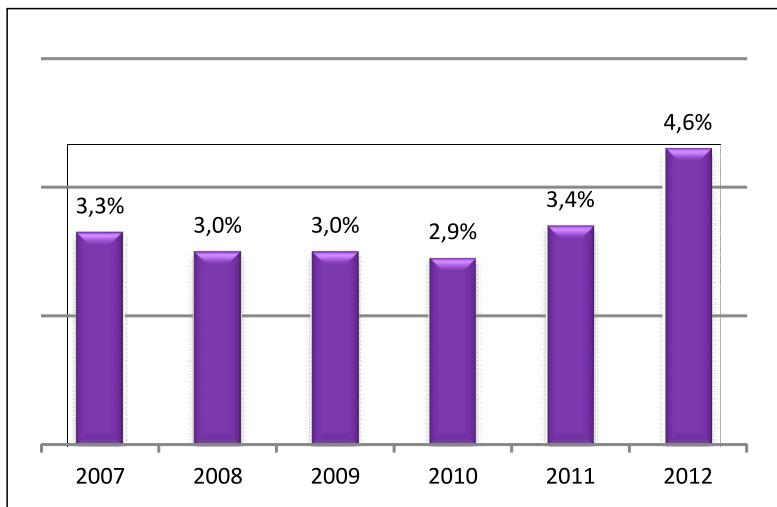
Esta situación mejora un poco entre las más jóvenes. Encontramos que, respecto de diez años atrás, la proporción de mujeres jóvenes rurales con secundaria completa se ha duplicado. Sin embargo, si se compara este dato con las mujeres jóvenes urbanas, vemos que las brechas persisten: la proporción de mujeres jóvenes urbanas *versus* mujeres jóvenes rurales con educación secundaria completa es casi más del doble (Agüero y Barreto 2012).

La brecha es aún mayor si analizamos el caso de mujeres no indígenas con educación superior en contraste con las mujeres indígenas. Para el año 2007, las mujeres indígenas con estudios superiores solo representan el 3,3% del total de mujeres con ese nivel de educación. En los años siguientes, 2008, 2009 y 2010, la data muestra una ligera caída en el porcentaje de mujeres indígenas con 3,0%, 3,0% y 2,9%, respectivamente. En el 2011 se da un incremento con 3,4%. Y en el 2012, último año para el que se tienen datos, el porcentaje de mujeres indígenas que culminan la educación terciaria alcanza su mayor porcentaje, con 4,6%, como lo muestra el gráfico 2.

El análisis cuantitativo del acceso a la educación puede hacernos caer en generalizaciones que ocultan profundas desigualdades de

campo, afirmaban que existe una ley que indica que quien desee acceder a algún trabajo ofrecido por instituciones públicas, desde barrenderos hasta trabajadores de construcción, debe haber completado la secundaria. Este tipo de ideas o creencias forman parte del mito de la educación. Se trata de un discurso interiorizado por las mujeres que les hace valorar más la educación secundaria” (Agüero y Barreto 2012: 20).

GRÁFICO 2
Mujeres indígenas con estudios universitarios como porcentaje del total de mujeres con estudios universitarios



Fuente: ENAHO 2007-2012.

oportunidades y que reproducen históricas relaciones de poder.¹² Existen muchas variables que complejizan el término “acceso”, como son las de género, etnicidad, pobreza, patrones socioculturales, ubicación geográfica,

12. Para un análisis a profundidad de la *data* cuantitativa, puede revisarse Montero (2006), quien concluye que el sistema educativo sigue siendo altamente excluyente y discriminador con las niñas y adolescentes, y pone en evidencia que dichos problemas no solo se encuentran en los ámbitos de cobertura y permanencia, sino en los procesos educativos y en las posibilidades reales de acceder a aprendizajes de calidad. Se siguen manteniendo altos índices de desaprobación, repetición, atraso y en muchos casos abandono escolar, que afectan más a las niñas y adolescentes. En la misma línea, Vásquez y Monge (2007) muestran que el sistema educativo es altamente excluyente para las niñas y adolescentes rurales y ponen en evidencia que la posibilidad de las mujeres de acceder a una educación de calidad no solo les asegurará tener mayores opciones de acumulación financiera, sino que les permitirá desarrollar más capacidades para convertirse en agentes de cambio social.

etc. Variables que, cruzadas entre sí, arrojan resultados poco favorables (menor acceso a la educación, menor rendimiento académico, mayor tasa de deserción y/o repetición), así como también soslayan muchas veces la calidad de la enseñanza y la incorporación de enfoques de género en los contenidos educativos y la vida escolar.

En esta línea se ubica la investigación de Ruiz-Bravo, Muñoz y Rosales (2006) sobre la exclusión de la perspectiva de género en las políticas educativas; la de Muñoz, Ruiz-Bravo y Rosales (2006) sobre cómo el currículo nacional no considera las relaciones de poder y de dominación en las relaciones de género; las de Ames (2006) y Oliart (2005) sobre la reproducción de la prácticas rurales comunales de inequidad de género en los procesos educativos; y las de Valdivia (2006) y Espinosa (2004) sobre las contradicciones entre el discurso formal sobre el tema de género y las concepciones de género en el desarrollo de las clases por parte de los docentes, tanto en educación básica como en técnica superior.

Trayectorias de profesionalización de mujeres indígenas peruanas y bolivianas

Las historias de vida y trayectorias de profesionalización de las mujeres indígenas entrevistadas son heterogéneas, con idas y venidas, con caídas, tocadas de fondo, naufragios. Pero también están llenas de fuerza y ganas de seguir adelante, de no sucumbir, de resiliencia. Lo común de estas trayectorias son los contextos de carencias, sobre todo económicas, aunque no solo de esa índole. También son historias plagadas de desencuentros con sus fueros más íntimos, como son sus pares: padres, hermanos, esposos, compañeros de escuela o de universidad. Son mujeres cuyas historias están atravesadas por la pobreza, por la exclusión, por la discriminación por género y etnicidad, pero que a pesar de las dificultades logran culminar con éxito sus estudios secundarios y entrar a la universidad.

Estas mujeres lograron revertir un destino repetido a diario por las estadísticas, las diversas investigaciones empíricas, lo que muchos presuponemos, por sus propias comunidades y familias: que la educación superior

no es accesible a las mujeres, más aún si son indias. En todos los casos analizados, los padres y las madres no culminaron la educación básica regular. Este dato vuelve aún más excepcionales sus historias, ya que se sabe que el nivel de educación alcanzado por los padres de familia tiene un efecto directo en el logro educativo de sus hijos.

Entonces, ¿qué tienen de particular estas historias?, ¿cuáles han sido las variables que han permitido a estas mujeres continuar con sus trayectorias de profesionalización?, ¿qué jugó en contra de ellas?, ¿cómo lograron superar los problemas personales, comunales, de clase, económicos y de género?

Transiciones hacia la adultez: construyendo los cimientos del cambio¹³

Los relatos de vida de las once mujeres entrevistadas comparten una visión sobre la infancia que se encuentra en una constante tensión. La gran mayoría de estas mujeres es de origen rural, por lo que los recuerdos de su niñez se sitúan en el campo y en lo bucólico de ese paisaje y de su tiempo. Sin embargo, esta imagen se desdibuja cuando hurgan un poco más y aparecen los contextos de carencia económica y falta de seguridad.

Siempre es difícil porque, tú sabes, cuando uno quiere estudiar, tiene que tener también libros, tiene que tener acceso a una computadora, son las mismas cosas que ahora los chicos necesitan, antes no era tanto, ¿no? No veías esas cosas, pero pienso que sí, tenía dificultades, tú sabes, entre la luz, el agua o comer mejor o salir de paseo. Esas cosas no las he tenido. (Raquel)

Mmm, de repente esa era otra época en que, de alguna manera yo... no era... no podría decir que he sido feliz. Pero tampoco podría decir que he sido infeliz [...] las condiciones de vida eran realmente limitadas, entonces nunca he dicho ni lo siento así, no, no ha sido la infancia que cualquier persona quisiera tener, ¿no? O sea, difícil, yo diría que ha sido, una infancia difícil porque

13. Los nombres de las entrevistadas han sido cambiados.

tenías que... tenía yo que cuidarme porque en la zona en que yo vivía era una zona difícil, delincuencia, alcoholismo, drogadicción. (Tania)

La dificultad y las carencias que sufren los niños y niñas en contextos rurales han sido mencionadas por múltiples estudios de corte etnográfico en el Perú y en el ámbito latinoamericano. Así como también la literatura especializada para el caso andino nos habla de cómo la violencia física se asienta en la base de las relaciones de socialización en la escuela, generalmente de profesor/a-alumno/a, y en la familia.¹⁴ Usaremos dos citas sobre violencia en la escuela para graficar lo que mencionamos:

Fue una experiencia con una maestra, con una maestra que yo no recuerdo por qué me golpeó e inmediatamente me escapé del colegio. (Raquel)

[...] esa fue una experiencia muy fea, porque era una profesora muy mala, realmente en esa época yo estudié, te daba con la regla, en las piernas, en las manos, pero ella era así de exagerada, recuerdo que a una amiga la golpeó horrible... Mira cuántos años ha pasado y eso no se me va de la cabeza. (Tania)

Encontramos, a su vez, que la mayoría de relatos devela una estructura de vida dividida por el encuentro de dos mundos simbólicos diferentes plasmados en dos idiomas: el castellano *versus* la lengua materna.¹⁵ Esta fragmentación se manifiesta por primera vez en su paso por la escuela primaria, aunque encontramos que reaparece a lo largo de sus vidas.

[...] yo repetí primer grado, no sabía el castellano, no me acostumbraba. A pesar que mi hermana me llevaba a su salón para tomar la leche, para estar junto con ella, no hablaba nada. Repetí, volví a hacer transición y recién pasé a primer año. (Georgina)

-
14. Puede revisarse Silva (1999), Ames (1998) y Rodríguez Rabanal (1986), entre otros.
 15. Esto ocurre con las mujeres que pasan su infancia en la comunidad y tienen como lengua materna una diferente al castellano. Para el caso de las mujeres que migraron a corta edad a una zona urbana y/o que tienen como lengua materna el castellano, el paso por la educación formal resulta más fácil; al menos, no existe el choque entre dos universos simbólicos distintos.

Otro rasgo común en las historias de vida de estas mujeres, vinculado a sus recuerdos de infancia, es la gran responsabilidad que tenían desde pequeñas en sus casas. El total de entrevistadas tienen en común haber asumido tareas domésticas (como el cuidado de sus hermanos menores, la limpieza del hogar, etc.) y productivas desde temprana edad. Esto acaso pueda dar ciertas luces de cómo y por qué se van estructurando sus subjetividades desde la responsabilidad, desde el no al ocio ni a descarriarse del sendero, que aparece de forma muy arraigada en su paso por la universidad.

[...] allí nosotros teníamos un pequeño restaurante que mi papá lo administraba y entonces muy temprano teníamos que ir al restaurante. Yo prácticamente me quedaba en la casa cuidando a mis hermanos, mientras que ellos iban a trabajar, y yo me iba al restaurante, cogía el almuerzo y lo llevaba a la casa, era mi rutina, limpiar la casa, recoger el almuerzo [...] para que comieran mis hermanos antes de ir al colegio y yo de allí me iba al colegio. (Sonia)

¿De qué cosas? De limpiar, de barrer, de tender las camas, eso sí, la ropa cada uno se lavaba la ropa, pero eso eran cosas de sábado, domingo, pero era más limpiar, limpiar. (Tania)

La gran responsabilidad que asumen en sus hogares, en el ámbito privado, la trasladan luego a la escuela. La mayoría de mujeres sobresalían académicamente, tanto en primaria como en secundaria. Esto contrasta fuertemente con un discurso paterno que las anula, las encasilla y sujeta al ámbito doméstico por el simple hecho de ser mujeres:

[...] como no teníamos muchos recursos, yo dos años no entré al colegio para que mis hermanos terminen primero, y después yo tenía que entrar, “porque tú no puedes estudiar porque eres mujer”, decía mi papá, “porque si vas a estudiar, va a ser para marido”, me decía. (Patricia)

[...] de parte de mi papá él estaba con la idea de que... no sé, los papás a veces que tienen, ¿no? Un poco su mentalidad de que no estudie, que ayude en la casa, esas cosas, que piensa que como somos mujer tenemos que estar ahí, ¿no?, ayudando a la mamá, y como era la única mujer en tantos hermanos. “¿Ya para qué vas a estudiar, si ya estudiaste, a dónde vas a ir?”. Y así me decía mi papá [...] “tienes que ayudar a tu madre, a trabajar, a darle plata”. (RC)

Encontramos así una característica ambivalente en sus biografías. Por un lado, el padre les dice que no pueden hacer nada más allá de lo que hacen en el hogar, que han nacido para eso. Se les atribuye significados simbólicos, bajo un enfoque reduccionista y meramente biológico, que reproduce la desigualdad entre hombres y mujeres y que atribuye un destino determinado a las identidades sexuales biológicas. Por otro lado, sin embargo, se les asigna responsabilidades que en la práctica van moldeando sus subjetividades.

En este contexto, la educación aparece en el imaginario de estas mujeres como uno de los pocos vehículos para salir de la pobreza, para progresar, lo que demuestra que el mito al respecto sigue vigente.

A veces cuando trabajas así, o sea no te valoran así, como a un perrito te tratan. Eso más me ha impulsado a mí a estudiar, entonces tengo que estudiar, tengo que estudiar [...]. (Patricia)

[...] no sé si ahora lo creo tanto, pero sí lo que creía era que eso me iba abrir más puertas, pues, ¿no? Tener más oportunidades de un buen trabajo, de poder acceder a una vida más digna, ¿no? O sea, digna en el sentido de que... bueno, de repente, digna no es la palabra correcta, una vida con lo mínimo, con las mínimas necesidades básicas [...] logradas, ¿no?, con un espacio para cada persona, o sea, con lo mínimo necesario para vivir tranquila. (Tania)

Encontramos matices distintos en el imaginario y valoración de la educación entre las mujeres bolivianas y peruanas. Para el caso peruano, la esperanza depositada en la educación como un factor de progreso habla de un progreso individual y familiar, pero no comunal, como sí sucede entre algunas mujeres bolivianas.

Para ser líder de tu pueblo, de tu región... yo había encontrado esa necesidad. No tenía casi las mismas posibilidades de participar, de enfrentar digamos a la realidad. Entonces, para mí como que era otro punto de partida para formar y preparar e inclusive ser como ejemplo [...], ¿no? Porque de mi generación debo de ser la única [...] hasta mientras no había ningún profesional en mi comunidad. (Ada)

El diferente valor que se le otorga a la educación tiene que ver con el desarrollo histórico de los movimientos indígenas en ambos países. En el caso boliviano, existen cinco organizaciones que representan a toda la población indígena y mestiza del territorio (casi el 70% de la población total).¹⁶ En Bolivia la identidad étnica pasa necesariamente por una identidad institucional. En el Perú, en cambio, el discurso sobre la etnicidad es bastante menor, así como su institucionalización (Cuenca 2014).

La decisión de la universidad y elección de la vida formativa

Hasta el momento, las trayectorias de las mujeres indígenas parecen similares a las de muchas de las niñas rurales que encontramos en la literatura especializada dedicada a América Latina. No obstante, encontramos en estas historias que el papel de la figura materna es clave en la decisión de continuar la secundaria y de cursar estudios universitarios, como lo evidencian las siguientes citas:

[...] creo que de alguna manera así nos inculcó, mi mamá nos decía “tienen que estudiar” a todos. Ella se sacrificó para que todos estudien, pero no todos aprovecharon, lo poco que podía darnos. (Tania)

Mira, yo tengo que agradecerle mucho a mi madre, porque desde que yo tengo uso de razón me acuerdo que siempre me ha incentivado, ¿no?, la responsabilidad, el estudio y la verdad que también uno lo va viendo conforme crece. Creo que esas cosas en el entorno que tú te vas moviendo te vas dando cuenta que es la única forma de salir de, pienso, de la pobreza, de... las dificultades que puedas tú tener, ¿no?, y también yo pienso que porque soy la mayor. (Raquel)

16. Las cinco organizaciones son: el Consejo Nacional de Ayllus y Markas del Qullasuyu (CONAMAQ); la Confederación de Pueblos Indígenas de Bolivia (CIDOB); la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB); la Confederación Nacional de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Bolivia “Bartolina Sisa” (FNMCIQB “BS”); y la Confederación Sindical de Comunidades Interculturales de Bolivia (CSCIB).

En el caso de algunas profesionales bolivianas, además del rol específico de la madre, se menciona el papel que cumplen las organizaciones de mujeres, que influyen de una manera directa en la decisión de estudiar en la universidad, de salir al espacio público y posicionarse en él.

[...] yo conocí esa organización, entonces esas hermanas me decían: “No, tienen que estudiar, no podemos estar sufriendo así, algún día tenemos que ser algo, tenemos que ser mejores”. (Patricia)

Entonces, son sus propios pares —las mujeres de su entorno más íntimo— quienes se posicionan en el principio de la cadena de valor e influyen en la decisión de estas mujeres de continuar sus estudios. Son estas mujeres quienes las incentivan a estudiar y quienes promueven esta visión y práctica de cambio. Ellas les hablan basándose en su propia experiencia; les dicen: “no repitas mi historia, cámbiala”. Y la manera de romper con la tradición es a través de la educación.

Por otro lado, si bien existe este mandato materno de estudiar, encontramos que en la mayoría de los casos no importa qué se estudia, lo importante es estudiar. La idea de vocación o de vínculo entre talento e interés no forma parte de la elección formativa. Qué carrera seguir se presenta como una decisión aleatoria, una opción asociada sobre todo a la oferta disponible en las ciudades cercanas y al grado de éxito que alcanzan personas conocidas que ya la han estudiado.

Sí, era nueva y digamos... creo que había recién la primera promoción para el 99. Entonces me dijeron que había espacio e ingreso libre, entonces yo fui a buscar, y verdad que era ingreso libre. Y yo me anoté directo. Como que para no perder el tiempo más. Y de esa manera me quedé yo con esa carrera. (Ada)

[...] tenía una duda porque no sabía qué estudiar, yo primero quería Ingeniería de Sistemas en la capital. Mi papá me dijo: “No tengo plata, entonces lo único que te queda es estudiar en esta universidad de acá en la región” [...]. De repente encuentro una amiga que yo conocí en el colegio, mi amiga Alina, que yo admiraba porque siempre los profesores se referían a ella que era una buena alumna [...], y le digo: “¿Qué estás estudiando?, sé que estás en

la universidad". "Sí, estoy estudiando Ingeniería Forestal". "¿Qué es eso?", le digo, porque yo nunca escuché qué es eso. "Es para cuidar el medio ambiente y es bacán porque te vas al campo y cuidas el bosque, estudias las maderas, los nogales, cosas así". "Ah, bacán, yo también quiero estudiar eso". (Sonia)

El pragmatismo que observamos a la hora de elegir una opción formativa aparece también en las trayectorias de estudio. Es decir, prima la lógica de oportunidad en todo sentido. La virtud de la responsabilidad que se les inculcó en la infancia aparece de nuevo y dialoga con ese pragmatismo. No se permiten dedicar tiempo al ocio. Han elegido estudiar en la universidad y tienen que culminar en el tiempo establecido. Los planes recreativos y nocturnos, asociados a la juventud, se dejan de lado; representan básicamente una pérdida de dinero.

Como yo la tenía bien claro que yo quería terminar en unos cinco años, y que si desapruebas tienes que pagar [...] un extra, entonces yo no tenía ese chance. (Nancy)

[...] bueno, la mayoría de mis compañeros se dedicaban a las fiestas, incluso yo era vista como la chancona [...]. Y siempre hay ahí gente que, como eres la opuesta a ellos, comienzan a tener cólera [...]. Al inicio éramos 60 estudiantes las cuales fueron quedándose, porque también la universidad no es que tú te vas hacer una vida social, ¿no? (Sonia)

Los relatos de vida muestran, entonces, cómo la figura femenina y materna juega un papel fundamental en el desarrollo profesional de las mujeres indígenas entrevistadas. Este hecho, junto con las responsabilidades que se les asigna en la infancia por su condición de mujer, contribuye a la particularidad y excepcionalidad de sus trayectorias.

Del sujeto colectivo de la comunidad a la mujer social de la esfera pública

Hasta el momento hemos analizado la trayectoria de estas mujeres comenzando por la infancia y mostrando las carencias y limitaciones con las que

se encuentran en el camino. Hemos visto, también, los puntos de fortaleza y el peso de las redes sociales —las madres y, en el caso boliviano en particular, las organizaciones de mujeres— en la decisión de continuar su vida formativa. También hemos dado cuenta de que la idea de vocación no es primordial a la hora de elegir la carrera que van a estudiar, una acción más bien aleatoria. Entonces, ¿qué ocurre con estas mujeres después de haber pasado por la universidad? ¿Qué rol ocupa su vida laboral y de qué manera la vinculan con su identidad étnica y de género?

Lo que hemos podido observar es que todas las mujeres, desde sus diferentes disciplinas, sean ingenieras, profesoras, enfermeras o abogadas, tienen un fuerte vínculo con lo social. Quieren ayudar a las personas desde su profesión, desde lo que han estudiado. Se dan cuenta de las necesidades de los otros porque ellas han pasado por las mismas circunstancias. Hay una preocupación inherente por las problemáticas sociales, por los problemas de su entorno, por la gente.

Tenía dolor de muela, y mira una experiencia que me pasó a mí, cuando tenía diez años, creo, que me tocó ir solita al dentista. No tenía plata ni para sacarme la muela. O sea, me acuerdo de eso, que me dolía bastante y yo me fui sola, y tenía problemas de salud también, que hasta ahora los tengo, pero creo que fueron ya producto de... no sé de qué producto será, pero no tengo nada actualmente, según los médicos todo es psicológico, entonces por esa parte creo que era mi idea, ¿no?, de poder realmente yo ofrecer [...] a alguien y poder estudiar y por supuesto para yo poder tener mi mejoras en mi vida, ¿no? Vivir mejor y eso, eso yo pensaba. (Raquel)

Desde muy joven he visto mucha preocupación en tema de territorio de pueblos indígenas, porque [...] en la comunidad de mis padres está la minera Las Bambas, entonces ha habido una serie de atropellos ahí, lamentablemente, mucha falta de información que ha hecho que [...] acepten de repente las condiciones de ellos, en lo que he podido, como estudiante de Derecho, los he podido apoyar. (Nancy)

Así, el trabajo al que se dedican se vuelve un eje fundamental en sus vidas, un tema personal. Vemos, a través de las entrevistas, que se entrecruzan lo privado y lo público. Encontramos que existe un fuerte vínculo entre

su profesión y sus historias de vida. El compromiso con la ayuda al otro, a través de sus oficios, es para ellas primordial.

Sus madres les dicen: “posiciónate en el espacio público”, “sé alguien”. Sin embargo, todas sus trayectorias las devuelven al espacio privado, al cuidado del *otro*. Esa es la particularidad de estas mujeres indígenas profesionales: reproducen el cuidado del *otro*, algo que era privado y que hicieron en su infancia, en el espacio público. Eso es lo que les brinda el paso por la educación superior.

Sobre el paso por la universidad

En líneas generales, al preguntarles por el balance de su paso por la universidad, la mirada en retrospectiva es positiva. Las entrevistadas sostienen que el hecho de ser profesionales les ha permitido acceder a puestos de trabajo mejor remunerados, les ha proporcionado independencia económica y afectiva, y también seguridad personal. A ello le agregan haber obtenido, al haber estudiado, una visión global sobre temas culturales, económicos y sociales. La mayoría reflexiona en torno a un “antes” y un “después” de su paso por la universidad. Antes de él, tenían una visión muy particular y reducida que se constreñía a los problemas sociales de su comunidad; después, adquirieron la capacidad de entender esa problemática particular en un contexto mayor.

Sí, porque yo, por ejemplo, cuando era pequeña yo no conocía [...] no teníamos luz, vivíamos en la comunidad y aparte de eso yo no conocía una mesa para hacer mis tareas. Entonces, de alguna manera, por ejemplo, es con el trabajo [...] ha mejorado mi familia, a mi hijo puedo dar [...] puede tener lo necesario, digamos. Entonces realmente nos ha ayudado [...]. Por ejemplo, con la maestría que he hecho allá en Nicaragua, también las experiencias de otros países y todo eso, yo pensaba que solo en Bolivia había pueblos indígenas. Así yo pensaba, pero no había sido así, entonces yo creo que me ha dado más fuerza, tal vez con el tiempo voy a querer los cargos más altos [...] para que estas cosas cambien. (Patricia)

[...] me ayudó [...] a conocer otras realidades porque yo, o sea, mi círculo de amistades, no era muy grande, era gente de alrededor de Surquillo de mi colegio o vecinos míos, ¿no? Y esa era mi visión [...] tenía idea de que podía haber definitivamente otras realidades, mejores o peores que la mía, pero no las conocía. (Tania)

Sin embargo, esta visión positiva y general podemos matizarla si entramos al detalle de algunos aspectos. Hablamos ya de lo difícil que fue para estas mujeres superar la visión paterna sobre lo que debían hacer con sus vidas. Encontramos que todas las que forman parte del corpus de análisis de esta investigación sufrieron discriminación por el hecho de ser mujeres en su entorno íntimo, en su vida privada. No obstante ello, lograron vencerla y llegaron a la universidad. Pero en sus discursos sobre sus estudios universitarios hallamos otro tipo de discriminación que se intersecta con la de género: la de raza. Hay aquí una caída del ideal, un agujero en el mito de la educación, lo que justamente refuerza la idea con la que comenzamos esta sección sobre sus trayectorias. Esto es, que no existe una línea progresiva de menor a mayor en sus historias de vida, sino que son trayectorias con idas y venidas, con una multiplicidad de acontecimientos que dan forma a sus subjetividades, y en las cuales la condición étnica y de género atraviesa siempre sus experiencias.

Observamos así que se reproduce en la vida universitaria lo que experimentaron en la escuela: el choque entre dos mundos distintos por el uso de la lengua. Y es que en el imaginario social hegemónico la universidad está destinada a un solo tipo de sujeto: blanco, letrado, castellano y urbano.

No, no hablo muy bien [...] en la universidad todo el mundo se reía de mí... (Patricia)

En la universidad nos sentíamos discriminados, ¿no?, porque como por ejemplo nosotros entrábamos [...] al aula y después de que salíamos, desinfectaban. Nosotros mismos veíamos, echaban ambientador, lo barrían bien, limpiaban bien los asientos. (Tania)

Pero, además, alguna gente me conocía, algunas docentes me dijeron: “Pero tú eres del campo, ¿para qué quieres estudiar?, debes de volver al campo, entonces vuelve nomás a tu pueblo”. (Ada)

Entonces, yo en la puerta preguntaba: “Amigo, ¿qué te hace pensar que yo no puedo ser alumna de esta universidad?”. Yo me ponía a preguntarle al guardián: “¿Qué te hace pensar?, explícame, ¿qué te hace pensar?, ¿mi cara, mi tamaño, mi ropa? ¿Qué te hace pensar que yo no puedo ser alumna de esta universidad?”. “No, nosotros cumplimos órdenes”, decía. (Georgina)

Ello además se complejiza con lo que Edgardo Lander llama la “colonialidad del saber” que se reproduce en la enseñanza universitaria: “el discurso hegemónico del modelo civilizatorio, esto es una extraordinaria síntesis de los supuestos y valores básicos de la sociedad liberal moderna en torno al ser humano, la riqueza, la historia, el progreso y la buena vida” (Lander 2000: 11). Sobre este tema han sido pocas las reflexiones que hicieron las mujeres profesionales en estudio. Aun siendo escasas, ellas nos permiten plantear algunas interrogantes sobre la función de la educación universitaria en contextos de diversidad.

Animales te muestran en libro o en la escritura, pero no te imaginas cómo son. No te muestran tu realidad, era difícil, pues. Cuando salí, por ejemplo, a la ciudad [...] a pesar que leía correctamente, pero era difícil para mí empezar a romper esa barrera para hablar el castellano. (Ada)

[...] la educación ahí [en la universidad] está muy occidentalizada, para nada te enseñan la otra visión. Lo único que te enseñan es que si traes inversión, pues, el Perú va a salir adelante [...]. Lo que nos enseñan en la universidad [...] solamente te lo enseñan como un enfoque, no te dan el otro lado, ¿no?, el lado del pueblo. (Nancy)

Esta visión crítica sobre la educación superior es la menos frecuente y contrasta con otras visiones en las que prima la cuestión mimética, la homogenización: al pasar por la universidad, los sujetos se occidentalizan, siguen el mandato del “deber ser”, de que solo hay una forma de hablar y de escribir, un solo lugar de enunciación al que tienen que llegar. La educación les permite moldearse en ese sentido, cambiar la manera en que escriben y se expresan, porque ese es el único modo en que pueden tener voz.

Lamentablemente, la educación en provincia es muy baja y eso lo viví en México, porque ahí me enfrenté con la triste realidad que mi redacción era mala, una comprensión muy baja no sé si era porque [...] son temas complicadísimos pero, frente a mis compañeros también [...]. Había una diferencia con el argentino que tenía mayor cualidades para redactar, frente al español, bueno con los mexicanos, con los que son de la misma provincia, también estaba por ahí como nivel de los indígenas y su idioma mal hablado el español [...] yo estaba en ese nivel [...] toda esa situación creo que lo superé con los estudios que realicé en México, porque ahí ya *me tuve que esmerar para tener una buena redacción, ahí creo que recién aprendí el sentido de redactar como debe ser, hablar como debe ser.*¹⁷ (Sonia)

Esto nos lleva a preguntarnos: ¿cuál es el marco de inclusión de la educación superior en el que se insertan estas mujeres indígenas?; ¿qué se deja de lado o de qué manera dialogan y se encuentran ambas esferas?; ¿se reproduce el sentido binario modernidad-tradición, barbarie-civilización, mito-ciencia, educación-cultura? Conocemos cuáles son los límites de la universidad. Sin embargo, es importante reflexionar sobre nuevas y mejores alternativas que puedan proyectar una educación mediada por las diversidades culturales, sociales y, por qué no, de género.

Esto nos lleva a una discusión mayor que quizás sea materia de otro trabajo. Mientras tanto, queríamos dejar constancia de estas interrogantes como una contribución a futuras investigaciones.

Reflexiones finales y pistas para una agenda de investigación

En líneas generales, el presente texto ha querido dar cuenta de cuáles han sido las características, los procesos y las trayectorias de once mujeres indígenas que han conseguido cursar la educación superior. Sabemos que a pesar de la expansión de la educación universitaria, algunos grupos no han

17. El resaltado es nuestro.

logrado beneficiarse de ella. Particularmente, las mujeres indígenas forman parte de los grupos excluidos de esta democratización de la educación superior. No obstante, algunas han logrado modificar esta situación e insertarse en el mundo universitario, para luego tentar un espacio en el ámbito laboral.

Este proceso no solo no fue fácil, sino que terminó constituyéndose en una estrategia de lucha por espacios de reconocimiento y representación. Todas las mujeres entrevistadas, de manera profesional o complementaria, practican un ejercicio político-reivindicativo. De alguna manera, cada una de estas historias vitales son también historias de búsqueda de justicia social. En términos de Nancy Fraser (2008), la representación es una de las tres dimensiones fundamentales de la justicia, junto con la distribución y el reconocimiento.

Hemos tratado de reconstruir estas historias con la finalidad de comprender las experiencias que moldean las subjetividades de estas mujeres que se atrevieron a modificar el destino marcado por sus ancestros, y que ahora son profesionales con posgrado.

En este cambio de destino, las madres desempeñaron un papel fundamental. Primero, convenciendo a los padres para que, una vez terminada la primaria, sus hijas cursaran la secundaria. Luego, alentándolas a continuar estudios superiores.

Un asunto compartido por las mujeres entrevistadas fue que a pesar de los problemas padecidos en la escuela, la experiencia escolar fue significativa para su socialización, para su encuentro con “lo urbano” y su vínculo con otras mujeres. Martha Nussbaum sostiene que “La vida de los niños y las niñas que crecen con la certeza de que irán a la universidad e incluso tendrán acceso a un posgrado es profundamente distinta de la vida que llevan los niños y las niñas que a veces ni siquiera pueden asistir a la escuela” (Nussbaum 2010: 31).

Las dificultades durante la vida universitaria y luego en el mercado laboral no afectan el cambio positivo en la vida de las mujeres indígenas. Una mejor situación económica y una “apertura” hacia el mundo son argumentos comunes expresados por estas profesionales.

Es importante dar cuenta de que los diferentes contextos educativos y periodos históricos producen sus propias versiones de la identidad de género en relación con el poder. En ese sentido, lo que observamos a través de las trayectorias de estas mujeres es que existen factores muy importantes que condicionan y que tienen un impacto directo en sus posibilidades y decisión de cursar la educación superior. De alguna manera, rompen con la idea de subalternidad asociada a la indianidad femenina (De la Cadena 1991).

Las aproximaciones iniciales presentadas en este informe, con matices y sin generalizaciones, nos permiten plantear nuevas preguntas sobre los tres grandes temas que atraviesan este texto: educación, género y etnicidad.

A partir de esta exploración consideramos fundamental reunir un mayor conocimiento sobre las subjetividades de las mujeres indígenas en su vínculo con la educación superior. Se requiere conocer cuáles son las redes de soporte de estas mujeres, qué ocurre con la supuesta especificidad de su género (esposo, hijos, familia), qué sucede con el cambio en la percepción del tiempo, la dedicación y la distribución de tareas en el ámbito del hogar y laboral, qué aspectos de su vida, vinculados a su condición de mujeres y a su propia etnicidad, han tenido que ser puestos de lado con miras a lograr el éxito.

La investigación sobre las mujeres indígenas profesionales debiera aportar a la comprensión de los procesos estructurales que regulan la inclusión/exclusión de la vida social, a la vez que proponer elementos para construir una noción de justicia que evite perpetuar las ventajas de los grupos privilegiados (Young 2000).

Bibliografía

AGÜERO, Aileen y Mariana BARRETO

2012 *El nuevo perfil de las mujeres rurales jóvenes en el Perú*. Lima: IEP, Nuevas Trenzas.

AMES, Patricia

2006 “La escritura en la comunidad rural y las prácticas letradas de varones y mujeres”. En Ames, Patricia, ed., *Las brechas invisibles. Desafíos para una equidad de género en la educación*. Lima: IEP, UNFPA y Universidad Cayetano Heredia.

AMES, Patricia y Patricia OLIART

1998 “Notas de campo: el trato a los niños y niñas en la sierra rural”. En *Cuestión de Estado* 22: 34.

ANDERSON, Jeanine

1994 *La socialización infantil en comunidades andinas y migrantes urbanos en el Perú*. Lima: Fundación Bernard van Leer, Ministerio de Educación.

CÓRDOVA, Gavina

2011 “Educación superior en el Perú: los pueblos indígenas y afrodescendientes y las políticas públicas e institucionales”. En Mato, Daniel, coord., *Educación superior y pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina. Normas, políticas y prácticas*. Caracas: IESALC – UNESCO.

CUENCA, Ricardo

2014 “Historias, trayectorias y contextos: la formación de profesionales indígenas en Bolivia y Perú”. En Cuenca, R., ed., *Etnicidades en construcción. Identidad y acción social en contextos de desigualdad*. Lima: IEP.

CUENCA, Ricardo y Rodrigo NIÑO

2011 *Igualando oportunidades: sistematización del programa internacional de becas de la Fundación Ford en el Perú*. Lima: IEP.

- DE BELAUNDE, Carolina, Carolina TRIVELLI y Cecilia ISRAEL
2011 *Inclusión a través de la educación de posgrado: el programa internacional de becas de la Fundación Ford*. Lima: IEP.
- DEGREGORI, Carlos Iván
1986 “Del mito del Inkarrí al mito del progreso: poblaciones andinas, cultura e identidad nacional”. En *Socialismo y Participación* 36: 46-55.
- DE LA CADENA, Marisol
1991 “Las mujeres son más indias: etnicidad y género en una comunidad del Cusco”. En *Revista Andina* 9 (1): 7-29.
- DÍAZ-ROMERO, Pamela (ed.)
2006 *Caminos para la inclusión en la educación superior en Chile*. Santiago: Fundación Equitas.
- ESPINOSA, Giuliana
2004 “Currículo y equidad de género en la primaria: una mirada desde el aula. Estudio realizado en tres escuelas estatales de la ciudad de Lima”. En Benavides, Martín, ed., *Educación, procesos pedagógicos y equidad: cuatro informes de investigación*. Lima: GRADE.
- FRASER, Nancy
2008 *Escalas de justicia*. Barcelona: Herder.
- 2009 “La justicia como redistribución, reconocimiento y representación”. En Maíz, Ramón, coord., *Terorías políticas contemporáneas*. Valencia: Tirant lo Blanc.
- KUDÓ, Inés
2004 “La educación indígena en el Perú. Cuando la oportunidad habla una sola lengua”. En Winkler, Donald R. y Santiago Cueto, eds., *Etnicidad, raza, género y educación en América Latina*. Santiago de Chile: PREAL.

LANDER, Edgardo

- 2000 “Ciencias Sociales: saberes coloniales y eurocéntricos”. En Lander, Edgardo, comp., *La colonialidad del saber: eurocentrismo y Ciencias Sociales. Perspectivas latinoamericanas*. Buenos Aires: CLACSO.

LEÓN, Juan y Claudia SUGIMARU

- 2013 *Entre el estudio y el trabajo: las decisiones de los jóvenes peruanos después de concluir la educación básica regular*. Lima: GRADE.

LÓPEZ, Luis Enrique, Ruth MOYA y Rainer Enrique HAMEL

- 2009 “Pueblos indígenas y educación superior en América Latina y El Caribe”. En López, Luis Enrique, ed., *Interculturalidad, educación y ciudadanía. Perspectivas latinoamericanas*. La Paz: PROEIB-Andes y Plural Editores.

LUHMANN, Niklas

- 1998 *Complejidad y modernidad. De la unidad a la diferencia*. Madrid: Trotta.

MIMDES – MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL

- 2010 *Una aproximación a la situación de la mujer en el Perú*. Lima: MIMDES.

MOHANTY, Chandra Talpade

- 2008 “Bajo los ojos de Occidente. Academia feminista y discurso colonial”. En Suárez Navaz, Liliana y Rosalva Hernández Castillo, eds., *Descolonizando el feminismo: teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

MONTERO, Carmen

- 2006 “La exclusión educativa de las niñas del campo: ¿pasado o presente?”. En Ames, Patricia, ed., *Las brechas invisibles. Desafíos para una equidad de género en la educación*. Lima: IEP, UNFPA y Universidad Cayetano Heredia.

MOYA, Ruth

- 2011 “La escuela: acicate para acceder a la educación superior indígena”. En *Pueblos Indígenas y Educación* 61: 83-138.

MUÑOZ, Fanni, Patricia RUIZ-BRAVO y José Luis ROSALES

- 2006 “El currículo y la equidad de género en la primaria: estudio de tres escuelas estatales”. En Ames, Patricia, ed., *Las brechas invisibles. Desafíos para una equidad de género en la educación*. Lima: IEP, UNFPA y Universidad Cayetano Heredia.

NUSSBAUM, Martha

- 2010 *Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las Humanidades*. Buenos Aires: Katz.

OLIART, Patricia

- 2004 “¿Para qué estudiar? La problemática educativa de niñas y mujeres en áreas rurales del Perú”. En Sichra, Inge, comp., *Género, etnicidad y educación en América Latina*. Madrid: Ediciones Morata, PROEIB-Andes, InWEnt y Tantanakuy.
- 2005 “Género, sexualidad y adolescencia en la provincia de Quispicanchi”. En Oliart, Patricia, Rosa María Mujica y José María García, eds., *Quispicanchi. Género y sexualidad*. Lima: IPEDEHP-Fe y Alegría.

PROGRAMA HATUNÑAN

- 2001 *Caminos de interculturalidad: los estudiantes originarios en la universidad*. Lima: PUCP.

QUIJANO, Aníbal

- 1992 “Colonialidad, poder, cultura y conocimiento en América Latina”. En *Anuario Mariateguiano* IX (9): 113-122.
- 2003 “Notas sobre ‘raza’ y democracia en los países andinos”. En *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* 9 (001).

RIVERA, Tarcila

- 2008 "Mujeres indígenas americanas luchando por sus derechos". En Suárez Navaz, Liliana y Rosalva Hernández Castillo, eds., *Descolonizando el feminismo: teorías y prácticas desde los márgenes*. Madrid: Cátedra.

RODRÍGUEZ RABANAL, César

- 1986 "Mundo interno y contexto social en sectores populares". En *Debates en Sociología* 11: 187-206.

RUIZ-BRAVO, Patricia

- 1997 *Una aproximación al concepto de género*. Lima: CEDOC.

RUIZ-BRAVO, Patricia, Fanni MUÑOZ y José Luis ROSALES

- 2006 "Género, educación y equidad en el Perú". En *Equidad de género y reformas educativas*. Santiago de Chile: FLACSO Argentina, Hexagrama Consultoras e IESCO Colombia.

SCOTT, Joan

- 1996 "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Lamas, Marta, comp., *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG.

SICHTA, Inge (comp.)

- 2004 *Género, etnicidad y educación en América Latina*. Madrid: Ediciones Morata, PROEIB-Andes, InWEnt y Tantanakuy.

SILVA, Giselle

- 1999 "Resiliencia y violencia política: la esperanza realista en el siglo XXI". En Fort, María Rosa y Moisés Lemlij, eds., *El umbral del milenio*. Lima: PromPerú y SIDEA.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty

- 2003 "¿Puede hablar el sujeto subalterno?". En *Revista Colombiana de Antropología* 39: 297-364.

STOLCKE, Verena

- 2000 “¿El sexo es al género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad?”. En *Política y Cultura* 014: 25-60.

TAYLOR, Charles

- 1993 *El multiculturalismo y la política de reconocimiento*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.

VALDIVIA, Betsey

- 2006 “El rol docente en la orientación y elección vocacionales en la secundaria técnica”. En Ames, Patricia, ed., *Las brechas invisibles. Desafíos para una equidad de género en la educación*. Lima: IEP, UNFPA y Universidad Cayetano Heredia.

VÁSQUEZ, Enrique y Álvaro MONGE

- 2007 *¿Por qué y cómo acortar la brecha de género en educación en las niñas y adolescentes?* Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

WINKLER, Donald y Santiago CUETO (eds.)

- 2004 *Etnicidad, raza, género y educación en América Latina*. Santiago de Chile: PREAL.

YOUNG, Iris Marion

- 2000 *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra.

“No sé cómo lo hacemos, pero es muy sacrificado”: mujeres profesionales en el ámbito de la gran empresa limeña

Liuba Kogan

Privilegiadas y discriminadas

La inserción de las profesionales mujeres en el ámbito de las grandes empresas se da en el contexto del neoliberalismo y de las nuevas élites económicas en un entorno de crecimiento económico hasta ahora sostenido. Esta dinámica alienta el discurso de la meritocracia, por lo que se valora la profesionalización y especialización tanto de hombres como de mujeres. Es decir, se trataría de un sistema en el cual cada persona que trabaje en una empresa o entidad debe ser admitida o promovida de acuerdo con su desempeño como profesional, sin considerar factores como el género o la raza. Sin embargo, el estudio cualitativo del desempeño de las mujeres en grandes empresas nos muestra que del dicho al hecho hay mucho trecho: incluso las mujeres privilegiadas son discriminadas en razón de su género.

Las grandes empresas, en teoría, tienen discursos de índole inclusiva y moderna en contra de todo tipo de discriminación. Sin embargo, en los estudios llevados a cabo, las formas de discriminación más intensas en orden de importancia son la racial, socioeconómica, de orientación sexual y de género. A diferencia de épocas pasadas donde era frecuente negarse a reclutar a una mujer en razón de su sexo, hoy en día existen microagresiones o formas veladas de generación de desigualdad de oportunidades entre los sexos. La agenda feminista ha tenido efecto en los discursos y en muchas

acciones que se han llevado a cabo en las empresas, sin embargo, ello no ha transformado la estructura de poder de estas organizaciones.

¿Cómo se discrimina a las profesionales privilegiadas?: los ascensos

La discriminación de género se manifiesta de modo diverso según el tamaño de las empresas, siendo más intensa mientras más grande la empresa y de mayor valor social el puesto de trabajo. En las empresas grandes, se aplican sistemas de reclutamiento sofisticados o se terceriza dicho proceso convocando a *head-hunters*. Estas últimas dialogan directamente con los gerentes y tratan de cumplir con todos los requerimientos señalados por los interesados. Es en este proceso donde se revela la discriminación por género, mas no en el reclutamiento usual:

Les digo: “Pero tú quién te imaginas, quién te gustaría que esté sentado en esa oficina para que...”, y te dicen: “bueno, ¿sabes qué?, a mí me gustaría que fuera un hombre”. “¿Por qué?”, “porque mis clientes son difíciles, el mercado es un mercado más industrial”. “Ok, ¿y por qué te gustaría que sea un hombre?”, “porque un hombre es más asertivo, más aguerrido”. (*Head-hunter*).

Los hombres son vistos como personas más capaces para la negociación y el liderazgo, lo que se ve reforzado por la realidad, ya que existe una amplia mayoría de hombres trabajando en el sector empresarial ocupando puestos de alto perfil. Sin embargo, se buscan explícitamente hombres casados porque ello revelaría estabilidad y madurez, denotando, por otro lado, el carácter aún conservador del sector empresarial peruano. El género es una variable importante a tomar en cuenta para las grandes empresas, así como la raza. Si bien la discriminación de género afecta a una gran parte de las mujeres, es necesario resaltar que perjudica de manera más intensa a las mujeres afroperuanas, a las que ni siquiera tienden a llamar para una entrevista de trabajo (Kogan 2014).

En general, en el ámbito de la gran empresa, el problema no reside en el reclutamiento, ya que hablamos de profesionales con las competencias requeridas para ejecutar efectivamente sus actividades. En un estudio reciente, Galarza, Kogan y Yamada (2012) encontraron que al enviar 4820 CV para empleos profesionales técnicos y no calificados a 60 tipos de vacantes laborales, no hubo una diferencia significativa para entrevistas de trabajo entre hombres y mujeres. El problema, que se presenta específicamente en el caso de las mujeres, es la poca posibilidad de ascender dentro de la empresa, de lograr formar parte del comité directivo y poder tomar —o intervenir en— las grandes decisiones. Y esto se hace evidente en el bajo porcentaje de mujeres liderando grandes empresas en el Perú. El cuadro 1 fue elaborado a partir de la información de Cavanagh (2009), que curiosamente registra a las profesionales con los términos decimonónicos de “señora” y “señorita”. De ahí deviene el valor social de la edad de la mujer, tema que trataremos luego.

CUADRO 1
Gerentes generales o sus equivalentes según sexo y tamaño de empresa

	Gran empresa		Mediana empresa		Pequeña empresa	
	N°	%	N°	%	N°	%
Señor	842	93,56	5973	84,14	1577	78,81
Señora	30	3,33	652	9,18	207	10,34
Señorita	28	3,11	474	6,68	217	10,84
Total	900	100,00	7099	100,00	2001	100,00

Fuente: elaboración propia sobre la base de Cavanagh 2009.

Como se puede apreciar en el cuadro 1, el 6,44% de mujeres son gerentes generales en la gran empresa. Esta es una cifra considerablemente baja que se presenta no solo en la gran empresa, sino también en la mediana (15,8%) y la pequeña empresa (21%). El porcentaje de mujeres que lideran grandes empresas parece no haberse incrementado significativamente desde

el 2009, ya que un último estudio señala que actualmente solo el 7% de los directores de las empresas líderes locales son mujeres (El Comercio 2014).

Los secretos mejor guardados de la empresa

Evitando el dramatismo, existe una percepción entre ejecutivas de mando medio de una mejora en las condiciones de trabajo para las mujeres en los últimos 15 a 20 años en el mundo de las grandes empresas. De hecho, comparan la situación de sus madres como trabajadoras en ese tipo de empresas al punto de señalar que las brechas de género se van cerrando. En un estudio de panel que se realizó en el año 1994 y 2010 (Kogan 1994, 2013), se encontró que el porcentaje de gerentes y subgerentes mujeres había aumentado de 14% a 37%. Sin embargo, cuando se indaga más profundamente en el discurso de las mujeres, se evidencia una vida mucho más exigente que la del hombre, pues su rutina de trabajo casi no cambia a pesar de la llegada de los hijos.

Al no ser transparentes los sueldos que perciben hombres y mujeres por los mismos puestos, muchas veces al momento de las renunciadas algunas mujeres se dan cuenta que estuvieron ganando menos que sus pares que realizaban las mismas funciones. Algunas de ellas comentan que un gran problema de las mujeres es que negocian muy mal sus primeros sueldos. De otra parte, muchas veces las empresas piensan que para retener a un hombre es necesario pagarle mejor.

Al haber pocas mujeres en puestos de alta gerencia, las posibilidades de mentoría o de tener subordinadas mujeres que puedan ser guiadas en su línea de carrera son menores que las de los hombres.

Por otro lado, el teletrabajo, es decir, llevar trabajo a la casa estando comunicada constantemente con la empresa, tiende a no ser muy bien visto, pues existe una cultura de largas horas de trabajo como un valor.

Las empresas valoran cada vez más la imagen de sus trabajadores como parte de la imagen corporativa. Por lo tanto, exigen que las mujeres cuiden su lozanía, su aspecto juvenil y su peso. Esto lleva a que las profesionales tengan que estar trabajando constantemente sobre su cuerpo, ya sea

con ejercicios u operaciones, para seguir siendo valoradas. Además, se les exige un gasto bastante importante en productos de belleza, accesorios e indumentaria.

Si una mujer no está dispuesta a cumplir con estas exigencias, lo más probable es que baje sus expectativas laborales apuntando a puestos menos exigentes y con una menor remuneración.

Sí, pero no: acepto el discurso de género, pero no me pidas mucho más

Si bien no todas las empresas son iguales (existen las transnacionales con protocolos de equidad de género y diversidad que provienen de sus casas matrices, antiguas empresas nacionales o nuevas empresas familiares), ni todos los rubros son similares (existen algunos donde la mayoría de trabajadores son hombres y otros donde la mayoría son mujeres), ni todas las mujeres son iguales, el modelo que prima es el llamado modelo del “gladiador” al que se le exige trabajar en todo momento y en todo lugar (MacKinsey & Company s. f.), sin tomar en cuenta, ni por asomo, un equilibrio entre el mundo del trabajo y los intereses personales o familiares.

A lo largo de las últimas décadas, la sociedad limeña se ha vuelto más permisiva con los modelos de mujer que han ido apareciendo o que las mujeres han ido conquistando. Antes, la mujer era ante todo madre, esposa y, por último, eventualmente trabajadora. Hoy en día podemos encontrar diferentes modelos de mujer que privilegian diversos roles y que se relacionan de distinta forma con el mundo del trabajo y el ascenso dentro de la empresa.

En la actualidad, a pesar de que las grandes empresas asumen el discurso de género, la práctica resulta ambigua: si la mujer ocupa un puesto importante y su valor de rotación es muy alto, se tomará el embarazo de un modo amigable; sin embargo, si se trata de una mujer en carrera de ascenso, un embarazo tiende a verse como un problema. Existen mujeres que asumen como proyecto de vida no tener hijos y, por el contrario, privilegian su vida laboral:

No soporto a los niños ni un minuto cerca. ¿Sabes qué? Yo soy de las personas que valoran mucho la libertad, no me gusta tener ataduras de ningún tipo [...] el embarazo me parece la cosa más horrenda que pueda haber. No le encuentro ninguna gracia a inflarte de esa manera, que tu cuerpo cambie. No, no estoy dispuesta a hacerlo. El embarazo, los niños... no podría hacer lo que quiero. Yo me levanto las 5:30 am todos los días, llego al gimnasio de 6 am a 7:30 am, me cambio, vengo a la oficina y me quedo hasta que termine. Y si quiero, salgo con mis amigas. (Directora de proyectos)

El primer modelo de mujer profesional a considerar es una persona que privilegia el trabajo y las actividades relacionadas con poder mantener su puesto y ascender: hacer contactos, estar presente en los eventos, hacer *networking*. Estas mujeres muestran, a su manera, un alto grado de individualidad (Beck-Gernsheim 2002), ya que privilegian sus estudios, trabajo y vida profesional por sobre valores “tradicionalmente” referidos a la mujer, como ser madre o esposa.

El segundo modelo de mujer profesional es que la que, si bien se desempeña de buena manera en su trabajo y tiene la ambición de ascender, privilegia más a su familia. Esta profesional tiene claramente presente el papel de madre o esposa que debe desempeñar y está en una constante tensión entre su rol de profesional y el de miembro activo de la familia.

Yo tengo una lista que hice el viernes en la noche de cosas que tengo que hacer, y tiene alrededor de 50 puntos y algunos de ellos tienen subítems. Entonces, son un montón de cosas que solo puedo ver yo: organizar la mudanza, arreglar la casa que vamos a alquilar, ver las cosas de los enanos... más todo lo de la empresa. (Gerente financiera)

El tercer modelo de mujer profesional podemos denominarlo como el de la “malabarista”, ya que es una persona que está en constante negociación y tensión entre sus roles de mujer trabajadora y mujer madre. Además, este modelo de mujer se caracteriza por necesitar constantemente y para distintas tareas a un batallón de asistentes, como son las niñeras o los familiares, especialmente a los abuelos:

Mi esposo, por decirte, viaja mucho también. Antes yo viajaba más que él, ahora él viaja más que yo, entonces de todas maneras siempre necesitamos un apoyo fuerte. Siempre están los abuelos. Emito los pasajes para que mi mami venga o mis suegros vengan, porque la familia siempre te apoya, en el fondo. Los cuatro abuelos de mis hijos no trabajan, entonces es más simple. Es eso, es buscar un apoyo de la familia, adicional al que puedes conseguir en las nanas y las empleadas. (Gerente de comercio exterior)

Estos modelos de mujer surgen ante la poca importancia que las grandes empresas le dan a las actividades que realizan sus empleados fuera del trabajo. Es cierto que en el caso de las mujeres profesionales las empresas están dispuestas a dar licencias por maternidad y permitir otras formas de trabajo, como trabajar desde la casa ciertos días a la semana, pero estos son solamente paliativos que no solucionan el problema de fondo, que es cómo equilibrar el tiempo del trabajo y el tiempo personal o familiar.

En líneas generales, no todas las grandes empresas se interesan en promover una línea de carrera clara para las mujeres profesionales. Al parecer, tampoco están interesadas en cambiar el modelo del “gladiador” para que las profesionales puedan negociar mejor o tener un horario de acuerdo con sus roles de madre y trabajadora, y aun así poder desarrollarse dentro de la empresa y acceder al ápice estratégico. Muchas grandes empresas todavía consideran “difícil trabajar con mujeres”.

Checklist: ¿qué podemos ir haciendo?

En distintos países de América Latina se ha analizado la situación de las mujeres profesionales en el ámbito empresarial con resultados similares. De cara al empleo precario o informal, podríamos pensar que es un lujo pertenecer a la PEA formal y tener un sueldo inalcanzable para la gran mayoría y que, por lo tanto, este no sería un tema del que deberíamos preocuparnos académicamente. Sin embargo, lo que nos muestra este tipo de estudios es que incluso en situaciones de privilegio, la discriminación de género se reconfigura de formas sutiles que nos pueden alertar de que

crecer económicamente y fomentar el empleo no necesariamente conlleva a situaciones de equidad de género en el espacio laboral.

A largo plazo, sabemos que la solución para las desigualdades y discriminación (de género, racial, orientación sexual, edad, nivel socioeconómico, etc.) tiene que ver con un cambio de mentalidades y relaciones de poder que son procesos de largo aliento. Sin embargo, podemos pensar en acciones de corto plazo que pueden ayudar a las mujeres profesionales a revertir la situación de discriminación que en realidad viven silenciosamente.

1. Registrar el número de mujeres y hombres según cargos.
2. Exigir políticas de conciliación trabajo-familia.
3. Desarrollar políticas de retención de talentos de mujeres.
4. Desarrollar mecanismos para atender quejas de discriminación de género.
5. Identificar cuántas mujeres toman decisiones en cargos directivos.
6. Desarrollar políticas explícitas de tiempo parcial para profesionales madres.
7. Desarrollar políticas claras en casos de acoso sexual en el ámbito laboral.
8. Propiciar la mentoría de mujeres profesionales en el ámbito empresarial.

En gran medida, el éxito de estas propuestas de corto y mediano plazo radica en el involucramiento de los gerentes generales de las empresas y de los profesionales hombres y mujeres. Lamentablemente, el mismo modelo de empresa que recarga de trabajo a los profesionales les deja poco tiempo para pensar en asuntos tan importantes como la dignidad, la equidad, la familia, la libertad personal y el poder.

Bibliografía

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth

2002 *Reinventing the family: in search of new lifestyles*. Malden, Mass.: Polity Press.

CAVANAGH, Jonathan

2009 *Peru: the Top 10,000 companies 2009*. Lima: Top Publications S. A. C.

EL COMERCIO

2014 “Solo el 7% de los directores de las empresas líderes locales son mujeres”. En *El Comercio*, 8 de agosto, B7 (sección: Portafolio).

GALARZA, Francisco, Liuba KOGAN y Gustavo YAMADA

2012 “Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima”. En Galarza, Francisco, ed., *Discriminación en el Perú: exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: Universidad del Pacífico.

KOGAN, Liuba

1994 “Profesionales, esposas y madres. Egresadas de la Universidad del Pacífico 1980-1985”. En *Apuntes* 35: 97-107.

2013 *No pero sí: discriminación en empresas de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad del Pacífico.

2014 *Inclusión e identidad en América Latina y el Caribe: la agenda pendiente para el desarrollo económico de todos. Representaciones sobre afro-descendientes desde la perspectiva de reclutadores de profesionales en el mercado laboral limeño*. Informe BID.

MACKINSEY & COMPANY

s. f. *Women matter, gender diversity, a corporate performance driver*.

Presencia de las mujeres en la Academia: el caso de las Ciencias Sociales en el Perú

Janina León

Introducción

Motivación

La principal motivación del presente trabajo es documentar la aparente escasa presencia de las mujeres profesionales en Ciencias Sociales en la Academia peruana. La mínima visibilidad que dan los medios públicos al aporte de estas mujeres parecería indicar que ellas están ausentes de la actividad académica en general, y de las Ciencias Sociales en particular, en contraste con su aporte a la docencia, así como al estudio, análisis, formulación e incluso implementación de políticas públicas para solucionar los problemas económicos y sociales del país.

Tema central

El presente documento plantea una reflexión inicial sobre la presencia de las mujeres profesionales en Ciencias Sociales en la Academia peruana. Su mínima visibilidad en espacios públicos y privados puede ser explicada por diversos determinantes, y por tanto atendida con diferentes políticas e iniciativas, en la perspectiva de lograr una mayor equidad de género.

Objetivos generales y específicos

El objetivo general de este breve estudio es llamar la atención, de manera documentada, sobre los problemas y logros de la participación de las mujeres académicas tanto en la docencia como en el estudio, análisis, formulación y evaluación de políticas públicas para resolver los diversos problemas económicos y sociales del país. De manera específica y partiendo de un enfoque de género, este documento se propone revisar la literatura actual sobre la escasa presencia femenina en la Academia, describir experiencias internacionales y analizar referencias empíricas para el caso de las Ciencias Sociales en el Perú, para concluir proponiendo una agenda de investigación.

Contenido del documento

El documento se organiza de la siguiente manera. La primera sección revisa brevemente la literatura sobre mujeres en la Academia, para documentar la naturaleza del problema de su escasa presencia, sus posibles causas, los casos más emblemáticos y algunas experiencias internacionales. La siguiente sección muestra algunas estadísticas e indicadores de la experiencia peruana, con énfasis en las mujeres profesionales en Ciencias Sociales (e. g., Antropología, Ciencia Política, Economía y Sociología). Una agenda abierta de investigación se propone en la siguiente sección, que permita explorar con mayor detalle los problemas asociados a la escasa participación de las mujeres en la Academia peruana. El documento finaliza con una serie de conclusiones y recomendaciones.

Breve revisión de la literatura sobre mujeres en la Academia

La escasa presencia de las mujeres en la Academia, así como los problemas que enfrentan en sus actividades de docencia, investigación e incluso administrativas, son rasgos que se repiten en prácticamente todos los países. No

obstante, múltiples hechos históricos han contribuido a reducir la desigualdad de género: eventos sociales y políticos ocurridos en especial durante el siglo XX, entre los cuales destacan el reconocimiento del voto femenino, la creciente intervención de las mujeres en el ámbito laboral y el fortalecimiento de su presencia política, en parte apoyado por el establecimiento de cuotas para mejorar su participación en el espacio político. Un evento pertinente son los cambios que han ocurrido en ciertas universidades, quienes con el auspicio de instituciones de la cooperación internacional (e. g., Fundación Ford) han creado programas académicos dedicados al estudio de la mujer (i. e., *womenstudies*). Este contexto propició la creciente presencia de mujeres en las universidades, como estudiantes doctorales, y en la Academia, aunque al parecer en condiciones distintas a las de sus pares masculinos.

En la presente sección revisamos la literatura referida a los principales problemas que enfrentan las mujeres académicas y que las llevan a una escasa participación en el ámbito de la Academia, y los posibles factores que explican este hecho, haciendo referencia a casos de la experiencia internacional.

Sobre la presencia femenina en la Academia, la literatura refiere que esta es limitada prácticamente en todas las disciplinas. De acuerdo con varios autores (Adamo 2013, Ginther y Kahn 2004), no existe una correspondencia entre la proporción de mujeres que obtienen un doctorado y la de mujeres que empiezan su carrera académica como docentes. Esta tendencia se ha mantenido pese al creciente número de mujeres que se gradúan. Estos son resultados que parecen trascender fronteras, ya que se constatan tanto en los países desarrollados como en los que están en desarrollo. En América Latina, muchos estudios documentan que las mujeres sólo representan alrededor de un tercio del total de docentes, una proporción que es incluso menor (casi 10%) en las áreas de Ciencias Sociales y Administrativas (Rivera 2003).

Parte de esta escasa presencia femenina en la docencia e investigación ha estado asociada a la naturaleza de la disciplina científica en la que se han formado: en general, hay menos mujeres en las Ciencias Naturales que en las Ciencias Humanas o en las Ciencias Sociales. Según Adamo (2013), en Estados Unidos, entre los años 2008 y 2009, pese a que un 45% de los

doctorados en Biología fueron obtenidos por mujeres, solo el 35% del profesorado que iniciaba su carrera en esta disciplina era femenino. Similares resultados son reportados en las áreas de Fisiología, Matemáticas y en las ingenierías: las mujeres están subrepresentadas en las Ciencias Naturales, donde solo representan el 15% de profesores nombrados (Ceci y Williams 2011). De otro lado, la presencia de las mujeres en las Ciencias de la Vida y en las Ciencias Sociales ha aumentado rápidamente. Según Ceci y Williams (2011), en Estados Unidos esto es especialmente notorio en Veterinaria, así como en algunos departamentos académicos de Ciencias Sociales en los cuales más de la mitad de los profesores son mujeres. Para la disciplina de Economía, Ginther y Kahn (2004) encuentran una significativa discrepancia entre el incremento de economistas mujeres con doctorado y la proporción de profesoras nombradas (i. e., *tenured professors*) en la Academia de Estados Unidos. Resultados parecidos son obtenidos por Takahashi y Takahashi (2011) para los departamentos académicos de Economía en Japón; en este caso, los autores estiman además que a igualdad de calificación y experiencia, hay una diferencia salarial por género de alrededor de 7% en favor de los profesores varones. Aunque ya han transcurrido varios años, en su estudio publicado en 1997, Mumford reporta que la presencia de mujeres en los departamentos de Economía de Gran Bretaña es mínima: representan alrededor del 20% del total de profesores y del 5% de los profesores nombrados, lo que reafirma la tendencia antes señalada.

¿De qué depende la limitada presencia femenina en la Academia en general, y en especial en algunas disciplinas? Diversos factores pueden explicar estos resultados, unos referidos a características atribuibles directamente a las mujeres, y otros más bien relacionados con prácticas y aspectos institucionales que influyen en las decisiones de contratación y promoción y en la producción académica.

La maternidad y en general las responsabilidades familiares constituyen un argumento recurrente (dentro y fuera de la Academia) para explicar la escasa presencia de las mujeres en la vida académica (Adamo 2013). Un razonamiento adicional usualmente atribuido a las mujeres en la Academia es la autolimitación (*attrition*) e incluso su deserción en algunas actividades y compromisos académicos (Buquet 2012).

Sobre el entorno en que trabajan las mujeres en la Academia, este incluye tanto el marco institucional como las prácticas vigentes relacionadas con la contratación, la promoción y las actividades cotidianas de la vida académica. En Estados Unidos, Ginther y Kahn (2004) encuentran que las relaciones personales, así como el prestigio de la universidad en la que se graduó la mujer, son las variables que mejor explican la probabilidad de que ella sea promovida como profesora nombrada. Lo paradójico es que estas mismas variables no son significativas para los profesores varones, por lo que los autores infieren que las mujeres se deben esforzar más que los hombres para conseguir el nombramiento. A ello podemos añadir que la mayoritaria presencia de varones en los comités de nombramiento de profesores puede introducir sesgos en la selección o promoción de mujeres. Otras prácticas usuales en algunas universidades de Estados Unidos incluyen contratar a asistentes de investigación (y no a profesoras más calificadas) para cubrir ausencias cortas e intempestivas de otras profesoras nombradas, en la perspectiva de ahorrar costos (Morales 2007).

¿Qué resultados obtienen las mujeres con estas distintas características, prácticas institucionales y otros factores?:

- Quizá el resultado más claro es la limitada presencia de las mujeres con doctorado entre los profesores universitarios, menor aun entre los nombrados; con datos de Estados Unidos para 1997-2004, Roos (2008) detecta que en las universidades públicas orientadas a la investigación, las mujeres tienen ligeramente menor probabilidad de ser ascendidas.
- De acuerdo con el estudio de Ceci y Williams (2011), una vez que se controla por las variables estructurales (prestigio de la universidad, disciplina, presencia de hijos), no hay evidencia de discriminación, puesto que los hombres y mujeres que están en circunstancias iguales (mismo nivel de universidad, misma disciplina y grado de experiencia) presentan resultados equivalentes. Pese a que estas variables afectan tanto a hombres como a mujeres, son desventajosas para las mujeres porque muchas de ellas trabajan en universidades donde la

enseñanza es intensiva, lo cual les brinda pocas oportunidades para acceder a publicaciones, becas o contrataciones (Ceci y Williams 2011).

- Probablemente asociado con la autolimitación, gran parte de las mujeres en la Academia toman la decisión de priorizar la docencia sobre la investigación, optando en mayor medida por contratos de tiempo parcial. Además, la presencia de mujeres en eventos académicos también es mínima. Las mujeres académicas prácticamente no viajan si sus hijos son pequeños (Buquet 2012).
- Ceci y Williams (2011) realizan un análisis formal de las profesoras nombradas, aislando posibles determinantes de tales resultados de dedicación entre las mujeres. Luego de controlar por variables estructurales asociadas al prestigio de la universidad, la disciplina y la presencia de hijos, concluyen que no hay evidencia de discriminación entre hombres y mujeres de igual nivel de universidad, que compartan la misma disciplina y con una experiencia similar. Sin embargo, aplicando la descomposición de Oaxaca-Blinder, hay una brecha estadísticamente significativa (de 21%) en la probabilidad de ascenso por género, que solo en parte (5%) se explica por variables y características observables (Ginther y Kahn 2004). Ceci y Williams (2011) intuyen que la discriminación puede ser más importante para las docentes no nombradas, porque gran parte de ellas trabaja en universidades donde la enseñanza es intensiva, y tienen pocas oportunidades de acceder a publicaciones, becas o contratos.
- Como es de esperar, lo anterior trae aparejado la escasa productividad académica de gran parte de las profesoras universitarias. Ello se manifiesta en una menor producción académica, así como en la muy limitada divulgación de sus trabajos en espacios académicos reconocidos por su institución (Buquet 2012). Al respecto, hay evidencia que muestra que tener hijos puede aumentar la productividad de las mujeres académicas (Morales 2007), mientras que otra contraria concluye que ese hecho puede más bien rezagar el avance de las mujeres, pero fortalecer el de los hombres (Miller 2004).

Presencia de las mujeres en la Academia: el caso del Perú

Esta sección explora la magnitud del problema de la escasa participación de las mujeres en la Academia peruana, en especial en las Ciencias Sociales. La limitada información directa disponible solo permite presentar conclusiones tentativas al respecto, tal como se hace a continuación.

Profesores de enseñanza superior

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2013, del total de profesionales dedicados a la enseñanza superior en el Perú, 46% son mujeres. Según el Censo Universitario 2010, solo 32% de los profesores universitarios son mujeres, lo que reafirma la limitada participación femenina reportada en la experiencia internacional. Diferenciando según nivel de posgrado, el cuadro 1 revela que gran parte (8 de cada 10) de los docentes universitarios tienen algún nivel de posgrado (mayormente maestría o segunda especialización), y esta distribución es similar por género. La escasa presencia femenina se reafirma en los diferentes grupos, sea que tengan algún nivel de posgrado o no.

Estos resultados agregados difieren según especialidades, tipo de universidad (pública o privada), tipo de contratación, etc. Por el propósito del presente documento, lo que sigue reporta solo el caso de las Ciencias Sociales en el Perú.

Además, los docentes universitarios del país trabajan mayoritariamente (60%) en universidades privadas (véase anexo). Por género, en las universidades privadas hay más docentes mujeres (66%) que varones (57%). Sin embargo, estas universidades parecen trabajar mayoritariamente con profesores contratados (8 de cada 10 lo son), sean estos hombres o mujeres. Distinta es la demanda de docentes por parte de las universidades públicas, ya que en ellas casi el 80% de los profesores son nombrados u ordinarios. Por género, el 82% de los hombres son docentes ordinarios, mientras que el 73% de las profesoras tienen esa categoría. En cuanto a las

CUADRO 1
Perú: docentes según género y estudios de posgrado

GENERO	Con estudios de posgrado		Sin estudios de posgrado	TOTAL	Con estudios de posgrado		Sin estudios de posgrado	Total % vertical
	Concluidos	No concluidos			Concluidos	No concluidos		
Hombres	70,5	12,4	17,1	100,0	68,4	67,6	67,5	68,1
Mujeres	69,7	12,3	17,6	100,0	31,6	32,4	32,5	31,9
Total (% horizontal)	70,2	12,5	17,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia sobre la base de información del Censo Universitario 2010.

autoridades universitarias (rector, vicerrectores, jefes de departamento, decanos), hay un predominio masculino entre ellas, tanto en las universidades públicas (alrededor de 80%) como en las privadas (alrededor de 70%).

El caso de las Ciencias Sociales

En el caso de las disciplinas de las Ciencias Sociales aquí consideradas (Antropología, Ciencia Política, Economía y Sociología), se puede inferir algunas características propias, como lo muestra el cuadro 2. En el Perú, diríamos que uno de cada dos profesores universitarios de Ciencias Sociales es ordinario o nombrado; además, según los datos (sin expandir) del Censo Universitario 2010, más del 53% de los profesores de esta rama trabajan en universidades privadas. En cuanto al tipo de contrato, mientras que en las universidades públicas predominan los profesores nombrados (85%), en las privadas prevalecen los contratados (78%). Al desagregar por género, estos resultados se reafirman y el tipo de universidad define la modalidad de contratación, siendo predominante la categoría de ordinario para los que trabajan en las públicas (86% de los hombres frente a 81% de las mujeres), y de contratado en las privadas (78% de los hombres frente a 79% de las mujeres).

CUADRO 2

Perú: docentes de Ciencias Sociales según tipo de universidad, condición y género

Condición	Hombres			Mujeres			TOTAL		
	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total
Profesor ordinario	85,6	20,6	53,2	80,5	19,1	39,6	84,9	20,2	50,3
Profesor extraordin.	0,5	1,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,4	0,7	0,6
Profesor contratado	11,7	77,7	44,6	15,9	78,7	57,7	12,3	77,9	47,3
Jefe de prácticas	2,2	0,8	1,5	3,5	2,2	2,7	2,4	1,2	1,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(#)	634	631	1265	113	225	338	747	856	1603

Fuente: elaboración propia sobre la base de información del Censo Universitario 2010.

El cuadro 3 muestra la distribución de las categorías de docentes según tipo de universidad y género, brindando resultados complementarios al cuadro anterior. Es notorio que la mayor parte de profesores ordinarios en Ciencias Sociales (8 de cada 10 hombres y casi 7 de cada 10 mujeres) trabajan en universidades públicas. En tanto, la mayoría de contratados (casi 8 de cada 10 hombres y 9 de cada 10 mujeres) en esa misma rama trabaja en universidades privadas. En general, la presencia masculina predomina en todas las modalidades de contratación.

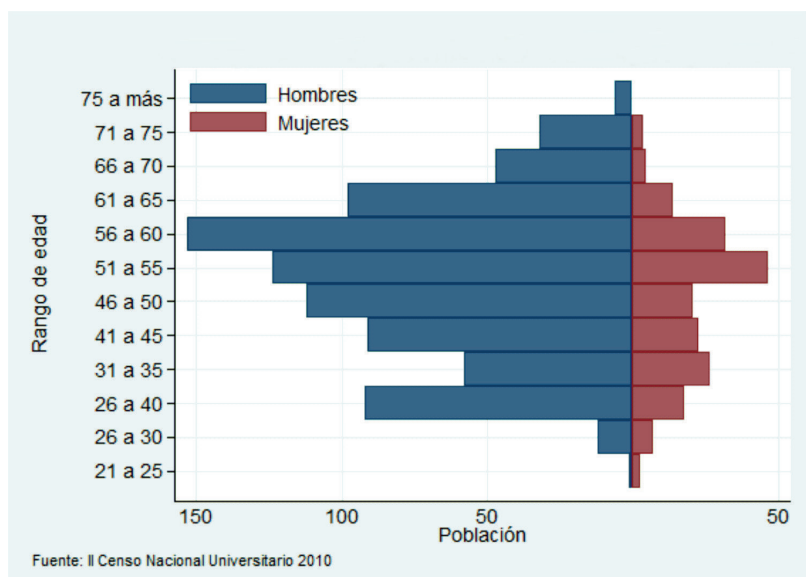
Una variable importante a considerar en las modalidades de contratación es la edad, por la posible experiencia, calificación y actualización de conocimientos de los docentes. El gráfico 1 muestra que los profesores de Ciencias Sociales varones son en promedio mayores (más de 55 años) que sus pares mujeres (casi 50 años). Se requiere un análisis multivariado para inferir la significancia de la edad en los profesores de Ciencias Sociales.

CUADRO 3
Perú: docentes de Ciencias Sociales por género, condición y tipo de universidad

Condición	Hombres			Mujeres			TOTAL			TOTAL			
	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Profesión ordinario	80,7	19,3	100,0	67,9	32,1	100,0	78,6	21,4	100,0	83,4	16,6	100,0	807
Profesor extraordin.	33,3	66,7	100,0	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	100,0	100,0	0,0	100,0	9
Profesor contratado	13,1	86,9	100,0	9,2	90,8	100,0	12,1	87,9	100,0	74,3	25,7	100,0	759
Jefe de prácticas	73,7	26,3	100,0	44,4	55,6	100,0	64,3	35,7	100,0	67,9	32,1	100,0	28
TOTAL	50,1	49,9	100,0	33,4	66,6	100,0	46,6	53,4	100,0	78,9	21,1	100,0	1603

Fuente: elaboración propia sobre la base de información del Censo Universitario 2010.

GRÁFICO 1
Perú: edad y género de los docentes de Ciencias Sociales



Nota metodológica: acorde con los objetivos del presente estudio, el gráfico se refiere a los docentes universitarios que declararon haber concluido algún estudio de posgrado en las especialidades de Ciencias Sociales y reportaron como profesión alguna de las especialidades de Antropología, Ciencias Políticas, Economía, Sociología y áreas afines.

Por último, considerando la centralización del Perú, una comparación entre Lima y el resto del país puede dar información sobre las diferencias entre los docentes en estudio. Los datos (no expandidos) del Censo Universitario 2010 muestran que uno de cada dos profesores de Ciencias Sociales trabaja en Lima, siendo esta proporción mayor entre los hombres. Según el cuadro 4, en Lima dos de cada tres docentes de Ciencias Sociales trabajan en universidades privadas, cifra mayor que en el ámbito nacional; esta proporción es aún más grande entre las mujeres (75%) que entre los hombres (63%).

CUADRO 4
Perú y Lima: docentes de Ciencias Sociales por tipo de universidad y género

	Tipo univ.	Lima	Perú
Hombres	Pública	37,4	50,1
	Privada	62,6	49,9
	Total	100,0	100,0
Mujeres	Pública	25,5	33,4
	Privada	74,5	66,6
	Total	100,0	100,0
Total	Pública	34,5	46,6
	Privada	65,5	53,4
	Total	100,0	100,0
		833	1603

Fuente: elaboración propia sobre la base de información del Censo Universitario 2010.

Un caso ilustrativo: la experiencia de la PUCP

En lo que sigue, nos referiremos a la experiencia de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), específicamente a los departamentos de Economía y de Ciencias Sociales, que dan cuenta de las cuatro disciplinas en estudio. En primer lugar, hablaremos del proyecto MISEAL (Medidas para la Inclusión Social y la Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina) que viene implementándose desde hace unos años. Luego describiremos el estado actual de los docentes en ambos departamentos académicos; no ha sido posible comparar los resultados con otras universidades, ya que la información detallada de este modo no es pública en ellas.

El Proyecto MISEAL

Este es un proyecto que tiene como objetivo fortalecer la presencia de las mujeres en la educación superior. Ha sido financiado con fondos de la

cooperación europea ALFA, en el marco de un proyecto más amplio orientado a atender problemas de inclusión social según género, discapacidad y etnicidad, principalmente. Este proyecto involucró a más de 12 universidades latinoamericanas y europeas, y ha tenido como tarea la implementación de un observatorio de género, así como labores de seguimiento de políticas sobre la base de la elaboración de indicadores pertinentes. En la PUCP, las responsables han sido varias profesoras nombradas del Departamento de Ciencias Sociales. Uno de los resultados exitosos de este proyecto en dicha universidad ha sido involucrar a los programas de posgrado, tanto de Ciencias Sociales (e. g., Sociología) como de Género (primero con el diploma y ahora con la maestría en género), explorando posibilidades de intercambios académicos, investigación y movilidad estudiantil. El programa sigue en marcha actualmente, con intercambios permanentes. Recientemente ha tenido su “relanzamiento oficial”.

Actual información: Economía y Ciencias Sociales en la PUCP

¿En qué medida se reproducen las características nacionales en nuestras propias instituciones académicas? Solo para fines de ilustración, se presenta aquí la información para el caso de la PUCP, sin la posibilidad de compararla con instituciones similares, debido a la ausencia de información pública en estas últimas. De acuerdo con el cuadro 5, en el Departamento de Economía, 20% de la planta docente son mujeres, independientemente de su categoría. En el Departamento de Ciencias Sociales, la participación femenina es superior (40%). En ambos casos, sin embargo, predomina la presencia masculina (más de 50%); esto se refleja también en el agregado, donde dos de cada tres profesores de Economía o Ciencias Sociales son varones.

CUADRO 5
Distribución de docentes en los departamentos de Ciencias Sociales
y Economía de la PUCP, según género

Departamento	Hombres		Mujeres		Total	
	#	%	#	%	#	%
Economía	55	79,7	14	20,3	69	100,0
Ciencias Sociales	87	59,6	59	40,4	146	100,0
Total	142	66,0	73	34,0	215	100,0

Fuente: elaboración propia sobre la base de información de: <<http://departamento.pucp.edu.pe/ciencias-sociales/> y <http://departamento.pucp.edu.pe/economia/>>.

Grupo SOFIA: algunos indicadores

El Grupo Sofía, iniciativa de formación reciente que se propone impulsar la presencia de las mujeres dedicadas a las Ciencias Sociales en la Academia, muestra algunos indicadores interesantes:

- Ha sido fundado originalmente por cuatro instituciones académicas: el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP); el Instituto de Estudios Peruanos (IEP); el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE); y el Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la PUCP.
- Ha elaborado un directorio que a fines de agosto del 2014 registra 85 académicas asociadas. Estas científicas-sociales tienen las siguientes características:
 - 64% tiene doctorado (35% en Economía)
 - 30% tiene maestría (28% en Economía)
 - 65% ha participado alguna vez en medios de comunicación
 - 90% ha escrito algún artículo académico
 - Temas de interés: políticas públicas, políticas sociales y educación
 - 25% ha conducido al menos dos investigaciones y tiene al menos tres publicaciones en su disciplina

- El potencial académico del Grupo Sofia puede fortalecer la presencia de las mujeres en las Ciencias Sociales, principalmente en actividades de docencia, investigación y capacitación.

Una propuesta de agenda de investigación

A modo de balance, presentamos en esta sección una agenda mínima de temas y acciones a realizar para fortalecer la posición de las mujeres en la Academia, en particular de las que trabajan como docentes en las áreas de Economía y Ciencias Sociales. Evidentemente, esta agenda debe discutirse para recoger adecuadamente los temas pertinentes al caso del Perú. A modo de resumen podemos indicar unos cinco grandes temas:

- *Información*: urgen datos estadísticos e información cualitativa para poder ofrecer conclusiones más representativas que permitan dimensionar cabalmente la participación de las científicas-sociales en la Academia peruana e inferir propuestas de política pública. Al respecto se requiere:
 - Reunir y construir una base de datos con toda la información que se vaya recogiendo.
 - Establecer vínculos con instancias públicas y privadas, así como con representantes de las universidades, a fin de acceder a su información sobre docentes de Ciencias Sociales.
 - Definir las variables o características pertinentes para las cuales se requiere información, tales como aspectos demográficos, familiares, de capital humano, condiciones laborales, ingresos, perfiles de ascenso profesional, promociones, publicaciones, participación en eventos, etc.
 - Recoger y organizar la información de universidades con diversas experiencias, características, orientación, etc.
- *Investigación sobre las docentes*: hacer un balance de las hipótesis que se deben analizar para el caso peruano, basándose en la literatura vigente. El objetivo general debe ser entender el porqué de la escasa

participación de las mujeres en la Academia, en especial en las Ciencias Sociales, y las posibles vías para superar esta situación. En ese sentido, algunos temas propuestos son:

- Posibles rutas de ascenso o transición de las y los docentes en sus actividades de docencia e investigación.
- Determinantes del acceso a estudios de posgrado y su pertinencia en la forma de incorporarse en la Academia, tanto en Lima como en el interior del país.
- Importancia del entorno familiar y socioeconómico en el logro y tipo de inserción en la Academia.
- Pertinencia de otras formas de discriminación diferentes del género, en especial al comienzo de la vida académica de los docentes, y los posibles patrones actuales de inserción en la Academia.
- *Investigación sobre las instituciones académicas:* se debe también analizar las diversas condiciones laborales ofrecidas por las universidades e instituciones académicas en general a hombres y mujeres. Algunos temas específicos sugeridos son:
 - Prácticas de selección y promoción del personal académico, porque según la literatura revisada, estas pueden tener un sesgo por género.
 - Importancia y determinantes de la discriminación estadística en el caso de las mujeres en Ciencias Sociales, tanto en la contratación como en posteriores evaluaciones y promociones.
 - Condiciones de trabajo según género, lo que involucra analizar aspectos como tipo de contrato, dedicación (parcial o total), acceso a recursos y financiamiento para investigación, importancia de los grados en las promociones y reconocimientos, otros mecanismos asociados al género, etc.
- *Investigación sobre aspectos agregados:* analizar situaciones o problemas comunes y persistentes en la Academia en general (antes que en alguna institución en particular). Es decir, interesa conocer las prácticas y tendencias en el agregado, lo que además facilitará la eficacia de las políticas implementadas. Al respecto, se propone:

- Saber cuán importantes son las brechas de género en la Academia en general y en las Ciencias Sociales en particular en el caso peruano. Este tema incluye las remuneraciones, el acceso a recursos físicos y financieros, el desarrollo profesional, la investigación y las publicaciones, etc.
 - Explorar posibles variables determinantes: el acceso y permanencia en la docencia, las trayectorias y promociones, otras prácticas o mecanismos asociados a las brechas de género, etc.
 - Examinar determinantes de las brechas de productividad en términos de docencia, investigación y responsabilidades administrativas, y el uso de buenas prácticas (arbitraje de publicaciones, consejos editoriales, cargos de decisión académica, etc.).
 - Indagar por qué hay brechas de género en las áreas de Ciencias Sociales.
- *Importancia de las prácticas de discriminación por género en la Academia peruana:* como se ha visto al revisar la literatura, hay diversas formas —explícitas e implícitas— de discriminación por género en la Academia. Al respecto, se requieren diversos estudios cualitativos sobre aspectos como:
 - Importancia y características del techo de cristal en la Academia, en las diversas disciplinas.
 - Características de quienes propugnan una menor contratación de mujeres.
 - Posibles estereotipos modernizados adoptados en las negociaciones laborales.
 - Criterios y prácticas de contratación y promoción, según carga familiar.
 - Posibles causas del retiro voluntario de mujeres antes de ser evaluadas para su nombramiento.
 - Explorar posibles *mecanismos innovadores*:
 - Difundir ampliamente los resultados de los estudios a realizar, buscando inducir cambios efectivos en las autoridades que toman decisiones de política.

- Impulsar acciones que promuevan la colaboración entre las mujeres profesionales en Ciencias Sociales a través de diversos mecanismos de apoyo institucional e individual, a través del Grupo Sofía, etc. (por ejemplo, posibles tutorías entre profesionales experimentadas y académicas jóvenes).
- Acercarse a experiencias con intereses afines que siguen activas (e. g., proyecto MISEAL-PUCP).
- Continuar explorando formas colaborativas (e. g., asociatividad, acuerdos institucionales, grupos de información) para fortalecer la investigación de calidad por parte de las mujeres en las Ciencias Sociales, a fin de ganar presencia en espacios profesionales de reconocimiento internacional.

Conclusiones y recomendaciones finales

- La limitada presencia de las mujeres en la Academia es un rasgo predominante en casi todas las disciplinas, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados. Este resultado es persistente, aun en contextos que han implementado cambios y políticas para revertirlo. Determinantes históricos y prácticas idiosincráticas pueden explicar esta situación; sin embargo, la literatura menciona posibles determinantes recientes.
- En el Perú, también hay una escasa presencia de mujeres en la mayoría de las disciplinas, tanto en las universidades privadas como en las públicas. La diversidad de determinantes amerita un análisis por tipo de disciplina.
- Los hombres y mujeres que se dedican a la enseñanza de las Ciencias Sociales en el Perú lo hacen en su mayoría en universidades privadas, siendo esta tendencia más marcada para quienes trabajan en Lima. En cuanto a las modalidades de contratación, el nombramiento es la forma típica en las universidades nacionales, en tanto que la contratación temporal predomina en las privadas. Las mujeres están

sobrerrepresentadas en el grupo de docentes de Ciencias Sociales que trabajan con contratos temporales, usualmente en universidades privadas.

- Es urgente poner en la agenda pública el tema de las brechas de género en las Ciencias Sociales, y en general en todas las disciplinas. Para ello se requiere documentación sobre la magnitud de estas brechas, sus manifestaciones, determinantes y efectos. También se requiere de esfuerzos adicionales por parte de las instituciones y los docentes involucrados.
- Además de la agenda de investigación referida en la sección anterior, se recomienda:
 - Una asociatividad con instituciones y proyectos que tengan agendas complementarias.
 - Una mayor exposición en los medios de información para lograr una mejor interacción con instancias de la sociedad civil.
 - Una mayor información pública disponible.
 - Estudios e investigaciones académicas para medir, explicar y reducir estas brechas en la Academia peruana.

Bibliografía

ADAMO, Shelley A.

- 2013 “Attrition of women in the biological sciences: workload, motherhood, and other explanations revisited”. En *BioScience*, vol. 63, n.º 1: 43-48.

AMECOPRESS

- 2014 “Latinoamérica: cuanto más estudios tienen las mujeres, mayor es la brecha salarial con los hombres”. Informe de S. Montaña – CEPAL. Disponible en: <www.amecopress.net>.

ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES – ANR

- 2010 *II Censo Nacional Universitario 2010*. Lima: ANR.

BUQUET, Ana

- 2012 “¿Solo el género importa? Una mirada interseccional a los obstáculos que enfrentan las académicas”. En: Chan, Jennifer, Sabina García y Martha Zapata, eds., *La interseccionalidad en debate: actas del Congreso Internacional*. Berlín: Instituto de Estudios Latinoamericanos, Freie Universität Berlin.

CECI, Stephen J. y Wendy M. WILLIAMS

- 2011 “Understanding current causes of women’s underrepresentation in science”. En *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 108, n.º 8: 3157-3162.

DACEY, Kristin y Sanola DALEY

- 2014 “La falta de mujeres en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) = Problemas en el sector privado”. BID Sector Privado-Negocios sostenibles. Disponible en: <<http://blogs.iadb.org/sectorprivado/2014/08/28/mujeres-en-ciencia-y-matematicas/>>.

GINTHER, Donna K. y Shulamit KAHN

- 2004 “Women in economics: moving up or falling off the academic career ladder?”. En *Journal of Economic Perspectives*, vol. 18, n.º 3: 193-214.

GORDON, Sharona E.

- 2014 “Getting nowhere fast: the lack of equity in the physiology community”. En *The Journal of General Physiology*, vol. 144, n.º 1.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – INEI

Encuestas nacionales de hogares: varios años. Lima. Disponibles en: <www.inei.gob.pe>.

HANCOCK, Kathleen y Matthew BAUM

- 2010 “Women and academic publishing: preliminary results from a survey of the ISA membership”. Documento presentado en el Encuentro Anual de International Studies Association.

MERCADO, C.

- 2014 “Academia de mujeres”. En *Caretas*, 24 de julio, sección Ellos y Ellas: 34-36.

MILLER, Claire Cain

- 2014 “The motherhood penalty versus the fatherhood bonus”. En *New York Times*, septiembre, sección Upshot – Gender Divide. Disponible en: <http://www.nytimes.com/2014/09/07/upshot/a-child-helps-your-career-if-youre-a-man.html?_r=0&abt=0002&abg=0>.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – MTPE

- 2014 *Informe anual 2012. La mujer en el mercado laboral peruano*. Lima: MTPE.

MORALES, Helda

- 2007 “Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México”. En *Interciencia*, vol. 32, n.º 11.

MUMFORD, Karen

- 1997 “The gender balance of academic economics in the UK”. En *Discussion Papers in Economics*, n.º 21, The University of York.

ONG, María, Carlos WRIGHT, Lorelle L. ESPINOZA y Gary ORFIELD

- 2011 “Inside the double-blind: a synthesis of empirical research on undergraduate and graduate women of color in science, technology, engineering and mathematics”. En *Harvard Educational Review*, vol. 81, n.º 2.

RIVERA, Elva

- 2003 “Género y universidad. Una aproximación al estudio de las académicas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla”. En *Colección Pedagógica Universitaria*, julio-diciembre, n.º 40: 1-18.

ROOS, Patricia A.

- 2008 “Together but unequal: combating gender inequity in the Academy”. En *Journal of Workplace Rights*, vol. 13, n.º 2: 185-199.

RUIZ- BRAVO, Patricia, J. SÁNCHEZ e I. OLIVERA

2010 *Informe: mujeres y género en la educación superior en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Programa de Género.

SHELTZER, Jason M. y Joan C. SMITH

2014 “Elite male faculty in the life sciences employ fewer women”. En *Proceedings of the National Academy of Science* (PNAS), vol. 111, n.º 28.

TAKAHASHI, Ana María y Shingo TAKAHASHI

2011 “Gender salary differences in economics departments in Japan”. En *Economics of Education Review*, vol. 30, n.º 6: 1306-1319.

ANEXO.
Condición laboral y categoría del docente, según nivel alcanzado*

Universidades públicas					Universidades privadas				
¿Cuál es su condición laboral?	Estudio del primer posgrado	Sexo		Total	¿Cuál es su condición laboral?	Estudio del primer posgrado	Sexo		Total
		Mujer	Hombre				Mujer	Hombre	
Profesor ordinario	Segunda especialización	479	1546	2025	Profesor ordinario	Segunda especialización	207	543	750
	Maestría	2642	7878	10.520		Maestría	843	1921	2764
	Doctorado	191	659	850		Doctorado	106	364	470
	Total	3312	10.083	13.395		Total	1156	2828	3984
Profesor extraordinario	Segunda especialización	3	5	8	Profesor extraordinario	Segunda especialización	11	27	38
	Maestría	5	20	25		Maestría	25	66	91
	Doctorado	3	5	8		Doctorado	4	6	10
	Total	11	30	41		Total	40	99	139
Profesor contratado	Segunda especialización	172	310	482	Profesor contratado	Segunda especialización	1517	2751	4268
	Maestría	712	1505	2217		Maestría	5188	9573	14761
	Doctorado	28	67	95		Doctorado	208	485	693
	Total	912	1882	2794		Total	6913	12.809	19.722

Jefe de práctica	Segunda especialización	63	46	109	Jefe de práctica	Segunda especialización	231	141	372
	Maestría	202	272	474		Maestría	283	198	481
	Doctorado	4	4	8		Doctorado	5	4	9
	Total	269	322	591		Total	519	343	862

Total	Segunda especialización	717	1907	2624	Total	Segunda especialización	1966	3462	5428
	Maestría	3561	9675	13.236		Maestría	6339	11.758	18.097
	Doctorado	226	735	961		Doctorado	323	859	1182
	Total	4504	12.317	16.821		Total	8628	16.079	24.707

Fuente: elaboración propia sobre la base del Censo Nacional Universitario 2010.

* Nota: tener en consideración las diferentes categorías docentes:

- Profesores ordinarios: incluye a profesores principales, asociados y auxiliares.
- Profesores contratados.
- Profesores extraordinarios: eméritos, honorarios, investigadores y visitantes.

Mujeres en las Ciencias Sociales en el Perú:

avances y retos¹

Hugo Ñopo

Introducción

Este artículo tiene como objetivo responder tres preguntas. La primera es quiénes son las personas que estudian Ciencias Sociales en el Perú. Para contestarla, utilizando datos del Censo Universitario 2010 se comparan, a través de varias características socioeconómicas, a personas que estudian Ciencias Sociales con algunas que cursan otras disciplinas, distinguiendo, además, quiénes son los hombres y quiénes las mujeres que estudian Ciencias Sociales. La segunda pregunta es cómo les va en el mercado de trabajo después de haber estudiado. Para responderla se utilizan diversos indicadores relacionados con el mercado laboral, como la participación, la empleabilidad o la formalidad, para finalmente analizar también las brechas salariales. Por último, la tercera pregunta es cuánto contribuyen las mujeres a la generación de conocimiento en las Ciencias Sociales en el Perú.

-
1. Texto basado en la ponencia del mismo título presentada en el seminario “Oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en el Perú”, llevado a cabo en la Universidad del Pacífico el 27 de septiembre del 2014. Agradezco en especial el apoyo de Daniel Alonso como asistente de investigación.

¿Quiénes estudian Ciencias Sociales?

En el cuadro 1 se presenta el perfil de los estudiantes de Ciencias Sociales y se lo compara con el de personas que estudian otras disciplinas, en particular, Educación, Ciencias e Ingeniería. El criterio de selección se basó en escoger dos familias de profesiones suficientemente diferentes y con un número de estudiantes que permitiera estadísticas representativas. Según el género (las dos columnas de la derecha), hay pocas diferencias destacables. La primera es que las mujeres tienden a tener un mayor número de personas dependientes de ellas. Probablemente se trate de hijos menores, aunque en algunos casos también pueden ser padres que estén a su cargo. Las mujeres parecen tener, por tanto, más responsabilidades que de alguna manera podrían limitar su capacidad de concentrarse en sus propias necesidades, su tiempo disponible, etc. Otras diferencias destacables por género las encontramos en la forma como los estudiantes consiguen financiar su educación. Por ejemplo, las mujeres tienden a ser un poco más proactivas en conseguir becas en las universidades, aunque no necesariamente fuera de ellas. Esto contrasta con que una mayor parte de los hombres se autofinancia los estudios (un 38% frente a un 30% de las mujeres), y con que también una mayor proporción de hombres trabaja mientras estudia (42% frente al 34%). Esto está vinculado a que los hombres financian sus estudios de su propio bolsillo o trabajo en mayor medida que las mujeres. En el resto de indicadores apenas hay diferencias; por ejemplo, los costos de las universidades casi no cambian según el género. Así, la gran mayoría de las diferencias que se muestran en este primer cuadro no están en términos de hombres y mujeres estudiando Ciencias Sociales, sino más bien de las diferentes carreras.

Precisamente, una de las principales diferencias consiste en la composición por género de los estudiantes: mientras casi 7 de cada 10 estudiantes de Educación son mujeres, únicamente 2 de cada 10 lo son en las carreras de ciencias e ingenierías. Otras diferencias destacables tienen que ver con el nivel educativo de los padres y el ingreso monetario de los hogares. Los padres de estudiantes en carreras relacionadas con Educación tienden a tener un menor nivel educativo que los de ciencias (incluidas las Ciencias Sociales) e ingenierías, así como los estudiantes de Educación, en

comparación, suelen también pertenecer a hogares con ingresos más bajos que los de ciencias. Esto último puede estar relacionado con el hecho de que, en comparación con los estudiantes de ciencias, más estudiantes de Educación se autofinancian los estudios y compaginan el trabajo con los estudios. Finalmente, los gastos de matrícula y de pensión de enseñanza son mayores en las carreras de ciencias, como cabría esperar.

En el cuadro 2 se presentan una serie de indicadores que tratan de describir qué, cómo y por qué se estudia. Lo primero que llama la atención es que, al parecer, las personas que estudian Ciencias Sociales tienden a ocupar menos horas tanto en clases como en el estudio fuera de clase, en comparación con las de otras disciplinas. Por género también hay diferencias: las mujeres tienden a tener más horas de clase, pero también más horas de estudio fuera de clase. Al parecer, por tanto, las mujeres son estudiantes más diligentes que los hombres, estudian más horas, se matriculan en más cursos. En lo que respecta al motivo por el que eligieron su carrera, también se aprecian diferencias tanto por género como por especialidad. A los hombres les importa más que a las mujeres las posibilidades de obtener empleo, mientras que, al parecer, las personas que estudian Educación lo hacen en gran medida por vocación y orientación profesional, algo que no necesariamente ocurre en las Ciencias Sociales. Otros aspectos a destacar son que los estudiantes interrumpen los estudios en una gran medida, y que esto sucede más entre los hombres que entre las mujeres. Entre los que estudian Ciencias Sociales, uno de cada cuatro hombres alguna vez interrumpió sus estudios, mientras que una de cada cinco mujeres lo hizo.

En cuanto a las actividades extracurriculares o de participación en otro tipo de actividades, los hombres intervienen mucho más en organizaciones estudiantiles que las mujeres, casi el doble en términos de porcentaje (10% frente al 5%). También hay una gran diferencia entre hombres y mujeres que practican algún deporte en la universidad: un 23% de los hombres frente a solo un 7,7% de las mujeres. Finalmente, respecto de la participación en actividades de investigación, ya desde la universidad se aprecian pequeñas diferencias de género, algo que se hace más evidente después de terminados los estudios, como se verá en la última sección. Los hombres tienden a estar más activos en los grupos de investigación de las Ciencias Sociales y participan más en los trabajos de investigación.

CUADRO 1
Características socioeconómicas

Características socioeconómicas	Estudios universitarios en			Estudios universitarios en Ciencias Sociales	
	Educación	Ciencias e ingenierías	Ciencias Sociales	Hombres	Mujeres
Sexo (% mujeres)	68,4	22,2	56,7		
Edad promedio	25,6	23,1	23,2	23,8	22,7
Estado civil (% soltero)	83,3	93	91,1	90,5	91,6
N° personas del hogar	5,3	5,1	5	5	5
N° personas que dependen del estudiante	0,9	0,6	0,6	0,5	0,8
Nivel educativo padre (%)					
Sin estudios o inicial	3,3	1,4	1,3	1,6	1,2
Primaria	22,6	10,5	10,9	11,1	10,8
Secundaria	33,8	29,7	28,8	28	29,4
Estudios técnicos	13,6	18,8	18,6	17,8	19,2
Terciaria universitaria	23,7	36,4	37,3	38,2	36,7
Ingreso monetario mensual por hogar (%)					
hasta 500 S/.	39,4	19,0	17,3	15,5	18,6
de 501 a 1000 S/.	33,0	30,8	28,4	26,7	29,8
de 1001 a 1500 S/.	14,4	20,5	19,2	19,5	19,0
de 1501 a 2000 S/.	6,3	12,0	12,5	12,9	12,1
más de 2001 S/.	7,0	18,0	22,6	25,4	20,6
Beneficiario de alguna beca brindada por organismos diferentes a su universidad (%)	1,2	1,7	1,7	1,7	1,7
Beneficiario de las becas que ofrece la universidad (%)	10,0	12,3	11,5	10,8	12,1
Quien financia sus estudios (% autofinanciamiento)	40,6	33,5	33,4	38,3	29,7
Trabaja actualmente (%)	44,7	35,8	37,8	42,3	34,5
Gasto anual estudios (S/.)					
Gasto matricula	195	295	282	299	269
Gasto pensión de enseñanza	1151	1522	1656	1654	1657
Piensa migrar a otro país al culminar sus estudios universitarios (%)	42,2	65,2	56,7	57,3	56,3

Fuente: Cálculos propios basados en el Censo Universitario 2010.

CUADRO 2
Información sobre los estudios

Información sobre los estudios	Estudios Universitarios en			Estudios	
	Educación	Ciencias e ingenierías	Ciencias Sociales	Hombres	Mujeres
Modalidad de estudios (%)					
Presencial	81,4	93,3	90,2	90,2	90,2
Semipresencial	14,9	4,2	5,1	5,0	5,1
No presencial	3,7	2,6	4,7	4,8	
Horas de estudio					
Promedio de horas semanales de estudio en clase	15,0	16,2	14,7	14,5	14,8
Promedio de horas semanales de estudio fuera de clase	7,2	8,5	7,4	7,2	7,5
Aspecto principal que influyó para elegir la carrera profesional (%)					
Orientación profesional	59,7	44,1	40,9	40,0	41,6
Mejores posibilidades de integración laboral	9,3	16,6	21,4	22,1	20,8
Mejores posibilidades para generar empleo	3,8	9,2	14,1	14,6	13,7
Influencia de sus padres, familiares, docentes o amigos	7,0	7,4	6,6	6,5	6,7
Aptitudes	15,9	19,8	14,9	14,4	15,3
Costo de la profesión	3,6	1,9	1,5	1,7	1,3
Alguna vez interrumpió sus estudios universitarios (%)					
	20,2	27,5	22,0	25,9	19,0
Razón principal por la que interrumpió sus estudios universitarios (%)					
Por falta de recursos económicos	34,7	34,8	34,4	33,5	35,4
Por trabajo	22,3	30,0	27,7	33,8	21,3
Por enfermedad	9,5	8,0	7,8	6,9	8,9
Por maternidad/paternidad	10,6	3,5	6,6	2,1	11,3
Por motivos familiares	12,0	14,2	13,0	12,7	13,4
Por suspensión académica	4,6	3,6	3,4	3,9	2,8
Por cambio domiciliario	1,1	0,7	1,1	1,0	1,2
Estudios simultáneos (%)					
Estudio simultáneo en otra universidad	3,4	2,7	2,3	2,6	2,1
Estudios no universitarios simultáneos	16,4	21,4	17,4	17,8	17,2
Informática					
Tiene conocimientos de computación (%)	80,2	92,3	87,2	87,6	86,8
Utiliza internet para sus estudios (%)	94,7	94,4	96,1	95,4	96,6
Participación					
Integra alguna organización estudiantil en la universidad (%)	8,9	8,7	7,3	9,4	5,7
Practica algún deporte en la universidad (%)	18,0	22,5	14,5	23,5	7,7
Investigación					
Conoce las líneas de investigación asociadas a su carrera profesional (%)	48,3	60,5	53,7	54,9	52,7
Participa sistemáticamente en trabajos de investigación (%)	54,2	41,1	43,7	45,1	42,7
Forma parte de grupos de investigación de su universidad (%)	41,5	37,1	34,1	37,5	31,7

Fuente: Cálculos propios basados en el Censo Universitario 2010.

¿Cómo les va en el mercado de trabajo?

Después de haber comprobado que las diferencias de género son solo pequeñas durante la etapa universitaria, es interesante notar que en los mercados de trabajo se amplían. Estas diferencias comienzan a darse después de los periodos de fecundidad y de maternidad (aunque estos no se analizan en el presente artículo).

CUADRO 3
Características laborales

Características socioeconómicas	Estudios universitarios en			Estudios universitarios en Ciencias Sociales	
	Educación	Ciencias e ingenierías	Ciencias Sociales	Hombres	Mujeres
PEA (%)	81,0	73,0	74,7	80,8	68,4
Ocupado (% empleado)	78,9	68,6	70,6	77,4	63,7
Tasa de desempleo (%)	2,7	6,0	5,5	4,2	6,8
Duración del desempleo (meses)	0,8	1,0	0,9	1,0	0,9
Ingreso hora de la actividad principal (S./)	7,60	13,60	10,80	11,90	9,30
Ingreso mensual de la actividad principal (S./)	921,90	1762,40	1622,20	1828,00	1359,70
Trabaja a tiempo parcial (%)	24,6	12,7	9,8	7,6	12,2
Horas trabajadas semanalmente actividad principal	30,9	38,0	40,5	43,0	37,3
Antigüedad en la actividad actual (años)	10,3	4,7	6,7	7,5	5,6
Trabaja en el sector público (%)	51,2	15,6	16,8	17,4	16,2
Cotizante Seguridad Social (%)	55,9	35,1	39,7	37,9	41,8
Tipo de contrato según duración (%)					
Permanente/indefinido	81,4	61,5	68,7	67,4	70,2
Temporal	6,7	16,9	10,4	8,9	12,1
Sin contrato/verbal	11,9	21,5	20,9	23,7	17,7

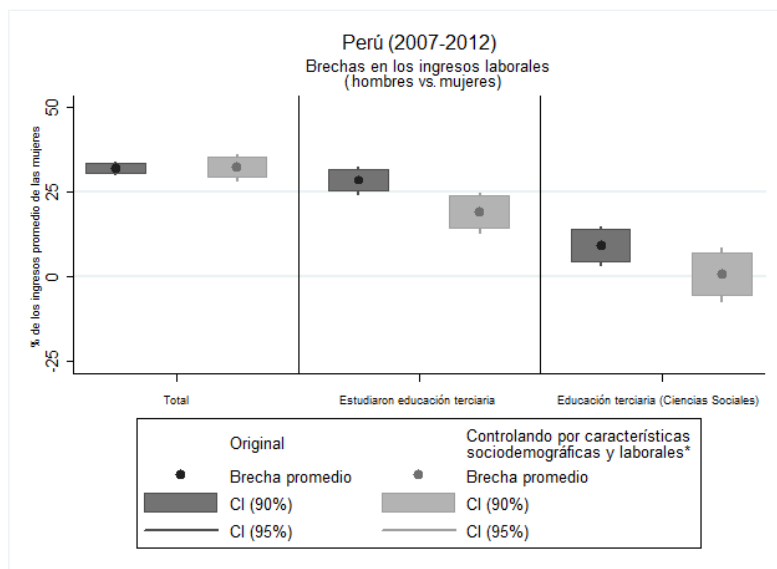
Fuente: Cálculos propios basados en la ENAHO 2012.

Usando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2012, en el cuadro 3 se muestran una serie de indicadores vinculados con el mercado laboral. En relación con las tasas de participación laboral, empleabilidad y desempleo, en todas ellas hay unas diferencias de género importantes, siempre en favor de los hombres. Los hombres tienen mejores indicadores, más participación, más empleabilidad, menor desempleo y mayores ingresos, tanto por hora como mensuales. Otras diferencias importantes, que se encuentran no solo en las Ciencias Sociales sino en otros segmentos de los mercados de trabajo, es que las mujeres tienden a trabajar más a tiempo parcial, medido este como trabajar 30 horas por semana o menos. Además, tienden a rotar en los trabajos y su antigüedad laboral es menor que la de los hombres. Entre las personas que están trabajando actualmente y que estudiaron Ciencias Sociales en el pasado, los hombres tienen en promedio 7,5 años de antigüedad en sus empresas, mientras que las mujeres solo 5,6. Por último, los hombres tienden a tener contratos informales, a no tener contrato alguno o a tenerlo solo de forma verbal, es decir, tienden a tomar más riesgos que las mujeres.

Pasando a analizar las brechas en los salarios (véase gráfico 1), primero se examinan los salarios de todos los trabajadores, para después ir acotando los segmentos de los mercados de trabajo. Para este ejercicio se han juntado los datos de las ENAHO de 2007 al 2012. Lo que estas barras muestran son intervalos de confianza para la brecha salarial. Durante el periodo 2007-2012, los hombres ganan en promedio un 30% más que las mujeres, en salarios por hora, en un intervalo de confianza que va del 27% al 32%. Pero esto ocurre cuando consideramos los salarios de todos los individuos. Los hombres y las mujeres difieren en varias características observables: educación, edad, si hay niños en su hogar, si hay ancianos, si son jefes del hogar o no, si es que hay otros miembros de la familia que perciben ingresos, si trabajan o no a tiempo parcial y si el individuo tiene más de un empleo o no es esa su situación. La caja gris clara de la derecha muestra las diferencias salariales después de haber comparado a personas, a un hombre y una mujer con las mismas características mencionadas. Por tanto, se trata de una media más precisa. Entre los que tienen educación terciaria, las brechas son ligeramente menores, especialmente cuando

observamos las brechas controladas por las características observables, de manera que los hombres ganan aproximadamente entre un 18% y un 20% más que las mujeres. Finalmente, acotamos un poco más y nos centramos en aquellos que tienen educación terciaria y que siguieron estudios en Ciencias Sociales. En este caso, las brechas salariales son estadísticamente iguales a cero, es decir, no se puede decir que estadísticamente existan brechas salariales para quienes estudiaron Ciencias Sociales en una muestra representativa de los mercados de trabajo en el Perú. Sin embargo, como se

GRÁFICO 1
Brechas salariales en el Perú (hombres vs. mujeres)



Fuente: cálculos propios basados en la ENAHO 2007-2012.

* Edad, educación, niños en el hogar, ancianos en el hogar, cabeza de hogar, otros receptores de ingresos en el hogar, trabajo a tiempo parcial, si el individuo tiene o no más de un trabajo.

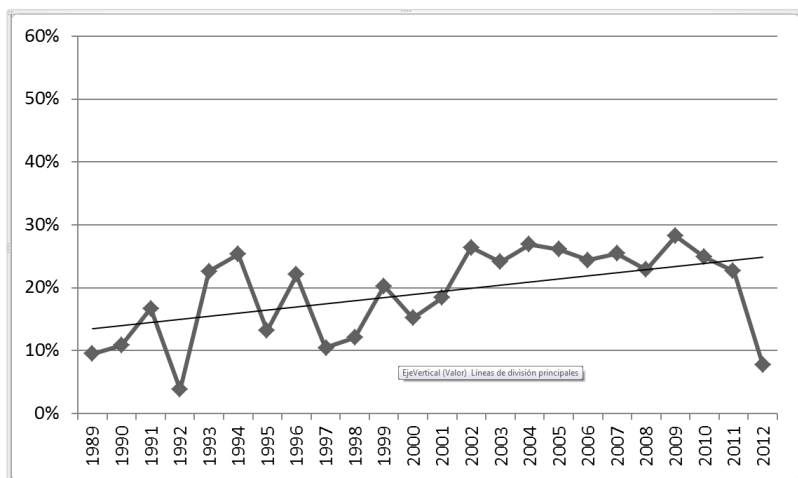
ha visto, sí parecen haber diferencias importantes en otros aspectos, como la empleabilidad.

La contribución femenina a la generación de conocimiento en las Ciencias Sociales en el Perú

Por último, ¿cuál es la contribución femenina a la generación de conocimiento en las Ciencias Sociales en el Perú? Para responder a esta pregunta, se ha hecho un ejercicio que ha consistido en revisar la bibliografía de cuatro balances de investigaciones económica y social que se hicieron en el país a partir del trabajo seminal de Javier Escobal y Javier Iguíñiz. Estos dan cuenta de toda la producción en Ciencias Sociales que se hizo para el Perú. Sean publicados o inéditos, sean arbitrados o no, sea cual sea su extensión o impacto en general, nosotros estamos en este primer ejercicio mirando a todos ellos. Cada publicación, sea un artículo, monografía, libro, etc., citada en alguno de los balances ha sido contabilizada una sola vez. Primero se descartaron todas las publicaciones institucionales, donde no se sabe el género de los autores. Posteriormente, concentrándonos en aquellas donde sí se está al tanto de este último dato, hicimos una medición de la participación femenina en la autoría. En este caso, si por ejemplo en una publicación existían dos autores hombres y una autora mujer, el indicador de participación femenina de la publicación es uno sobre tres. La contribución femenina en cada publicación fue computada como número de mujeres autoras sobre el número total de autores. Esto generó, por tanto, una primera aproximación a cuál es realmente la participación femenina en la producción de conocimiento en las Ciencias Sociales. Los resultados agregados para el periodo 1989-2011 se muestran en el gráfico 2.

La serie va desde 1989 a 2012 y, en general, salvo algunos altibajos, la tendencia es positiva, aunque los niveles son bastante bajos. Comenzamos alrededor del 10% o 15% y podemos hablar ahora de una participación del 25%. Se puede decir, por tanto, que alrededor del 25% de la producción académica peruana se debe a mujeres. Esto es así cuando reunimos todas las áreas de conocimiento. Sin embargo, los balances del Consorcio

GRÁFICO 2
Perú 1989-2011: tasas de autoría femenina en la investigación económica y social en todas las áreas de conocimiento

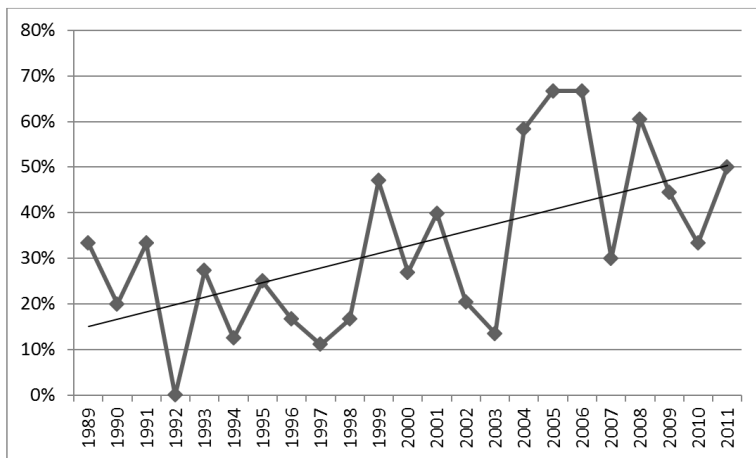


Elaboración propia.

de Investigación Económica y Social (CIES) están divididos en capítulos, lo que permite hacer el mismo ejercicio para diferentes áreas de estudio. Si examinamos los capítulos de macroeconomía, por ejemplo, esta participación es mucho más pequeña y con mayores fluctuaciones. No obstante, en el presente artículo nos vamos a centrar en dos áreas de estudio donde sí hay una buena participación femenina. La primera de ellas son los estudios sobre educación (gráfico 3), donde la evolución es positiva aunque también con bastantes fluctuaciones. Por ejemplo, en el 2005 y 2006 se alcanzan picos en los cuales cerca de dos tercios de la producción académica es de mujeres, mientras que en el 2003 apenas un 10% lo fue.

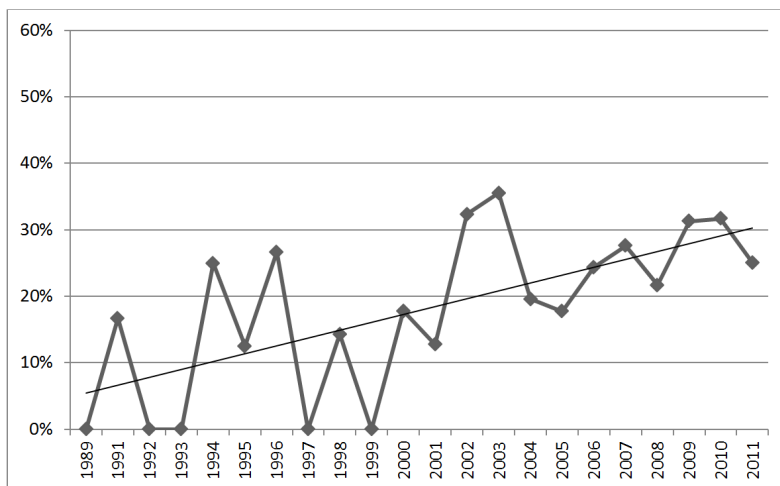
La segunda área de estudio es la pobreza. En este caso, la tasa de autoría femenina es ligeramente más baja que en la de educación, pero siempre con tendencia positiva.

GRÁFICO 3
 Perú 1989-2011: tasas de autoría femenina en la investigación económica
 y social sobre educación



Elaboración propia.

GRÁFICO 4
 Perú 1989-2011: tasas de autoría femenina en la investigación económica
 y social sobre pobreza



Elaboración propia.

Conclusión

Como muestran las estadísticas que he presentado, hay tendencias positivas y razones para estar optimistas. En muchos aspectos aún no se puede hablar de paridad, pero las brechas se están cerrando. Por tanto, creo que vale la pena “mirar el vaso medio lleno”, o en todo caso “llenándose”, en lugar de conservar la tradicional mirada pesimista que nos induce a pensar que el vaso está “medio vacío”. Sin embargo, tenemos que trabajar todavía para conseguir una mayor paridad. Las diferencias se manifiestan más marcadamente en los mercados de trabajo y, como se ha visto, aunque hay una creciente participación académica femenina, aún predominan los hombres, especialmente en macroeconomía y finanzas. Incluso teniendo en cuenta todas las áreas de conocimiento, tenemos que alrededor de un cuarto de la producción es femenina, lo que todavía está muy lejos de la paridad.

¿A qué nos estamos refiriendo con paridad o igualdad? ¿Igualdad de qué? ¿Qué igualdades queremos medir? Lo que es fácil, lo que hemos mostrado aquí en gran medida, es la igualdad de resultados. Pero no necesariamente la igualdad de resultados es el objetivo, o debe serlo, de las políticas públicas. Lo que en realidad importa es que todos tengamos la misma posibilidad, la misma oportunidad de desarrollarnos dignamente. No necesariamente tenemos que pensar en la igualdad de resultados, sino dar un paso atrás y pensar en la igualdad de oportunidades. Las sociedades donde las oportunidades están distribuidas de manera más igualitaria, son las mejores para todos.

Es decir, con esto yo creo que el objetivo no debe ser una igualdad de resultados. No necesariamente deberíamos aspirar a que el número de ingenieros sea igual al de ingenieras o a que sus salarios sean los mismos. No. A lo que hay que aspirar es a que todos los jóvenes, hombres y mujeres, puedan ver todas las profesiones de la misma manera y se sientan con la misma oportunidad de desarrollarse plenamente en cada una de ellas. Por lo tanto, el objetivo mayor es la igualdad de oportunidades, elusivo porque no es tan fácil medirlo, no es tan fácil llegar a él.

Una forma de acercarnos a este objetivo es preguntándonos qué ocurre en el interior de los hogares. Y aquí, una de las grandes preguntas que surge es la del trabajo familiar no remunerado. Como se suele decir, se trata de “un elefante dentro del salón”. Les presento una estadística adicional. En América Latina, para que un hogar promedio pueda funcionar normalmente, digamos para que la casa esté limpia, los recibos puedan pagarse y los niños puedan ir a la escuela, se necesitan algo así como 30 horas de trabajo doméstico. Treinta horas para que el hogar funcione debidamente. Esta estadística no toma en cuenta el trabajo doméstico remunerado; estamos concentrándonos en lo no remunerado, es decir, en las actividades domésticas que hacen hombres y mujeres en sus propios hogares.

Las encuestas que existen sobre el uso del tiempo en los hogares en América Latina dicen que de estas 30 horas en promedio que los latinoamericanos necesitan para que sus hogares funcionen, 24 (80%) son proveídas por mujeres. Solo el 20%, 6 horas en promedio, lo son por los hombres. Por lo tanto, ya en el hogar, ya detrás de sus puertas, existen disparidades. Cuando los hombres y mujeres salen a estudiar, a buscar empleo, a trabajar, ya llegan a esos otros ámbitos con un *handicap*, en una situación de diferencias marcadas. Entonces, por ahí también hay bastante que hacer y en qué pensar.

Trayectorias y brechas: análisis preliminar a partir del primer directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales en el Perú

Paola Patiño

Introducción

Las Ciencias Sociales tienen cada vez una mayor presencia e impacto en la sociedad peruana. Cada vez más profesionales de estas disciplinas son consultados por distintos organismos nacionales e internacionales, empresas de los sectores público y privado, así como por los principales medios de comunicación, sobre los principales asuntos que le conciernen al país en materia económica, social y cultural. Esto debido a la importante trayectoria que han tenido las disciplinas sociales y a su eficacia para acercarse al conocimiento de la realidad del Perú y del mundo, así como a su impacto en la formulación de diferentes alternativas para el desarrollo. La importancia de las Ciencias Sociales ha sido tal, que muchas de las investigaciones producidas en este campo inciden en los contenidos de las principales políticas públicas del país.

A partir del surgimiento de las Ciencias Sociales en el Perú, las mujeres han cumplido un rol muy importante en el campo del conocimiento científico social, desde diversas disciplinas, pese a los convencionalismos de la época en la que nacen estas ciencias. Hoy en día, esta rama del saber cuenta con un importante número de mujeres que dedican sus esfuerzos al análisis de las transformaciones sociales y culturales y que contribuyen a la formación de la conciencia social e histórica de los diferentes grupos sociales peruanos.

No obstante, a pesar del importante espacio ganado por las mujeres profesionales en Ciencias Sociales en el Perú, observamos que las voces provenientes de disciplinas sociales que aparecen en los medios de comunicación más importantes e influyentes, en los seminarios y/o ponencias de los principales campos de estudio e intervenciones sociales, en los puestos de poder que se ocupan en los centros académicos o universidades con mayor demanda, o en los cargos como asesores del gobierno en temas públicos, son mayoritariamente masculinas.

En esa misma línea, diversos estudios sobre discriminación étnica, de género y en los ingresos salariales concluyen que existe una brecha entre los salarios de los hombres y mujeres que favorece a los primeros y que no es expuesta por diferencias objetivas u observables de productividad (Yamada 2004, Ñopo 2009).¹ Estos estudios estarían develando algo que salta a simple vista y que fue mencionado en el párrafo anterior: que en la actualidad siguen habiendo brechas de género. En otras palabras, en el Perú de hoy existe claramente un tipo de discriminación arraigada en el imaginario social, además de la racial y étnica: la discriminación por género.

Es de suma importancia, en ese sentido, dejar en claro que la discriminación tiene distintas consecuencias en hombres y mujeres y también en tipos de masculinidades y de feminidades. Gracias a los estudios feministas, tenemos conciencia de que el sistema sexo/género ha sido construido desde una perspectiva patriarcal. Este sistema supone un conjunto de disposiciones por las cuales la sociedad otorga características sociales particulares que son aprendidas e interiorizadas a partir de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. En ese sentido, encontramos que el sistema hegemónico sigue atribuyéndole al varón el rol de proveedor en el espacio público y, de manera opuesta, la mujer es la encargada de desempeñar el

1. Yamada, Gustavo, *Economía laboral en el Perú: avances recientes y agenda pendiente*, Documento de Discusión, Lima: CIUP, 2004; Ñopo, Gustavo, *The gender wage gap in Peru: 1986-2000*, Documento de Trabajo 675, Banco Interamericano de Desarrollo, 2009.

rol de reproducción social en el espacio privado (Ruiz Bravo 1997, Scott 1996).²

Ante este panorama, surge la necesidad por parte de investigadoras de cuatro instituciones peruanas —el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP); el Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CISEPA-PUCP); el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE); y el Instituto de Estudios Peruanos (IEP)— de organizar un grupo de trabajo con el fin de elevar el estatus y la visibilidad de las profesionales en Ciencias Sociales, a través del Proyecto para la Constitución del Grupo Impulsor de las Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas, que —con el apoyo del Think Tank Initiative (TTI) y liderado por el IEP— tiene el objetivo de evidenciar, promover y consolidar el aporte de las profesionales en Ciencias Sociales en diversos espacios de toma de decisiones, especialmente para la priorización, definición y formulación de políticas públicas en el Perú.

Es en el marco de este proyecto que se construye el directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales. El objetivo del presente documento es analizar preliminarmente los datos del directorio y generar información cualitativa y cuantitativa respecto de las trayectorias profesionales de las mujeres que forman parte de él.

El documento está organizado en tres secciones. En la primera se observa las trayectorias académicas, laborales y el posicionamiento público de estas mujeres, a través de apariciones en medios y publicaciones; en la segunda parte se muestra y contrasta quiénes han participado en los últimos y más importantes seminarios y congresos sobre Ciencias Sociales desde una perspectiva de género; por último, en una tercera y breve sección se sugieren posibles líneas de investigación a partir de los datos del directorio de cara a lo que podría ser el diseño de un agenda a futuro.

2. Ruiz Bravo, Patricia, *Una aproximación al concepto de género*, Lima: CEDOC, 1997; Scott, Joan W., “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas, M., comp., *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: PUEG, 1996.

Trayectorias de profesionalización de las mujeres que componen el directorio de Ciencias Sociales

El presente acápite da cuenta del perfil profesional, el estatus laboral y las líneas de investigación de todas las mujeres que hasta la fecha componen el directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales.

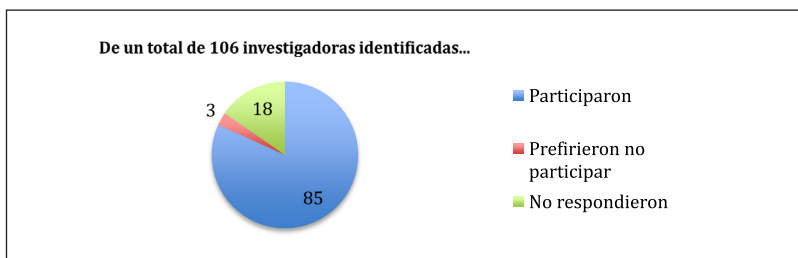
Para esta sección se priorizaron las siguientes variables:

- Distribución según disciplina académica
- Distribución según afiliación institucional
- Distribución según ubicación geográfica
- Distribución según estatus profesional
- Distribución según régimen laboral
- Distribución según títulos académicos
- Distribución según lugar de realización de estudios de posgrado
- Distribución y análisis según temas de investigación
- Distribución según medio y tipo de publicaciones
- Distribución según aparición en medios

De un total de 106 mujeres que fueron identificadas para este directorio,³ 85 aceptaron formar parte de él, 18 prefirieron no responder, y 3 de ellas, no participar. El análisis entonces se basa en las 85 que accedieron a formar parte del presente directorio.

3. Las 106 mujeres fueron identificadas a través de las cuatro instituciones “núcleo”: GRADE, IEP, Universidad del Pacífico y la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asimismo, se realizó una encuesta institucional a través de las instituciones afiliadas al CIES, así como de la revisión del cuerpo laboral de otras instituciones. El directorio también incluyó a investigadoras independientes que fueron recomendadas por las investigadoras identificadas y, por último, a través de un *zoom* en regiones. Las investigadoras identificadas cumplían con, al menos, uno de los siguientes tres criterios: tener un posgrado en Ciencias Sociales; haber publicado en los últimos cinco años; y haber liderado un proyecto de investigación en ese mismo periodo de tiempo.

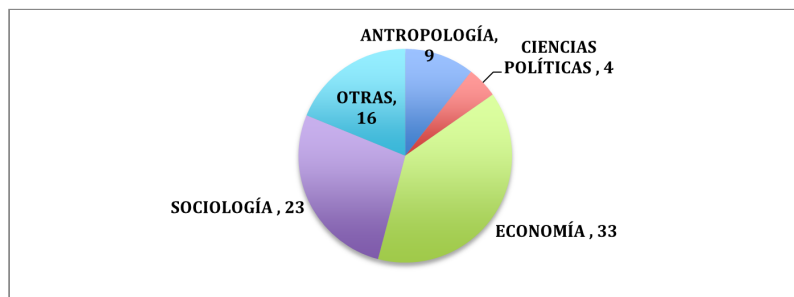
GRÁFICO 1
Distribución de investigadoras identificadas para el directorio



Disciplina académica

A través del análisis de la data de las 85 mujeres, observamos que la mayoría de las mujeres relacionadas con las Ciencias Sociales que forman parte de este directorio son bachilleres y/o licenciadas en las disciplinas de Economía (33), Sociología (23), Antropología (9) y Ciencias Políticas (4). Esto nos da a entender que la gran mayoría de mujeres que se dedican a temas relacionados con las Ciencias Sociales eligieron Economía como primera carrera.

GRÁFICO 2
Distribución de investigadoras según disciplina académica en pregrado (n=85)

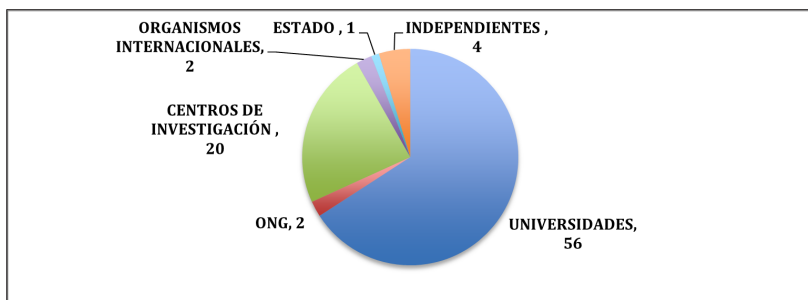


De toda la muestra, solo 16 mujeres tienen como estudio de pregrado una carrera ajena a las Ciencias Sociales, sobresaliendo Ciencias de la Comunicación, Administración, Filosofía e Historia.

Afiliación institucional

Como lo muestra el gráfico 3, actualmente la mayoría de mujeres que forman parte del directorio trabaja en universidades, públicas y privadas, sobre todo como docentes (56). Asimismo, los datos arrojan como segunda afiliación institucional a los centros de investigación (20), entre los cuales sobresalen dos: GRADE y el IEP, seguido por trabajos de forma independiente (4), trabajos en organismos de cooperación internacional (2) y, por último, en el sector público (1).

GRÁFICO 3
Distribución de investigadoras según afiliación institucional (n=85)



Las instituciones con mayor afiliación de mujeres vinculadas a las Ciencias Sociales en el directorio son, en orden descendente, la PUCP, con un total de 21 mujeres, el IEP, con un total de 14, y la Universidad del Pacífico, con 13. GRADE tiene 6 investigadoras en el directorio.

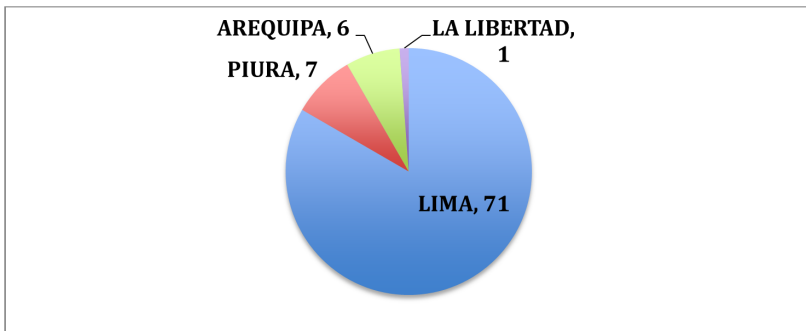
Las disciplinas de las que provienen las mujeres que trabajan en la PUCP son las siguientes: Sociología (11); Economía (3); Antropología

(3); Filosofía (1); Ciencias Políticas (1); Derecho (1) e Ingeniería (1). Para el caso del IEP, que representa la segunda institución con mayor número de afiliadas, las disciplinas de las que provienen son: Economía (5); Sociología (5); Antropología (2); Historia (1) y Lingüística (1). En el caso de la Universidad del Pacífico: Economía (5); Sociología (2); Ciencias Políticas (2); Administración (2); Ciencias de la Comunicación (2) y Educación (1). Y por último, para el caso de GRADE: Economía (3); Filosofía (1); Psicología (1) y Sociología (1).

Ubicación geográfica

Los datos del directorio muestran que, en lo que respecta a su ubicación geográfica, 71 investigadoras residen actualmente en la ciudad de Lima, 7 en Piura, 6 en Arequipa y una en La Libertad. Estos resultados muestran un claro sesgo hacia la ciudad de Lima en la muestra del directorio, que es atribuible al procedimiento que se siguió para la identificación inicial de las investigadoras. No obstante, la expectativa es que —en la siguiente versión— se logre incorporar a un mayor número de investigadoras que conducen su actividad en regiones.

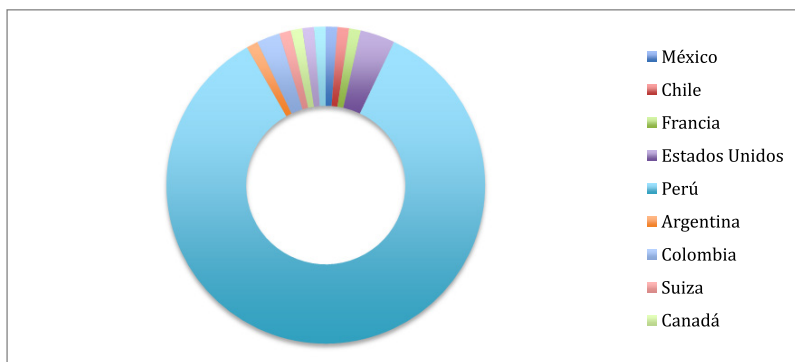
GRÁFICO 4
Distribución de investigadoras según ubicación geográfica (n=85)



Lugar de estudios de pregrado

De las 85 mujeres que forman parte del directorio, 72 estudiaron su pregrado en el Perú, mientras que 13 cursaron estudios en el extranjero. De ellas, 3 los realizaron en Estados Unidos y 2 en Colombia.

GRÁFICO 5
Distribución de investigadoras según lugar de estudio de pregrado (n=85)

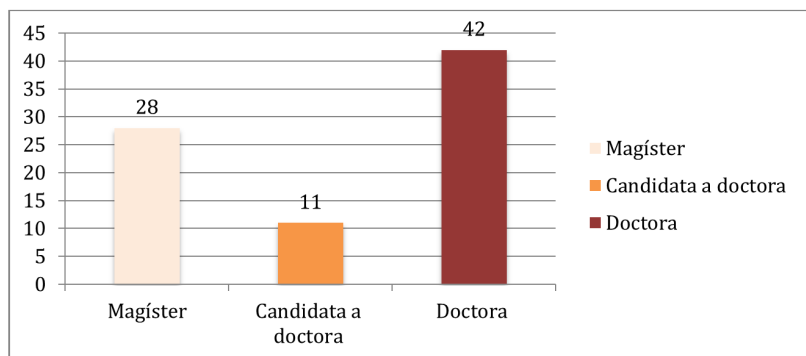


De las 72 investigadoras que estudiaron su pregrado en el Perú, 59 lo hicieron en Lima, 5 en Arequipa, 3 en Piura y una en Ayacucho. De las 59 mujeres que estudiaron su carrera en Lima, 39 (43%) son egresadas de la PUCP.

Título académico

Del total de 85 mujeres del directorio, 42 cuentan con título de doctoras, mientras que 39 tienen título de maestría; de estas últimas, 11 están cursando estudios de doctorado en estos momentos.

GRÁFICO 6
Distribución de investigadoras según máximo título académico alcanzado (n=85)



En términos de los países en donde las investigadoras han obtenido o se encuentran cursando el posgrado, 30 lo han hecho en Estados Unidos y 28 en el Perú. Por otro lado, vale destacar que de los 28 casos de investigadoras que continuaron sus estudios magistrales o doctorales en el Perú, casi el 50% son de regiones distintas a Lima. Es importante resaltar que la mayoría de estudios de maestría y doctorado pertenecen al área de Economía, seguidos por estudios en Ciencias Políticas y Desarrollo, y, por último, en Sociología.

Distribución por temas de investigación

Sobre la base de los principales temas de investigación mencionados por las investigadoras, se procedió a reunirlos en grandes áreas temáticas. A partir de este ejercicio, los resultados del directorio arrojaron que las investigadoras se dedican, en orden de magnitud, a los siguientes temas: pobreza y desarrollo; aspectos económicos (incluidos temas de macroeconomía; microfinanzas y microempresas); recursos naturales e industrias extractivas; poder y política; educación; género y sexualidad; y el rubro “otros”, vinculado a temas de Antropología Visual y memoria.

GRÁFICO 7
Distribución de investigadoras según lugar de estudios de posgrado (n=85)

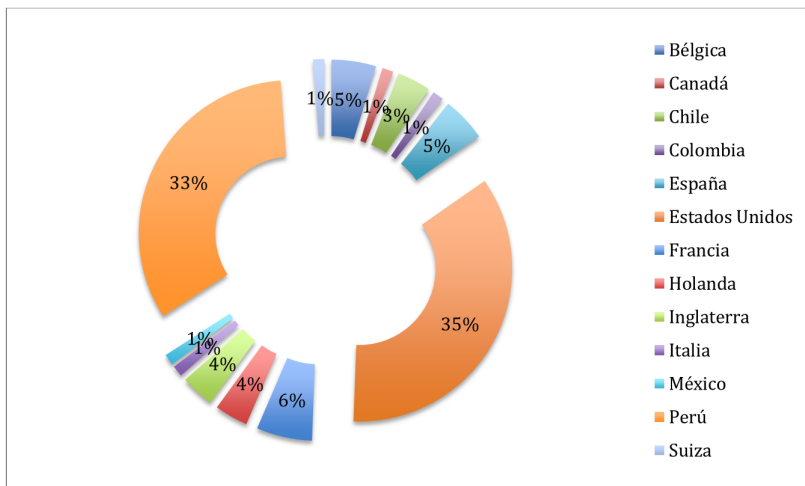
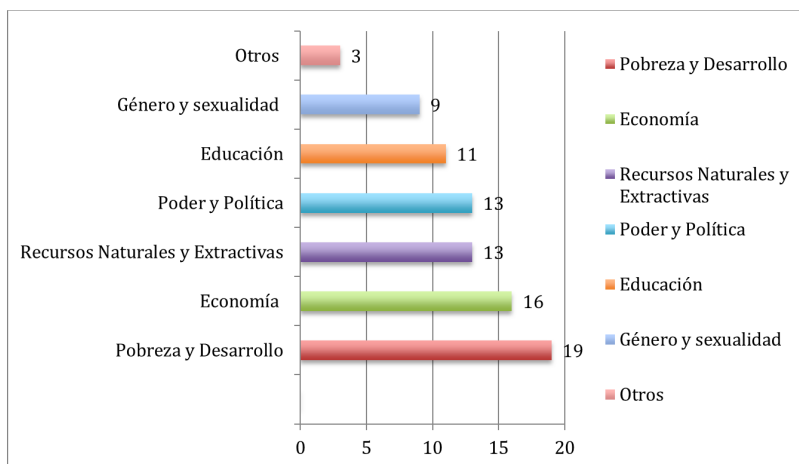


Gráfico 8
Distribución de investigadoras según temas de investigación (n=85)

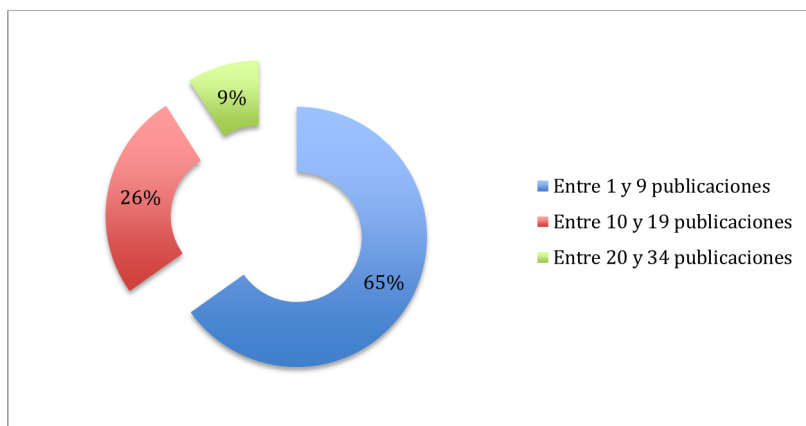


Investigaciones, publicaciones y presencia en medios de comunicación

Del total de investigadoras del directorio, 59 han realizado entre 1 y 5 investigaciones en los últimos 5 años. Ellas representan el 64,1% del total de investigadoras del directorio. Asimismo, aproximadamente, 20 mujeres realizaron un promedio de entre 6 y 10 investigaciones en los últimos 5 años, lo que equivale al 21,7% del total. Esto nos lleva a concluir que, en los últimos 5 años, más del 75% de las investigadoras del directorio ha tenido una activa participación en la producción de conocimiento científico concentrado en las áreas temáticas mencionadas en la sección anterior.

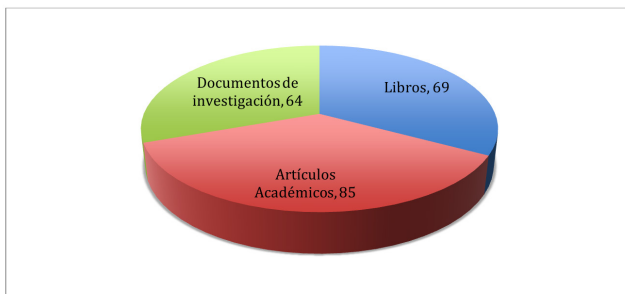
Respecto del número de publicaciones, lo que complementa el dato anterior, el 65% de investigadoras escribió en los últimos 5 años entre 1 y 9 publicaciones (libros, artículos académicos, documentos de investigación, entre otras), mientras que el 26% escribió entre 10 y 19 publicaciones en ese mismo periodo de tiempo y el 9% más de 20.

GRÁFICO 9
Distribución de investigadoras según número de publicaciones en los últimos 5 años
(n=85)



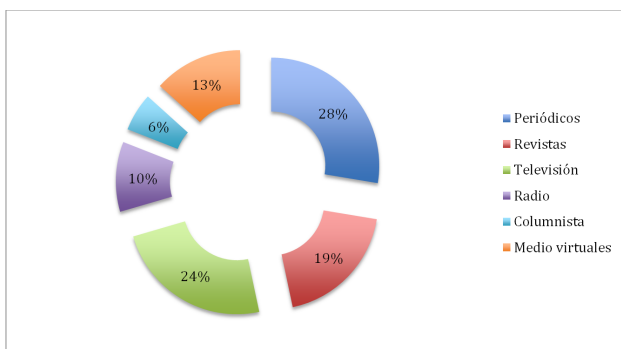
Adicionalmente, los datos del directorio sugieren que —entre las publicaciones más usuales— se encuentran los artículos académicos (i. e., que todas han publicado), seguidos por libros y documentos de investigación.

GRÁFICO 10
 Distribución de investigadoras según tipo de publicación (n=85)



En términos de su presencia en medios, 55 investigadoras ha participado o participa actualmente en ellos. En general, el medio de comunicación más común ha sido la prensa escrita, seguida de la televisión y las revistas de investigación. Vale destacar que 6 de ellas tienen una columna de opinión en algún periódico nacional.

GRÁFICO 11
 Distribución de investigadoras según medios de comunicación al que han estado o están expuestas (n=85)

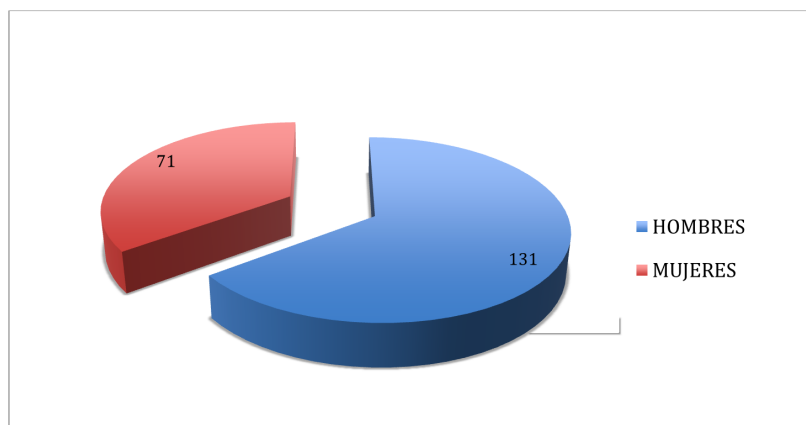


Brechas en la participación de hombres y mujeres en los últimos seminarios y congresos sobre temas relevantes en las Ciencias Sociales

El análisis del estatus profesional de las mujeres que forman parte del directorio de Ciencias Sociales muestra, en líneas generales, un nivel de profesionalización bastante alto. Esto se observa tanto en la cantidad de profesionales con estudios de posgrado (maestría o doctorado) como en la producción académica.

No obstante, al revisar los principales seminarios y congresos realizados en el periodo 2009-2014 sobre temas vinculados a las Ciencias Sociales (educación, política económica, políticas públicas, recursos naturales, desarrollo rural y temas agrarios), se ve que las mujeres están claramente subrepresentadas en estos espacios (ver anexo): son casi el doble los varones que participan en dichos eventos.

GRÁFICO 12
Distribución de participación en congresos y seminarios según sexo (2009-2014)



Así, queda claro que aún existe una importante brecha que trabajar en términos de la visibilidad del aporte de las investigadoras de las Ciencias Sociales ya que, como se ha indicado, ellas vienen generando conocimiento en las áreas temáticas de los congresos y seminarios revisados en esas fechas.

Esta falta de visibilización tiene, además, una consecuencia directa en el acceso y presencia de investigadoras en espacios de debate y medios de comunicación y, por ende, en la posibilidad que ellas tienen de influir en los procesos de toma de decisiones en nuestro país.

Trazando la agenda: posibles líneas de investigación

El directorio constituye una valiosa herramienta de información que abre una enorme oportunidad para generar un conocimiento nuevo acerca de las trayectorias, avances y retos que enfrentan las mujeres profesionales en el país. Entre otras posibles líneas de investigación, se sugieren las siguientes:

- Análisis histórico de la composición social y cultural femenina y masculina en las Ciencias Sociales, con énfasis en las permanencias y cambios que ha habido, por ejemplo, en la noción de familia y asignación de roles en el hogar.
- Análisis de las trayectorias de vida y profesionalización de las mujeres profesionales, priorizando preguntas asociadas, por ejemplo, a cuáles han sido las barreras y retos que como mujeres han afrontado a lo largo de su vida académica para lograr el éxito y la descripción de los procesos.
- Análisis de las dinámicas a partir del enfoque de interseccionalidad, haciendo nítidas las diferencias y similitudes por clase y ubicación geográfica, así como los patrones de asignación del tiempo de mujeres y varones.
- Análisis de las *performance* y mimesis (procesos de “masculinización” para acceder a la Academia) que implican cambios relevantes en las

oportunidades y contratiempos que las mujeres han experimentado, así como de las distintas estrategias que se han delineado al respecto.

- Análisis comparativo del espacio público *versus* espacio privado (*trade off* de roles como académicas, madres, esposas, etc.) a través del estudio de cohortes y con un enfoque territorial con el fin de explorar particularidades en Lima y en regiones.

En síntesis, hoy tenemos la oportunidad de profundizar el conocimiento en torno a estos temas. La tarea es enorme pero, al parecer, el tema está en agenda. El directorio ha sido un instrumento clave en esa dirección.

ANEXO
Listado de congresos y seminarios analizados (2009-2014)

Nombre del evento	Temas	Instituciones participantes	Participantes	
			H	M
Encuentro Macrorregional Sur 2014	Educación	Concejo Nacional de Educación: Mesa interinstitucional de Gestión y Descentralización	8	2
I Congreso Anual de la Asociación Peruana de Economía (2014)	Política Económica Microempresas Trabajo Femenino Desarrollo Económico	Universidad de Piura / Asociación Peruana de Economía	4	2
Hacia un Desarrollo Inclusivo y Sostenible en América Latina: Diálogo entre Investigación y Políticas Públicas (2014)	Políticas Públicas Gestión y Gobernanza de los Recursos Naturales	Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) / Instituto de Estudios Peruanos (IEP)	15	7
Gobernabilidad y Gestión del Agua: Conflictos, Sostenibilidad y Equidad (2013)	Recursos Naturales Industrias extractivas Conflictos sociales	Maestría en Gestión Pública de los Recursos Hídricos / Universidad de Wageningen / Red Andina de Posgrados en Gestión Integrada de los Recursos Hídricos	4	3
XXIV Seminario Anual CIES: Economía Global, Minería e Inclusión	Pobreza Recursos naturales Industrias extractivas Conflictos sociales	Consortio de Investigación Económica y Social (CIES)	27	13
Seminario Internacional de Política Agraria (2013)	Desarrollo rural Agricultura Recursos naturales	Ministerio de Agricultura	14	2
Seminario Nacional: Experiencias de Otorgamiento de Estímulos e Incentivos al Ejercicio sobresaliente de la docencia	Educación	Concejo Nacional de Educación	13	5
Seminario de Escalamiento de Innovaciones Rurales	Desarrollo rural Agricultura	IEP / Seminario Permanente de Investigación Agraria / GRADE	6	1
Seminario Internacional: Sistemas de Información para el Monitoreo de la Deforestación de la Amazonía	Desarrollo rural Agricultura Recursos naturales Industrias extractivas Conflictos sociales	Ministerio del Ambiente / SEPIA / IEP / GRADE	5	0
II Semana de la Inclusión Social	Pobreza y equidad	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	5	10
XXIII Seminario Anual CIES: Economía Global, Crecimiento e Industrias Extractivas (2012)	Metodologías de investigación Recursos naturales Industrias extractivas	CIES / GRADE	3	5
Seminario de Reforma del Estado: Inclusión Social (2012)	Políticas públicas	Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la PUCP	19	17

Bajo el radar: sistematización del proyecto para la constitución del Grupo Sofía – Mujeres Profesionales en Ciencias Sociales en el Perú

Silvana Vargas

Antecedentes

En el Perú, las Ciencias Sociales son cada vez más relevantes en la discusión sobre los determinantes y consecuencias de los problemas críticos de la sociedad peruana, así como en el diseño de políticas públicas. Tanto las universidades como los *Think Tanks* independientes del país cuentan con investigadoras y analistas en Ciencias Sociales altamente calificadas. Sin embargo, a pesar del importante espacio ganado por las profesionales en Ciencias Sociales en nuestro país, lograr su visibilidad en los sectores público y privado y en los medios de comunicación sigue siendo un gran reto.

En este contexto, investigadoras de cuatro instituciones peruanas —el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP); el Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CISEPA-PUCP); el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE); y el Instituto de Estudios Peruanos (IEP)— decidieron impulsar un grupo de trabajo con el fin de elevar el estatus y la visibilidad de las profesionales en las Ciencias Sociales. Así surgió el Proyecto para la Constitución del Grupo Impulsor de las Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas,¹ que —con el apoyo del Think Tank

1. En el marco de la implementación del proyecto, se tomó el nombre de Grupo SOFÍA, Mujeres Profesionales en Ciencias Sociales en el Perú.

Initiative (TTI) y liderado por el IEP— tuvo el objetivo de evidenciar, promover y consolidar el aporte de las profesionales de las Ciencias Sociales en diversos espacios de toma de decisiones, especialmente para la priorización, definición y formulación de políticas públicas en el Perú.

Entre los objetivos específicos del proyecto destacaron:

- *Promover* un espacio colaborativo y de diálogo entre mujeres profesionales en Ciencias Sociales (*consolidación interna*).
- *Elaborar y difundir* el primer directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales en distintos espacios estratégicos (*presencia estratégica*).
- *Diseñar* un plan de sostenibilidad que permita la consolidación de los esfuerzos del Grupo más allá del término del proyecto (*visión prospectiva*).

Así, se consideró pertinente sistematizar los aprendizajes generados por el proyecto. Como se sabe, sistematizar consiste en reflexionar a partir de la experiencia; sobre esa base se puede promover espacios de reflexión. Por otro lado, los ejercicios de sistematización ofrecen la oportunidad de aprender acerca de los procesos, identificar buenas prácticas y derivar lecciones aprendidas. Este documento contiene la síntesis de la sistematización de aprendizajes del proyecto y está organizado en cuatro secciones. Además de esta primera sección, en la que se presentan los antecedentes, se incluye una segunda en la que se discute el enfoque y metodología de sistematización con énfasis en sus objetivos. La tercera sección describe y analiza los productos generados por el proyecto, y la cuarta presenta las lecciones aprendidas.

Enfoque y metodología de sistematización

La sistematización es un ejercicio orientado a la producción de conocimiento a partir de la experiencia. Así, dichos ejercicios se llevan a cabo para reflexionar acerca del trabajo realizado, comprender mejor lo que se ha hecho y darlo a conocer. En general, las sistematizaciones son útiles para difundir experiencias y también para documentarlas y evitar que estas “se diluyan”

cuando la intervención concluye. Uno de los enfoques de sistematización más difundidos es el de “Aprender de la experiencia”, promovido por la Fundación ILEIA y la Asociación ETC Andes. Este enfoque se apoya en una metodología que facilita la descripción, reflexión, análisis y documentación de los procesos y resultados de una experiencia de desarrollo a partir de una aproximación participativa (Chávez Tafur 2006).² La intención final es promover la identificación de resultados y lecciones desde la práctica.

En general, la metodología de sistematización consiste en cuatro etapas: (i) organización de la información disponible; (ii) análisis detallado para comprender lo que ha ocurrido; (iii) extracción de lecciones orientadas a generar conocimiento nuevo; y (iv) presentación de resultados a fin de difundirlos. El presente ejercicio de sistematización ha partido de esta metodología y ha adaptado algunos de sus procedimientos de acuerdo con las características y necesidades del proyecto. En esa línea, vale destacar que el proyecto ha tenido una duración de seis meses (abril-setiembre 2014). En el marco de sus actividades, se ha previsto la realización de un ejercicio de sistematización que permita ordenar el proceso iniciado con énfasis en la descripción y análisis de las principales actividades y productos, así como en la identificación de lecciones aprendidas que permitan consolidar el esfuerzo en el futuro cercano.

Objetivos

Organizar y analizar información acerca del proceso de implementación del proyecto, con énfasis en las lecciones aprendidas de cara a la consolidación del Grupo SOFÍA.

Entre los objetivos específicos de la sistematización destacan los siguientes:

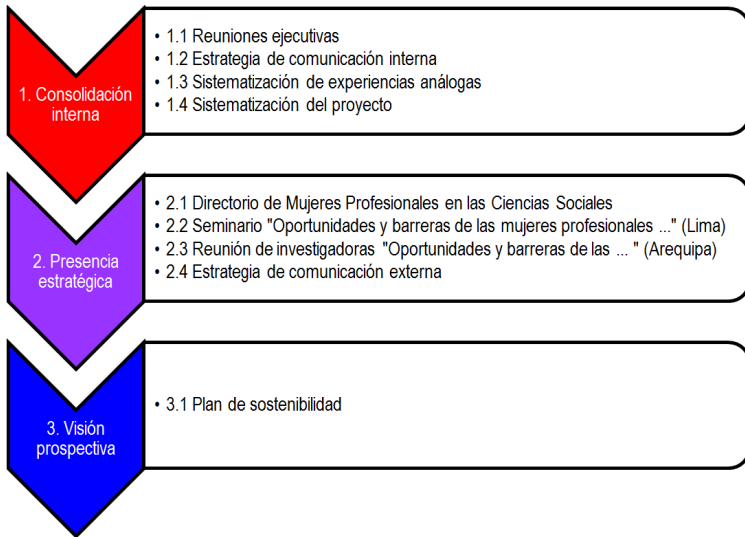
1. Describir los productos generados en el marco del proyecto
2. Analizar los principales efectos directos asociados a dichos productos
3. Derivar lecciones y aprendizajes a partir de la experiencia

2. Chávez Tafur, J., *Aprendiendo de la experiencia. Metodología para una sistematización*, Lima: ETC Andes, ILEIA, 2006.

Ejes de la sistematización

El esfuerzo de sistematización se centró en los tres ejes del proyecto: consolidación interna; presencia estratégica; y visión prospectiva. En cada eje, a la par de la descripción de los productos, se analizan los efectos directos.

GRÁFICO 1
Productos generados por el proyecto según objetivo específico



Descripción y análisis de los productos generados según eje del proyecto

Eje 1: consolidación interna

Este eje estuvo orientado a la activación del diálogo entre los participantes del Grupo con el fin de identificar áreas de interés común, explorar

potenciales espacios de colaboración y garantizar las condiciones para darle sostenibilidad al espacio. En ese sentido, se trabajó en cuatro productos:

- 1.1 Reuniones ejecutivas. Durante el período de implementación del proyecto, se realizaron cinco reuniones con participación de las investigadoras de las cuatro instituciones núcleo. Las reuniones tuvieron una periodicidad mensual y una duración promedio de dos horas. Asimismo, cada una de ellas tuvo una agenda específica vinculada a los objetivos señalados líneas arriba —intercambio de información, identificación de oportunidades y discusión sobre perspectivas del Grupo. Las reuniones se realizaron en las sedes institucionales de las cuatro instancias. A fin de promover la participación de las investigadoras, se alternó lugar, día y horario de las reuniones. Así, en términos de participación, a partir de la segunda se tuvo un promedio de 12 investigadoras por reunión. Vale destacar que los resultados en cuanto a la participación reflejan el número de investigadoras por institución. Así, el IEP y la PUCP han mostrado, a la fecha, mayor presencia y son, justamente, las que reúnen a un mayor número de investigadoras en su staff.

CUADRO 1
Distribución de participantes en reuniones ejecutivas según institución*

	Primera	Segunda	Tercera	Cuarta	Quinta	Total
GRADE	1	4	2	1	3	11
IEP	2	4	3	3	4	16
PUCP	4	2	5	4	7	22
UP	1	1	2	3	3	10
Total	8	11	12	11	17	59

* Vale destacar que, del total de investigadoras que participaron en las reuniones ejecutivas del Grupo, dos de ellas estuvieron presentes en las cinco reuniones y cuatro de ellas en cuatro.

A fin de documentar el proceso, cada reunión contó con una ayuda memoria. El espacio permitió la identificación de intereses de investigación comunes, el intercambio de puntos de vista sobre temas relevantes para el Grupo y la validación de decisiones asociadas a las actividades del proyecto. En términos de sus retos, se considera que la participación de investigadoras podría haber sido mayor. No obstante, las dificultades para lograr una mayor participación se explica debido a la alta competencia sobre el tiempo de las investigadoras, que justamente refleja parte de las preocupaciones que dieron lugar al Grupo.

- 1.2 *Estrategia de comunicación interna.* En el marco del proceso de consolidación interna del Grupo, se activó un par de herramientas de comunicación virtual —Grupo en Facebook y Google Group. La intención era que estas promovieran el intercambio de ideas y la generación de espacios de diálogo más allá de las reuniones ejecutivas. A la fecha, el Grupo en Facebook cuenta con 20 integrantes.

La activación de estas herramientas trajo consigo una ventaja e hizo evidente un reto. El Grupo en Facebook permitió el intercambio efectivo de información sobre la realización de eventos, la publicación de hallazgos de investigación relevantes para el Grupo, la socialización de oportunidades laborales, etc. El intercambio de información en tiempo real representó, entonces, una oportunidad para la consolidación del Grupo, ya que permitió que las investigadoras estuvieran “conectadas” entre sí. Al inicio, las investigadoras del Grupo se mostraron reticentes a integrarse al Grupo porque ello implicaba, probablemente, compartir su espacio personal. No obstante, a lo largo del proceso, a medida que se generó un mayor nivel de confianza, esta actitud cambió.

De otro lado, el Google Group —debido al requisito de provisión de una cuenta de Gmail para acceder al servicio— no contó con la acogida necesaria entre las investigadoras para activarlo adecuadamente. En los casos en los que se requirió intercambiar archivos de información, se utilizó el Dropbox.

IMAGEN 1
Portal del Grupo en Facebook



1.3 *Sistematización de experiencias análogas.* Como parte de las actividades del proyecto, se realizó una breve sistematización con la intención de analizar y sintetizar experiencias análogas al Grupo SOFÍA, e identificar lecciones aprendidas conducentes a su consolidación e institucionalización.

En ese sentido, se privilegió experiencias internacionales que hubieran transitado una ruta similar a la del GIM. Entre los criterios de selección se consideró lo siguiente: (i) alcance: se privilegió experiencias nacionales y regionales; (ii) tipo: se priorizó iniciativas académicas, laborales o afines; y (iii) composición y liderazgo: se dio prioridad a aquellas experiencias que explícitamente eran lideradas y/o involucraban a mujeres. Como resultado de este ejercicio, se seleccionó once experiencias. El análisis y la formulación de lecciones aprendidas se centró en cinco aspectos: objetivos, agenda, dinámica, actores y retos.

En síntesis, en cuanto a sus objetivos, las experiencias analizadas reflejan tres tipos: académicos, profesionales y de apoyo. Entre las primeras se encuentran aquellas instituciones que aspiran a consolidar y visibilizar los resultados del trabajo académico de sus investigadoras. El caso emblemático es el del Committee on the Status of Women in the Economics Profession (CSWEP), que es parte de la American Economic Association. En cuanto a la agenda, dependiendo del tipo de iniciativa, cada una de ellas cuenta con una agenda orientada a lograr sus objetivos. No obstante, en ningún caso, la información muestra que se haya partido de un diagnóstico y/o análisis previo de las necesidades y/o potencial de las mujeres con las que se trabaja. En relación con la dinámica, se puede identificar iniciativas centradas en su propio proceso y objetivos, es decir, que tienen una estrategia “hacia adentro”, e iniciativas que apuestan explícitamente por la activación de redes, es decir, que tienen una estrategia “hacia afuera”. Respecto de los actores, todas las iniciativas involucran directamente a mujeres en el desarrollo de sus actividades. En algunos casos, se observa que también convocan a varones que pudieran compartir los mismos objetivos o que, eventualmente, consideran como el principal público a sensibilizar en cuanto a los temas que trabajan. Finalmente, en cuanto a los retos, se identifican, al menos, tres tipos: alcance, finanzas y sostenibilidad.

GRÁFICO 2
Sistematización de experiencias análogas al Grupo: lecciones



Los resultados de este ejercicio fueron discutidos en una de las reuniones ejecutivas del Grupo con la intención de identificar pistas que conduzcan a la sostenibilidad.

1.4 *Sistematización del proyecto.* Como parte del proceso de consolidación interna del Grupo, se previó la necesidad de sistematizar el proyecto. Así, se elaboró el presente documento. El objetivo de ese esfuerzo fue, como se indicó al inicio, organizar y analizar la información acerca de la línea de tiempo del proyecto, es decir, acerca de su proceso, con énfasis en las lecciones aprendidas de cara a la consolidación del Grupo y con el ánimo de aportar a la generación de una base de conocimiento sobre la experiencia que pudiera ser útil para las investigadoras, sus instituciones y el público interesado.

GRÁFICO 3 Línea de tiempo del proyecto



En cuanto a los *efectos directos*, en relación con la consolidación interna, entre otros aspectos, se ha logrado identificar tres efectos en los comportamientos claramente vinculados a la implementación de estas actividades. Por un lado, a pesar de los reparos iniciales, se ha activado un dinámico *espacio de diálogo interdisciplinario, interinstitucional e intergeneracional* conformado por, un promedio, de 15 *investigadoras* de las cuatro instituciones involucradas, quienes se han comprometido asistiendo, opinando, realizando actividades y, sobre todo, asumiendo la responsabilidad de sostener al Grupo. Por otro lado, se ha iniciado el *involucramiento de un grupo de investigadores varones* que han participado en los distintos espacios generados (tanto presenciales como virtuales), y se prevé que esta participación incremente. Por último, otro efecto importante ha sido incorporar la práctica de la *sistematización como “sello” de todas las actividades del Grupo*. La intención es generar una base de conocimiento que pueda ser transmitida tanto a las investigadoras que se sumen a la iniciativa a futuro como a las instituciones y los pares varones que aún sigue siendo un reto involucrar activamente.

Eje 2: presencia estratégica

Este eje se orientó a visibilizar el aporte de las mujeres profesionales en las Ciencias Sociales en distintos espacios estratégicos y a través de distintos medios. Este proceso complementó el trabajo realizado con relación al objetivo anterior. Entre las actividades realizadas, se encuentran:

2.1 *Directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales.* El objetivo del directorio era visibilizar el aporte de las mujeres profesionales en las Ciencias Sociales a partir de un “registro vivo” y de consulta fácil para los sectores académico y público y los medios de comunicación. No obstante, aparte de constituir una importante herramienta comunicacional, el directorio se convirtió en un objeto de estudio para tener algunas pistas acerca de la situación de este colectivo.

En términos del procedimiento para la elaboración del directorio, se identificó algunos criterios que permitieron seleccionar a las investigadoras que formarían parte de él. Entre ellos, se definió que las investigadoras debían contar con un postgrado en Ciencias Sociales y/o con una publicación en los últimos 5 años y/o haber liderado una investigación en ese mismo periodo de tiempo. En paralelo, en términos del perfil de información requerido para elaborar el directorio, se optó por recoger datos acerca de formación académica, experiencia profesional, experiencia en medios de comunicación, proyectos de investigación, publicaciones, temas de investigación, becas y premios.

En términos metodológicos, la preparación del directorio se concibió como un proceso gradual y progresivo. En ese sentido, su primera versión contempló varias etapas.

CUADRO 2
Etapas para la elaboración de la primera versión del directorio

Etapa	
1	Cuatro instituciones “núcleo”: GRADE, IEP, PUCP, UP
2	Otras universidades y centros socios de CIES (n=44; 25 Lima, 19 regiones)
3	Otras instituciones/investigadoras independientes (a sugerencia de investigadoras de grupos 1 y 2)
4	Zoom de regiones con participación activa del CIES: Arequipa, La Libertad, Piura

El ejercicio de identificación de investigadoras que serían parte del directorio arrojó un total de 106 personas. De ellas, 85 respondieron

positivamente y decidieron participar. Una vez recolectada la información, la base de datos del directorio fue utilizada para realizar un análisis preliminar acerca de las investigadoras. Entre otros, el directorio mostró que la mayor parte de las investigadoras pertenecían a Economía, seguidas por la Sociología, la Antropología y las Ciencias Políticas. Asimismo, indicó que un grupo pertenecía a ramas como las Ciencias Humanas —Filosofía, Historia, Literatura, etc.

Por otro lado, el análisis mostró que, en términos de afiliación institucional, las investigadoras están mayoritariamente concentradas en universidades y centros de investigación. Así, según los datos del directorio, un pequeño número se encuentra vinculado a ONG, Estado y organismos internacionales. Finalmente, la revisión de datos del directorio hizo evidente, debido a las características del proceso de identificación de investigadoras, que la mayoría de ellas estaba concentrada en Lima. No obstante, desde el inicio se decidió realizar esfuerzos importantes para identificar e incluir investigadoras de otras regiones del país. En la primera versión se incluyó a algunas de Arequipa, La Libertad y Piura (ver gráfico 4).

Esta primera versión fue presentada en el seminario organizado en el marco del proyecto (ver siguiente punto) y ha sido colgada en la página del CIES. Actualmente, se viene elaborando un documento de análisis del directorio. No obstante, más allá de lo avanzado a la fecha, el directorio enfrenta algunos retos. Por ejemplo, garantizar su actualización (con énfasis en las regiones), así como su difusión y uso entre las instancias correspondientes y los medios de comunicación.

IMAGEN 2

Directorio en el portal del CIES



[Inicio](#) » Directorio de Mujeres Profesionales en las Ciencias Sociales peruanas

Directorio de Mujeres Profesionales en las Ciencias Sociales peruanas

DIRECTORIO DE MUJERES PROFESIONALES EN LAS CIENCIAS SOCIALES EN EL PERÚ

Elaborado por:

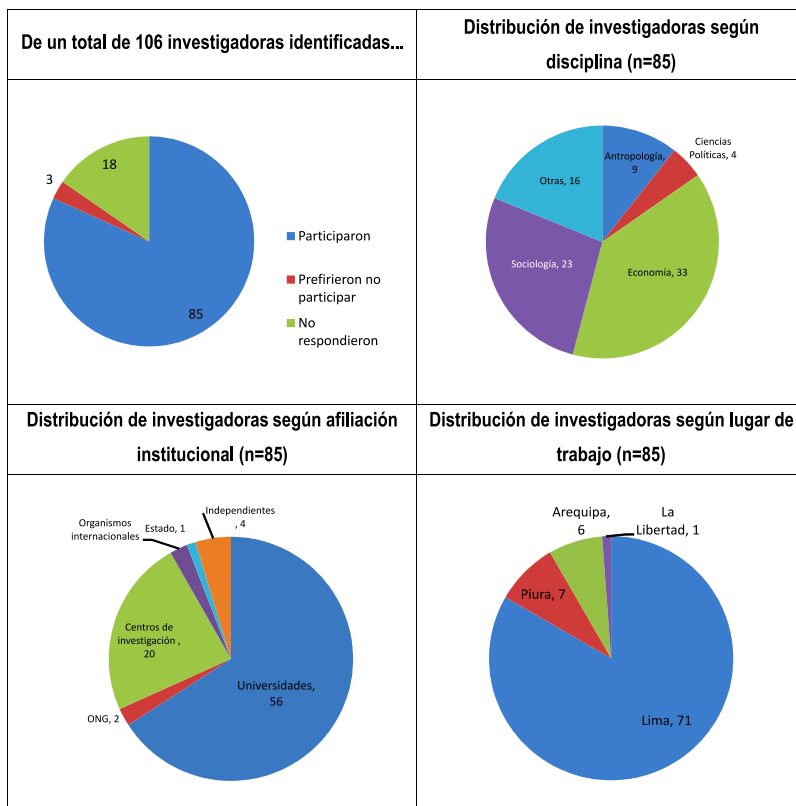
- 50 IEP** INSTITUTO DE ESTUDIOS PERUANOS
- PUCP**
- UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO** CENTRO DE INVESTIGACIÓN
- GRADE** Grupo de Análisis para el Desarrollo

Con el apoyo de:

- ThinkTank Initiative** Local research for better solutions
- Iniciativa ThinkTank** Investigación local para soluciones de política
- 25 años CIES** consorcio de investigación económica y social. Construyendo conocimiento para mejores políticas

Fuente: www.cies.org

GRÁFICO 4
Resultados preliminares del directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales



Fuente: directorio de mujeres profesionales en Ciencias Sociales.

- 2.2 *Seminario*. En el marco de los objetivos del proyecto, se previó la realización de un evento público que permitiera el diálogo e intercambio de resultados de investigación en torno, en particular, a la dinámica de los roles de género tanto en la educación superior (i. e., tasa de matrícula, especialidades académicas, grados académicos, participación en cargos directivos) como en el mercado laboral (i. e., ocupaciones, preferencias laborales, distribución salarial). El seminario se tituló “Oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en el Perú” y se llevó a cabo el 27 de agosto del 2014 en el Aula Magna de la Universidad del Pacífico.

El programa del seminario incluyó dos paneles de expositores y la presentación del directorio de mujeres profesionales. En total, se contó con siete expositores que, además de presentar sus ideas, prepararon un conjunto de papers que, como se señala en el punto 2.4, serán publicados en una versión digital. El evento tuvo una participación de 104 personas que, en su mayoría, pertenecían al mundo académico, el sector público, ONG y cooperación internacional. Asimismo, a la par de generar diálogo en torno a los temas indicados, el seminario facilitó la generación de nuevos contactos tanto en el ámbito de Lima como de las regiones.

- 2.3 *Reunión de investigadoras*. Dado el interés del proyecto en involucrar a investigadoras de otras regiones del país, se decidió hacer una réplica del seminario realizado en Lima en uno de los ámbitos que tuviera mayor número de investigadoras registradas en el directorio y donde hubiera presencia de instituciones afiliadas al CIES. En ese contexto, se optó por realizar una reunión de investigadoras en Arequipa.

El evento incluyó un espacio de diálogo en torno a las oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en las Ciencias Sociales. En este espacio se socializaron algunos de los argumentos que fueron presentados en el seminario de Lima. Adicionalmente, se hizo una breve presentación del directorio. En total, participaron 14 investigadoras en este encuentro. Entre los principales acuerdos se discutió la posibilidad de elaborar un directorio regional que, posteriormente,

podiera vincularse con el directorio del Grupo. Asimismo, se acordó definir una pequeña agenda de investigación que ayude a dinamizar el diálogo entre las investigadoras sobre temas de interés común.

- 2.4 *Estrategia de comunicación externa.* En paralelo a la elaboración del directorio y la realización de los seminarios, el proyecto previó el diseño de una estrategia de comunicación para el Grupo que incluía la definición de un nombre y un logo que identificara al Grupo. En ese sentido, a través de la agencia de comunicación COPILOTO, se realizó un proceso de planificación y elaboración de la estrategia. A lo largo del proceso, se identificó que el público objetivo del Grupo estaba segmentado en tres: Academia, medios de comunicación y sector público. Así, luego de una serie de reuniones de intercambio de ideas, la agencia propuso un conjunto de nombres para el Grupo. Luego de un sondeo virtual entre las investigadoras, se decidió que el nuevo nombre del Grupo sería Grupo SOFÍA, Mujeres Profesionales en Ciencias Sociales en el Perú. El nombre proviene del griego y significa “sabiduría”. Adicionalmente, se realizaron algunas propuestas para la definición del logo, que fue finalmente aprobado por unanimidad en la última reunión ejecutiva del Grupo.

IMAGEN 3
Logo del Grupo Sofía



Por otro lado, con el ánimo de continuar el proceso de diseminación del trabajo realizado, se previó la realización de tres *spots* que permitieran visibilizar el trabajo del Grupo con énfasis en los grandes temas

que promovieron su creación —directorío, mercado laboral y educación superior. Estos serán difundidos a través de distintos medios y redes sociales. Asimismo, el proyecto decidió realizar una publicación con las ponencias del seminario que servirá, además, como instrumento de difusión del trabajo del Grupo. La publicación lleva por título *Bajo el radar de Sofía: oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*.

Por último, como parte de las acciones que se han emprendido para darle continuidad a los esfuerzos, en la última reunión ejecutiva del Grupo se dispuso la creación de un *fanpage* del Grupo Sofía a través del Facebook. La intención era generar un espacio virtual en el que se pudieran compartir los principales productos del proyecto, así como los que se generarán a futuro. Entre ellos, el directorío, las presentaciones de los seminarios, los *papers* académicos, etc. A la primera semana de haber creado el *fanpage*, contaba con más de 1500 fans.

IMAGEN 4 *Fanpage del Grupo Sofía*



En cuanto a los *efectos directos*, los productos generados en la línea de “presencia estratégica” contribuyeron a producir cambios en las actitudes y comportamientos de las investigadoras (como se indicó en la sección anterior) y en el entorno directo e indirecto. Así, se ha identificado dos grandes efectos. Por un lado, el proyecto ha logrado *poner (nuevamente) en la agenda la necesidad de discutir las oportunidades y barreras que enfrentan las mujeres profesionales en Ciencias Sociales*. Ello ha generado una respuesta sumamente positiva, particularmente en el colectivo de mujeres investigadoras (tanto de las Ciencias Sociales como de las ciencias “duras”). La oportunidad de discutir el tema ha sido tomada como un espacio de encuentro. Ello ha sido observable en las *104 participantes del evento en Lima* y en las *14 del evento en Arequipa*. Por otro lado, las redes sociales también han favorecido la posibilidad de llegar rápidamente a un público diverso en términos disciplinarios, institucionales, geográficos y generacionales. Así, a los pocos días de haber *lanzado el fanpage del Grupo*, esta cuenta con más de *1500 fans*. Ello da cuenta, nuevamente, de la relevancia del tema y de su efecto en el entorno.

Eje 3: visión prospectiva

Este último eje se refiere a las acciones asociadas a garantizar la sostenibilidad de los esfuerzos emprendidos a través del proyecto. En esa línea, se previó la elaboración de un plan de sostenibilidad. Dicho plan ha sido preparado a partir de los resultados de las reuniones ejecutivas, así como de los seminarios.

A la fecha, se cuenta con un plan —denominado “Plan para Sofía”— que contiene las cuatro líneas de trabajo que darán continuidad a los esfuerzos realizados en el marco del proyecto: la consolidación del Grupo Sofía, su presencia, la investigación y la incidencia. Cada línea cuenta con acciones específicas y compromisos específicos por parte de las investigadoras.

IMAGEN 5

Plan para Sofía



Plan para Sofía

	O	N	D	E	F	M	A
Línea de trabajo 1 – Consolidación Sofía							
1.1 Espacio de encuentro virtual	X	X	X	X	X	X	X
1.2 Reuniones ejecutivas bimestrales		X		X		X	
Línea de trabajo 2- Presencia Sofía							
2.1 Actualización Directorio			X				X
Línea de trabajo 3 – Investigación							
3.1 Desarrollo y validación de agenda mínima		X					
3.2 Fondo CIES diseñado, coordinado y con financiamiento		X	X	X	X		
3.3 Estudio sobre trayectorias de mujeres profesionales				X	X	X	X
Línea de trabajo 4 – Incidencia							
4.1 Tema ubicado en la agenda (clases, tesis, seminarios, reuniones, etc.)	X	X	X	X	X	X	X

Finalmente, el Grupo ha definido una agenda mínima de investigación —denominada la “Agenda de Sofía”— sobre la cual se irán consolidando esfuerzos. Dicha agenda incluye las siguientes áreas temáticas: *Trayectorias y biografías* (i. e., estudios comparativos de trayectorias profesionales con énfasis en “rutas” y rutinas, distinguiendo carreras y experiencias personales diferentes); *trade-offs* (i. e., estudios sobre la situación de las mujeres profesionales que se retiran temporalmente del mercado laboral por la maternidad y estrategias de “conciliación” trabajo-familia que se generan); *determinantes y análisis situacional* (i. e., condiciones, oportunidades y barreras de las mujeres que desempeñan su vida laboral en la docencia/investigación y sus cambios y permanencias en el tiempo); *dinámicas institucionales* (i. e., dinámica en el contexto en el que las mujeres se desempeñan en el ámbito de las prácticas institucionales, políticas de incentivos diferenciadas, rol de los medios de comunicación y participación de las

mujeres en la construcción de opinión pública); e *incidencia y política* pública (i. e., aprendizajes a partir de los retos y barreras que encuentran las mujeres profesionales y oportunidades que se generan).

En lo que respecta a los *efectos directos*, en tanto las acciones emprendidas aquí están orientadas a darle sostenibilidad a los esfuerzos realizados en el marco del proyecto, aún no se dispone de evidencias sobre los posibles cambios en las actitudes o comportamientos. No obstante, un indicador importante es el haber logrado, durante la última reunión ejecutiva, que *cinco investigadoras del Grupo hayan aceptado de manera voluntaria y ad honorem constituir un comité encargado de dar sostenibilidad a las acciones*.

Lecciones aprendidas

- *Aprendizajes sobre desarrollo*. El proyecto ha contribuido favorablemente a la discusión sobre desarrollo, en particular, en el marco del enfoque de desarrollo de capacidades promovido por Amartya Sen. Como se sabe, el enfoque plantea entender el desarrollo como “un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos” (Sen 2000: 19).³ Es decir, se trata de ampliar las capacidades que tienen los seres humanos para elegir el tipo de vida que consideran mejor. En ese sentido, en tanto el proyecto ha contribuido a hacer visible el aporte de las mujeres profesionales en Ciencias Sociales, se ha contribuido a la generación y valoración del conocimiento desde este colectivo. Ello ha permitido “dar voz” a un conjunto de mujeres que se han sentido representadas, tanto a través del directorio como de los espacios de diálogo generados, y ha reactivado su capacidad de agencia. Adicionalmente, al ubicar el tema en la agenda, el proyecto ha contribuido a restaurar la confianza de las investigadoras en sí mismas, en sus propias instituciones y en sus círculos de referencia más cercanos. Finalmente, el proyecto ha ayudado a generar

3. Sen, Amartya, “La pobreza como privación de capacidades”, en *Desarrollo y libertad*, Buenos Aires: Editorial Planeta, 2000.

oportunidades nuevas de visibilizar y enlazar a profesionales jóvenes, así como a estudiantes de Ciencias Sociales en el país. Esto representa un invaluable paso hacia la sostenibilidad de los esfuerzos.

- *Aprendizajes estratégicos.* Sobre la base de las experiencias promovidas por el proyecto, se ha identificado tres grandes lecciones aprendidas en relación con la agenda, la dinámica y la institucionalidad.
 - *Sobre la agenda: generar evidencia acerca del estatus de las profesionales en Ciencias Sociales es clave y debe ir más allá de la descripción de datos.* A fin de visibilizar la contribución de estas profesionales, es clave contar con un diagnóstico acerca del aporte, participación y estatus de este colectivo en las distintas disciplinas. En ese sentido, se requiere generar una base de conocimiento sobre el tema que, además de incluir la descripción de cifras y tendencias, problematice esta dinámica y plantee posibles explicaciones al respecto. Evidentemente, dichos esfuerzos pueden ser emprendidos por investigadores tanto varones como mujeres, de manera colectiva o individual.
 - *Sobre la dinámica: integrar a las investigadoras del Grupo Sofía a espacios existentes será más efectivo que generar espacios paralelos.* Una posibilidad que el Grupo tiene para facilitar el reconocimiento de los aportes de las investigadoras en Ciencias Sociales es promover espacios ad hoc (i. e., revistas, conferencias, red). No obstante, la apuesta del Grupo es visibilizar los aportes en espacios ya existentes (i. e., seminarios, conferencias anuales, espacios relevantes en medios de comunicación, redes sociales). En esa línea, generar espacios paralelos no favorecería dicha integración. En última instancia, el Grupo constituye, sin preverlo, una red de redes que, en condiciones favorables, podría contribuir enormemente al desempeño de espacios existentes de generación y/o difusión de conocimiento.
 - *Sobre la institucionalidad: identificar oportunidades complementarias en los espacios a los que las investigadoras tienen acceso.* Una oportunidad es canalizar las iniciativas priorizadas por el Grupo

a través de los espacios a los que las investigadoras tienen acceso regular (i. e., dictado de cursos, tesis, concursos de investigación universitaria, redes de investigación nacional e internacional). Contar con una agenda mínima, como la “Agenda de Sofía”, será de gran ayuda. El reto será gestionar dichas iniciativas de manera ordenada de modo que redunden a favor del esfuerzo grupal.

- *Aprendizajes sobre la Iniciativa Think Tank.* El aporte del International Development Research Center (IDRC) ha sido fundamental para activar el proceso de visibilizar el aporte de las mujeres profesionales en Ciencias Sociales. En ese sentido, aparte de los productos y lecciones generados sobre la base de la experiencia, el proyecto ha sido una fuente de aprendizaje en relación con lo que podríamos llamar “fondos incubadora”: recursos que se destinan a promover procesos en marcha a fin de garantizar su priorización en la agenda pública, generar compromisos y, en última instancia, modificar comportamientos. De esta manera, el proyecto ofrece una excelente oportunidad para reflexionar sobre el énfasis que las iniciativas de cooperación otorgan a la generación de resultados. Con esta experiencia queda claro que, sin alejarse de ellos, aún se requiere “fondos incubadora” para cerrar brechas y activar procesos en marcha. Gracia a esta iniciativa, Sofía ya está bajo el radar.

Sobre los autores y las autoras (en orden alfabético)

Jeanine Anderson es Ph. D. en Antropología (1978) y magíster en la misma disciplina (1968) por la Universidad de Cornell, Estados Unidos. Sus áreas de investigación son: salud, género y generaciones, antropología urbana, políticas sociales y pobreza urbana. También es especialista en metodología de investigación. Sus áreas de enseñanza incluyen la antropología de la salud, la antropología urbana, los métodos y técnicas de investigación y las sociedades complejas.

María Balarin es Ph. D. en Política Educativa por la Universidad de Bath y máster en Estudios Sicoanalíticos por la Universidad de Essex, ambas en el Reino Unido. Se ha especializado en temas de política educativa, sociología de la educación y métodos de investigación cualitativa. Entre 1997 y 1999 trabajó en la Oficina de Planificación Estratégica del Ministerio de Educación del Perú, donde realizó labores de investigación y difusión. Actualmente se desempeña como investigadora en el área de Educación del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Ricardo Cuenca es psicólogo social. Realizó sus estudios doctorales en Educación en la Universidad de Kaiserslautern, Alemania, y en la Universidad Autónoma de Madrid, España. Actualmente es investigador principal del Instituto de Estudios Peruanos (IEP), profesor principal de la Facultad de Educación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, miembro

del Consejo Nacional de Educación y presidente de la Sociedad de Investigación Educativa Peruana (SIEP). Previamente fue presidente de Foro Educativo y coordinador del Programa de Educación de la Cooperación Alemana (PROEDUCA-GTZ). Dirige un proyecto de investigación sobre educación superior e inclusión social, y otro sobre historia reciente de la educación.

Liuba Kogan es doctora en Antropología por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y magíster en Estrategias de la Comunicación por la Universidad de Lima. Obtuvo su licenciatura en Sociología y su bachillerato en Ciencias Sociales con mención en esa misma especialidad por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Ha ejercido la docencia en la Academia Diplomática del Perú, en la Universidad de Lima y en la PUCP. Actualmente es profesora principal del Departamento Académico de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad del Pacífico, del cual ha sido jefa. Sus áreas de especialización son los estudios de género, desigualdad y discriminación social, las metodologías de la investigación social y la teoría social contemporánea.

Janina León es Ph. D. en Economía del Desarrollo por The Ohio State University, Estados Unidos, en donde también obtuvo un máster en Economía. Es además máster y licenciada en Economía por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), en donde obtuvo su bachillerato. Cuenta con una amplia experiencia académica y como consultora en Estados Unidos, México y el Perú. En la actualidad se desempeña como profesora principal del Departamento de Economía de la PUCP. Sus líneas de investigación incluyen los temas de microeconomía aplicada; economía del desarrollo con énfasis en microfinanzas y desarrollo financiero; competitividad empresarial, microempresas e informalidad; y economía laboral con especial interés en oferta laboral, microempresas, género y políticas sociales.

Hugo Ñopo es Ph. D. en Economía por la Northwestern University (Illinois, Estados Unidos), y tiene una maestría en Economía Matemática por el Instituto de Matemática Pura e Aplicada (Río de Janeiro, Brasil). Posee dos grados universitarios, uno en Matemáticas por la Pontificia Universidad

Católica del Perú (PUCP), y otro en Ingeniería de Sistemas por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI). Actualmente es economista líder de la División de Educación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en Washington D. C., Estados Unidos. Como tal, se encarga de liderar la agenda de trabajo analítico del BID en temas educativos.

Paola Patiño es magister en Estudios Culturales y licenciada en Antropología por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Con siete años de experiencia laboral en consultoría, investigación, gestión cultural y social, posee un amplio conocimiento en materia de interculturalidad, género y gestión cultural en el Perú. Ha desempeñado cargos en el sector público, en organismos no gubernamentales y universidades. Actualmente es coordinadora de la maestría de Ciencias Sociales con mención en Interculturalidad, Educación y Ciudadanía en la Universidad Antonio Ruiz de Montoya.

Silvana Vargas es Ph. D. en Sociología Rural y Demografía por la Pennsylvania State University, Estados Unidos. Tiene amplia experiencia en investigación aplicada, tanto cuantitativa como cualitativa, así como en el diseño e implementación de procesos de seguimiento y evaluación de programas de desarrollo. A la par de su labor académica, ha trabajado para la cooperación técnica internacional y el sector público. Sus áreas de investigación más recientes son la articulación de políticas sociales, la seguridad alimentaria y la sociología del desarrollo. Ha sido directora general de Políticas y Estrategias y asesora del despacho ministerial del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Fue la coordinadora del Proyecto de Constitución del Grupo Impulsor de las Mujeres en las Ciencias Sociales Peruanas. Actualmente dirige la maestría en Sociología de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

El Grupo Impulsor de Mujeres en las Ciencias Sociales está integrado por investigadoras del Centro de Investigaciones Sociológicas Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CISEPA- PUCP), el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) y el Instituto de Estudios Peruanos (IEP).

El hoy denominado **GRUPO SOFÍA** tiene como principal objetivo el visibilizar el aporte de las mujeres profesionales en Ciencias Sociales. En esta perspectiva, el proyecto realizó el Seminario "Oportunidades y barreras de las mujeres profesionales en el Perú". Este incluyó la presentación y discusión en torno a un conjunto de ponencias que abordaron, en general, dos líneas de investigación directamente asociadas al quehacer de las profesionales en el Perú: las dinámicas y trayectorias en el mercado laboral, y en la educación superior. Asimismo, el seminario fue ocasión propicia para el lanzamiento del Directorio de Mujeres Profesionales de las Ciencias Sociales y la presentación del análisis preliminar de sus resultados. Así, se decidió publicar un libro que recogiera el material y permitiera, a la vez, continuar con el debate. El libro *Bajo el radar de Sofía: Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú* pretende, entonces, constituirse en un instrumento para mantener en la agenda pública la necesidad de tomar medidas que garanticen el cierre de brechas en las oportunidades que las investigadoras de las Ciencias Sociales peruanas tienen para hacer visibles sus aportes.

