

Título: “Prácticas culturales que influyen en las brechas de género del claustro de la Universidad de Granma”.

Autores: 1 M. Sc. Ana Elisa Gorgoso Vázquez.
2 M. Sc. Adrián Pedro Gorgoso Suárez.
3 M. Sc. Elena María Díaz Rosabal.

Centros de procedencia: 1 Universidad de Granma.
2 Centro de Capacitación Turística de Granma (FORMATUR)
3 Universidad de Granma (Dpto. GSPD)

Correos electrónicos: 1 agorgosov@udg.co.cu
2 adrian.gorgoso@grm.mintur.gob.cu
3 ediazr@udg.co.cu

Introducción

La incorporación de las mujeres a los estudios superiores constituye una importante conquista histórica. Pero en el mundo de hoy, el proceso de lucha por la erradicación de la discriminación y por la igualdad de género debe producirse dentro del sistema educativo y no fuera de él. Actualmente no se trata de luchar por entrar, sino de tener estrategias para que esa inclusión no retroalimente los modelos de desigualdad.

En la actualidad la información sobre los contenidos relacionados con el género se trabajan con especial atención en los medios de comunicación masiva, en los diferentes eventos y escenarios científicos internacionales y nacionales, pero en las comunidades universitarias carece de sistematización. Todavía existen limitaciones en su tratamiento desde las interioridades de los claustros universitarios, los currículos profesionales de cada carrera y desde los factores culturales y regionales que pueden influir en las desigualdades y brechas de género que se generan en estos espacios académicos.

Las universidades, como nivel superior de enseñanza, están orientadas a formar profesionales y generar nuevos saberes; de ahí la importancia de que dichas misiones sean asumidas desde una perspectiva inclusiva, que priorice la participación, la aceptación de la diversidad y la legitimación de todos y todas. La formación de profesionales sensibilizados con la necesidad de subvertir relaciones de poder por color de piel, sexo, etc., es actualmente una prioridad, esencialmente en países como el nuestro, con un sistema socialista.

Cuba contribuye también a estos estudios que se desarrollan a nivel mundial. A partir del año 1959, la participación de la mujer en la educación y en la estructuración de un movimiento feminista político, fueron factores determinantes del cambio que convertía a la mujer en protagonista de las nuevas políticas y acciones realizadas por la Revolución.

La educación ha sido un instrumento histórico de liberación de las mujeres cubanas. Las políticas sociales diseñadas por la Revolución en el sector de la educación han tenido un significativo impacto en los éxitos alcanzados por las mujeres. No obstante, prevalecen diferencias histórico-culturales que determinan modos distintos de socialización para hombres y mujeres. La transformación de las mujeres cubanas como sujetos activos de la sociedad socialista ha resultado un proceso complejo y no exento de diferencias, tanto a nivel educacional, como en la sociedad y en la vida privada de las féminas.

Aspectos tales como el androcentrismo en las ciencias, la segregación vertical y la segregación horizontal, el condicionamiento de estereotipos de género a través de las relaciones entre los/las docentes y estudiantes, la ausencia de la perspectiva de género como eje transversal, etc., han sido identificados por los diversos autores antes mencionados como expresiones patriarcales que caracterizan estos espacios.

La Universidad de Granma no está exenta de estos patrones patriarcales visibles en los principales procesos universitarios. Dentro de la comunidad universitaria de la UDG, las Ciencias Agropecuarias son las que cuentan con mayor tradición, pues son las que primero surgen para responder a las necesidades del contexto, al constituir el sector agrícola la base del desarrollo de la provincia Granma.

Las facultades asociadas a esta área del conocimiento - Facultad de Ciencias Agrícolas, Facultad de Ciencias Técnicas y la de Ciencias Veterinarias (también asociadas a las llamadas “ciencias duras” y mayormente pobladas por hombres)- presentan de manera general una consolidada plataforma científica: Maestría en Nutrición Animal (acreditada de Excelencia), Maestría en Ciencias Agrícolas, Maestría en Maquinaria Agrícola, Maestría en Gestión Ambiental, etc., y un Doctorado, liderado por el Centro de Estudios de Producción Animal (CEPA), en Mejoramiento de Sistemas de Producción Animal.

Cuentan, además, con proyectos con términos de referencia y movilidad, tanto en el programa VLIR-UOS belga con la Universidad de Amberes y Genth (por más de 10 años), como de fondos franceses (CIRAD y Finlay), y el funcionamiento de la Cátedra UNESCO en Biotecnología Vegetal, generando una sostenida gestión y producción científica, en comparación con el resto de las facultades que hoy existen.

Esta realidad impone la necesidad de incorporar en las agendas científicas investigaciones que visibilicen las brechas de género desde perspectivas diferentes, especialmente cuando los resultados relacionados con esta problemática en nuestra provincia tienen como punto de mira a la familia, la violencia hacia la mujer, el empoderamiento femenino, las desigualdades entre hombres y mujeres, pero adolecen de estudios y visiones de lo que acontece desde la comunidad universitaria, específicamente desde los procesos académicos que se dan en ella y que también reproducen la cultura patriarcal preponderante en nuestro territorio.

Esta problemática precisa de una mayor implementación de la política institucional, que promueva un desarrollo de la superación profesional de manera equitativa en la UDG, pues se evidencian brechas de género en la distribución entre hombres y mujeres del claustro, como la *Segregación horizontal*, al existir una mayor prevalencia de mujeres en las Ciencias Sociales y Humanísticas, las llamadas “ciencias blandas”, y una mayoritaria presencia de hombres en las Ciencias Agrícolas, Técnicas o Exactas, las denominadas “ciencias duras”. Igualmente se aprecia otra brecha en el desarrollo de los procesos académicos de superación, relacionada con la *Segregación vertical*: a medida que se escala en Categorías Docentes y Científicas y en los cargos de dirección, existe una disminución de las mujeres, y una concentración de los hombres en los máximos niveles.

También se tropieza con el llamado “*techo de cristal*”, teniendo en cuenta que las féminas deben atravesar barreras invisibles, las que se tornan difíciles por estar acompañadas y respaldadas por las construcciones culturales de tipo patriarcal arraigadas en la provincia, que dificultan la conciliación laboral-familiar e interfieren en la consecución de metas profesionales.

A partir de estas premisas se erige la presente investigación, la cual pretende contribuir a abrir nuevas puertas sobre los estudios de género en la UDG, para ir adecuando las políticas y conformando estrategias que estructuren, con un enfoque de equidad, la participación de mujeres y hombres en los principales procesos universitarios. Con ese interés nos planteamos como:

Problema Científico: ¿Cómo se comportan las brechas de género en los principales procesos universitarios que desarrolla el claustro de la Universidad de Granma?

Objetivo general: Caracterizar el comportamiento que asumen las brechas de género en los principales procesos universitarios que desarrolla el claustro de la Universidad de Granma.

Idea a defender:

En la Universidad de Granma se visibilizan brechas de género en los principales procesos universitarios (cargos de dirección, características del claustro, categorías y liderazgo científico y académico), matizados por una cultura patriarcal prevaleciente en el contexto granmense.

Tareas Científicas:

- Sistematizar las concepciones teóricas que permiten comprender las brechas de género en las condiciones del contexto actual.
- Aplicar instrumentos que reflejen el comportamiento de las brechas de género, teniendo en cuenta la distribución de mujeres y hombres académicos(as) en la UDG.
- Procesar e interpretar los datos desde las perspectivas cuantitativa y cualitativa de investigación, a partir de la triangulación metodológica en sus diversos niveles.

Desarrollo

Abordar las brechas de género desde los claustros universitarios implica la necesidad de analizarlas en su articulación con los contextos sociocultural y comunitario que les son consustanciales. Las relaciones que se establecen en las universidades están determinadas por modos de vida, costumbres, estereotipos, creencias y expresiones de la cultura patriarcal que configuran el comportamiento del claustro universitario.

He aquí la pertinencia de este estudio, donde se pretende incluir nuevas miradas analíticas, recreando lo cultural como eje vertebrador del proceso de internalización del género, en cuanto a lo que me corresponde por ser hombre o mujer, donde la cultura orienta, conduce y establece el comportamiento de las mujeres en un espacio contextual específico, al determinar la percepción que tienen las féminas de su labor dentro de la comunidad universitaria.

Estrategia de análisis. Metodología empleada para la recogida de datos: métodos y técnicas utilizadas.

Se trabajó con el paradigma cualitativo, apoyado en la complementariedad metodológica, pues se emplearon instrumentos del paradigma cuantitativo que ayudaron a visibilizar con mayor claridad las brechas de género en el claustro de la Universidad de Granma.

La investigación empleó la triangulación, mediante el uso de técnicas de ambos paradigmas con el objetivo de confrontar y someter a control recíproco relatos de diferentes informantes. Fue implementada desde el primer momento de la investigación, teniendo en cuenta el

diseño y las ideas que se iban a asumir en correspondencia con el problema y objetivos planteados, para lograr así un equilibrio en la búsqueda de información y compensarla, propiciando de ese modo un alto grado de credibilidad y validez.

La investigación se realizó a partir de tres etapas:

1) Pilotaje de investigación, donde se efectuó un cuestionario a mujeres y hombres académicos(as) de la comunidad universitaria para tener un acercamiento a las posibles brechas de género presentes en el claustro de la UDG. También se identificaron los posibles indicadores, desde el análisis cuantitativo, que reflejan estas brechas.

2) En un segundo momento se realizó un diagnóstico, por su carácter flexible y dinámico, dirigido a detectar, caracterizar e interpretar las necesidades y potencialidades para identificar las prácticas culturales que influyen en las brechas de género presentes en claustro de la UDG y los posibles factores que desde la institución están influyendo en esas brechas.

3) Análisis interpretativo de los datos, con la intención de la interpretación valorativa del comportamiento de las brechas de género en el claustro de la UDG, explicando cuáles son dichas brechas, así como el descubrimiento de otros elementos que inciden en su aparición.

Etapas 1:

La etapa de pilotaje tuvo como objetivo delimitar los principales indicadores que dan muestra de las brechas de género en los principales procesos universitarios que desarrolla la comunidad universitaria de la UDG. Para ello se realizó la revisión de documentos, tales como la plantilla de profesores en el departamento de Recursos Humanos, la composición de los cuadros, en el departamento de Cuadros, y la composición del Consejo Científico de la Universidad en la Vicerrectoría de Investigación y Educación de Postgrado. Todos los datos recopilados sirvieron para la selección de la muestra de la investigación y para la elaboración y aplicación del cuestionario realizado.

Etapas 2:

En esta etapa se caracterizaron las brechas de género presentes en los principales procesos universitarios que desarrolla el claustro de la UDG. Para concretarla, se realizaron entrevistas semiestructuradas a las féminas de las diferentes facultades seleccionadas para la muestra, posibilitando a través de sus opiniones, sentimientos y comportamientos, determinar las diferentes prácticas culturales del contexto social que constituyen expresiones de la cultura patriarcal presente en nuestra provincia y que están influyendo en las brechas de género presentes en la comunidad universitaria de la Sede de Peralejo de la UDG.

Se desarrollaron también los diferentes grupos focales en las Reuniones de departamento, Consejos de Dirección y Consejos Científicos de dichas facultades, para caracterizar las brechas de género e identificar los posibles factores que desde la institución están influyendo en ellas. Además se realizó, durante todo el proceso de investigación en la 1ra y 2da etapas, la observación participante, propiciando a la investigadora convivir con la muestra objeto de estudio, participando en su forma de vida, sus actividades cotidianas, sus ideas, creencias y formas de organizar el tiempo y el espacio en su medio natural. Esta técnica facilitó también analizar el comportamiento de los docentes del claustro, así como el desempeño en las tareas y las actividades diarias que realizan en las diferentes facultades seleccionadas.

Etapas 3

La etapa de interpretación es el núcleo angular para analizar el comportamiento de las brechas de género visibles en los procesos académicos que desarrolla el claustro y las principales expresiones de la cultura patriarcal arraigada en la provincia que influyen y propician estas brechas.

Esta etapa resultó significativa para conocer, captar y reconstruir los posicionamientos culturales de las féminas de la UDG, manifestados en sus conductas y en cómo experimentan la labor que realizan. A partir de una triangulación de todas las técnicas empleadas se logró comprender y analizar las brechas de género desde sus posicionamientos culturales, expresadas en sus comportamientos.

En sentido general, la estrategia metodológica que se asumió responde al enfoque metodológico dialéctico-materialista, por lo que durante toda la investigación se utilizaron los siguientes métodos de investigación científica:

Del nivel teórico del conocimiento: el Histórico-lógico y el Analítico-sintético.

Del nivel empírico del conocimiento:

Observación científica: constituyó un método esencial para captar datos de los(as) profesores(as) en su propio medio social. Se observaron comportamientos, argumentos en la práctica cotidiana, actividades realizadas, actitudes, percepciones, entre otros elementos asociados con la cotidianidad del claustro, que en ocasiones son difíciles de medir a través de las técnicas de investigación.

Universo de población y muestra:

Se seleccionó el universo de estudio, considerándose como criterios de selección:

Ubicación de las facultades: Se escogieron las facultades que se encuentran ubicadas en la Sede Peralejo, perteneciente al municipio de Bayamo: las Facultades Ciencias Económicas y

Sociales, y de Cultura Física se encuentran en el contexto urbano de la ciudad y las Facultades de Ciencias Agrícolas, Medicina Veterinaria y Ciencias Técnicas en una zona rural a 17 Km de la cabecera del municipio.

Distribución de mujeres y hombres: En los principales procesos universitarios que desarrolla el claustro de la comunidad universitaria de la Sede Peralejo.

Voluntariedad para participar en la investigación.

El universo se encuentra conformado por 672 profesores, que conforman el claustro de la Sede Peralejo, de la Universidad de Granma. De este universo se ha seleccionado como muestra las facultades que radican en el municipio de Bayamo: la Facultad Medicina Veterinaria (FMV), con un total de 63 profesores; Facultad Ciencias Técnicas (FCT), con un total de 50 y la Facultad Ciencias Agrícolas (FCA), con un total de 69 profesores.

En el Campus II se encuentra la Facultad Cultura Física (FCF), con un total de 135 y en prolongación de la calle General García, la Facultad Ciencias Económicas y Sociales (FCES), con un total de 114 profesores, para un total, entre todas las facultades, de 431 docentes.

Para una mayor validación de los resultados, la selección de la muestra a la que se le realizó el cuestionario (197 profesores de ambos sexos), buscando una representatividad del 95%, y un margen de error del 5%.

La entrevista semiestructurada fue aplicada a 37 mujeres de las 5 facultades objeto de investigación; los grupos focales fueron realizados en los 5 escenarios de la Sede Peralejo, específicamente en los Consejos de Dirección, Reuniones de departamentos y Consejos Científicos de dichas facultades, haciendo protagonistas a todos/as los participantes, a partir de lo que los/as implicados dicen, sienten y expresan.

Análisis de los resultados

Las brechas de género son un fenómeno heterogéneo y multicausal que demandan para su comprensión caracterizar el contexto y las circunstancias en donde se expresan. Resulta interesante entender entonces cómo se manifiestan en los principales procesos que desarrolla el claustro de la comunidad universitaria de la UDG.

No se puede concebir la caracterización de esta comunidad sin denotar la tipicidad de la Universidad de Granma, la cual se encuentra asentada en el municipio Bayamo, provincia Granma, a 17 Km de la ciudad, en una zona rural llamada Peralejo. Esto le imprime a la UDG un tipo de postura en la cual los valores, idiosincrasia, estereotipos, están bien arraigados al patrón patriarcal imperante en la provincia.

En la provincia Granma, a los 10 días del último mes del año 1976, mediante la Ley No.1307, se creó la nueva red de Centros de Educación Superior del país y con ello la UDG. Comienza el curso escolar 1976-1977 en el que solamente existían carreras de orden agropecuario, agrónomo y Medicina Veterinaria, ganando en reconocimiento y utilidad bajo el nombre de Instituto Superior de Ciencias Agropecuarias de Bayamo (ISCAB).

En el verano de 1997 cambia su denominación por Universidad de Granma (UDG), al ampliar su espectro de formación a profesionales de ramas tan variadas como Ciencias Económicas y Empresariales, Técnicas, Sociales y Humanísticas, sin perder jamás el impacto logrado en las Ciencias Agropecuarias, que se extiende a todo el Oriente cubano, con 41 años de calidad y prestigio. Ante los nuevos retos que impone la sociedad de hoy, la universidad se alza y promueve la ciencia, la innovación tecnológica y la cultura con excelentes resultados; contribuye al desarrollo político, económico y sociocultural de la provincia y el país; tiene como principio en todos los procesos la formación de personas con un alto nivel de profesionalismo, en las que los saberes y la ética se unen para hacer de todos los espacios el mejor lugar.

La Universidad de Granma (UDG) en el año 2015, a través del proceso de integración y luego de un arduo trabajo organizativo, se une con la Universidad de Ciencias Pedagógicas y la Facultad de Cultura Física, teniendo una connotación especial por la distancia que existe entre todos los centros, dividiéndose en dos municipios, lo que implica espacios distintos de socialización: Manzanillo, con la Sede Blas Roca, ubicada en las proximidades del centro de la ciudad, y Bayamo, con tres escenarios: la Sede Peralejo, en la parte rural del municipio, alejada a 17 Km, donde se encuentra ubicado el Rectorado, las Vicerrectorías y las facultades de Medicina Veterinaria, Ciencias Agrícolas y Ciencias Técnicas; y las otras dos sedes, localizadas en la zona urbana: Campus 2, situada en la periferia de la ciudad y la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, emplazada en una de las arterias principales de la urbe citadina, la calle General García.

La UDG cuenta con un claustro de 672 profesores en la Sede Central de Peralejo; de ellos, 291 son mujeres y 381 son hombres, lo que representa que el 43% son mujeres y 57% son hombres. La distribución del claustro por facultades en esta comunidad universitaria objeto de estudio, refleja una mayor cantidad de docentes pertenecientes al sexo masculino, sobre todo en las facultades que se encuentran compuestas por las carreras de Ingeniería Forestal, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Industrial, Cultura Física y Medicina

Veterinaria, las cuales están integradas mayormente por hombres y relacionadas con las “ciencias duras”, por lo que las féminas son minoría en ellas.

La representación de los hombres en las ciencias ya mencionadas reafirma lo asociativo del conocimiento exacto, más tangible, cuantificable y objetivo con lo masculino, en tanto los objetos científicos más subjetivos e intangibles son estudiados por mujeres, al comprenderse desde su correspondencia con lo femenino. Esta característica la vemos reflejada en la composición de la FCES, donde hay más mujeres que hombres, debido a que en ella se encuentran las carreras de Gestión Sociocultural para el Desarrollo, Estudios Socioculturales, Derecho, Economía y Contabilidad, que pertenecen a las Ciencias Sociales y Humanísticas o las llamadas “ciencias blandas”.

Esto está asociado también con los estereotipos de que las mujeres son mejores para las “ciencias blandas” y el trabajo menos pesado y los hombres para las “ciencias duras” y el trabajo pesado o de mayor empleo de fuerza física, lo cual manifiesta otra de las brechas de género presentes en la UDG, identificándose una *Segregación horizontal*.

Otra brecha que resulta significativa, es con relación al desempeño de la dirección por parte de las mujeres. Su empoderamiento está contribuyendo a un cambio en el significado simbólico de la identidad femenina tradicional, ya que a partir de la posibilidad real de ejercer un cargo de dirección, las mujeres comienzan a construir una identidad social donde adquieren significación la conquista y el ejercicio del poder como fuente de independencia, autonomía y realización personal; sin embargo, esta condición no garantiza la transformación de su posición subordinada a la dominación masculina en los diferentes espacios de la vida social producto de una cultura patriarcal todavía arraigada. Esto evidencia otra de las brechas existentes en la UDG, relacionada con los *cargos de dirección*, los que se encuentran ocupados mayormente por hombres.

Otro de los aspectos analizados para este estudio fue lo relacionado con el desempeño del rol profesional, donde se manifiesta otra de las brechas de género relacionada con las Categorías Docentes y Científicas del claustro (Anexo 1). En las categorías de Asistente hasta Auxiliar hay mayor representación de hombres que de mujeres y existe menor diferencia entre mujeres y hombres en las categorías docentes inferiores, como la de Instructor.

De manera contrastante, la representatividad de hombres aumenta en las categorías superiores; sobre todo, en la categoría de Auxiliar y Titular, donde existe una mayor diferencia. Es decir, en la medida en que se asciende en las Categorías Docentes, disminuye

la presencia de mujeres, por lo que la brecha aumenta a medida que aumenta la categoría. Tal como se aprecia en el gráfico, también en las Categorías Científicas existe una mayor representación de Másteres y Doctores hombres que mujeres, por lo que de manera general, la Universidad, en el contexto en el que se encuentra, genera mayor desarrollo de los hombres del claustro que de las mujeres.

En el caso de los másteres resulta proporcional con la diferencia porcentual de hombres y mujeres que existe en el claustro. Sin embargo, en el caso de los doctores(as), la brecha se hace mayor, al existir una diferencia de 60 puntos porcentuales de los hombres por encima de las mujeres. A esta brecha se le conoce como *Segregación vertical*: a medida que se escala en Categorías Docentes y Científicas hay una disminución presencial de las mujeres, y una concentración de los hombres en los máximos niveles. Vemos entonces expresiones del androcentrismo masculino a partir de la prevalencia del hombre como protagonista del saber y del modelo masculino, o sea, desde la producción científica y desde los actores responsables de dicha producción.

A partir de estos datos es posible dar cuenta de otras de las brechas de género relacionada con el “techo de cristal” existente en esta comunidad universitaria. En la UDG, el “techo de cristal” para las mujeres está relacionado con esas barreras invisibles que impone el contexto social y la cultura patriarcal que aún persiste en nuestra provincia; tiene su expresión desde el propio acceso a los puestos como profesoras, pues existe una diferencia significativa con respecto a los hombres, de modo que pareciera que a las mujeres se les dificulta el acceso a tales puestos, no por leyes que así lo condicionen, porque en nuestro país hombres y mujeres gozan de iguales derechos y así lo promueven las leyes, sino por estereotipos de género que no han cambiado y que hacen que las mujeres, por la diversidad de roles que juegan, fundamentalmente en el hogar, no accedan por igual a los espacios del saber, que implican concentración, esfuerzo, tiempo y, en muchas ocasiones, priorizar las responsabilidades profesionales por encima de cualquier otra responsabilidad de la vida.

En este sentido, nuestras políticas institucionales, públicas y sociales relacionadas con la mujer y la familia necesitan erradicar el divorcio que aún existe entre el ámbito público y el privado, con vistas a trabajar en la modificación de ideas, valoraciones, modos de actuación y de relaciones respecto al género, que aún persisten producto de la cultura patriarcal que todavía existe en la sociedad actual.

El “techo de cristal” en la universidad se recrudece en el paso de Máster a Doctora, y en el logro de las categorías de Auxiliar y Titular. No todas las féminas lo logran,

fundamentalmente por el nivel de exigencia que conlleva y la contraposición de dicha meta, con el espacio personal y familiar. Esta situación también habla de una insuficiente gestión institucional que promueva un desarrollo de la superación profesional de manera equitativa, pues para alcanzar cada una de estas Categorías Docentes y Científicas hay que vencer ciertos requisitos profesionales, y no están creadas las estrategias para que las mujeres del claustro puedan balancear la carga generada por la vida laboral y la personal.

Siendo identificadas las brechas de género por cada uno de los indicadores previstos, relacionadas con los procesos que desarrolla el claustro, al reflejar evidencias de esa *Segregación horizontal y vertical*, y del “*techo de cristal*”, es necesario entonces hacer un análisis interpretativo, donde se tenga en cuenta el aspecto cultural que está influyendo en esas brechas, porque si bien se han abordado resultados cuantitativos que reflejan dónde están las brechas, es importante entender por qué ocurre este fenómeno.

Para interpretar las prácticas culturales que inciden en las brechas de género, fue necesario precisar los elementos culturales que se expresan tanto a nivel social como psicológico y que están influyendo para que exista una diferenciación visible entre hombres y mujeres del claustro, lo que provoca que las mujeres tengan un desempeño profesional desigual al de los hombres en la UDG.

Se debe pues, a partir del análisis realizado, referirse a estas prácticas culturales, las cuales se relacionan a continuación: a) *La doble jornada laboral*, b) *La carga doméstica*, c) *Principal cuidadora de la familia* y d) *Principal responsable de la descendencia*, todos matizados por la cultura patriarcal prevaleciente en nuestra provincia.

Para entender estos aspectos culturales prevalecientes en las féminas del claustro de la comunidad universitaria de la Sede Peralejo, es necesario tener en cuenta el proceso de socialización, puesto que determina de forma significativa la personalidad y comportamiento de hombres y mujeres, incluyendo el interés profesional que se define en función de las anticipaciones que hace el ser humano de sus posibilidades de éxito.

Esta visión estereotipada en la división de roles que se vivencia en espacios familiares y comunitarios, también se encuentra en los espacios académicos y se reproduce constantemente, ya que está incorporada, internalizada, como parte de la cultura patriarcal arraigada en nuestro contexto, asumida y transmitida por vía generacional.

La cultura patriarcal produce, reproduce, promueve valores asociados a la distinción y segregación de las personas a partir de su sexo. A través de agentes socializadores como la familia, la escuela, la comunidad y la sociedad en general, se transmiten valores, prácticas y

costumbres culturales que se han heredado de generación en generación y están presentes en nuestro contexto.

En el proceso de socialización que tiene lugar a través de los agentes antes mencionados, se producen y reproducen relaciones de poder o de equidad, respeto a las diferencias, un lenguaje social, modelos y mecanismos para la interiorización de lo que se nos ha legado desde el género. Cada mujer u hombre sintetiza en la experiencia de sus propias vidas el proceso sociocultural e histórico que les hace ser precisamente ese hombre y esa mujer, sujetos de su propia cultura, con límites impuestos a su ser en el mundo, por esa construcción que es el género.

La idea de lo masculino y ser hombre aparece vinculada al ámbito público. El hombre debe desempeñarse en la vida pública, para lo cual debe exhibir poder, sabiduría, ejercicio del dominio y demostrar su excelencia. Este espacio es visible, tangible, donde el trabajo es remunerado.

Lo femenino asignado a la mujer se ubica de modo exclusivo en el ámbito privado, doméstico y familiar. El espacio privado se considera propio de la mujer, la cual por naturaleza se desempeña mejor en ese contexto. Este es su lugar: el del cuidado, el de la atención a los otros, el de los afectos, el de la reproducción de la vida, el del trabajo que se le conoce como no remunerado.

Por ser la mujer quien está mejor preparada para el ámbito privado y las exigencias que de este derivan, práctica preponderante en la cultura patriarcal, y evitar se vea afectada su función natural y esencial predestinada, es que se le dificulta avanzar en su superación personal y profesional, en su trabajo fuera del hogar. Los valores y roles divididos asignados a cada género no tienen el mismo reconocimiento social.

Al analizar los criterios referidos a las prácticas culturales que inciden en las brechas de género, se manifiesta cómo a las mujeres, a lo largo de la historia, se les atribuyen roles de esposa, madre y ama de casa, lo que demuestra y reafirma la dependencia a convivir con otros miembros del hogar y a heredar el cuidado higiénico, alimenticio y emocional de la familia, de los/as hijos/as, de las parejas, de los/as ancianos/as, ocupándole gran parte del tiempo que pueden dedicar a la dirección, investigación y a los cambios de categoría.

a) La doble jornada laboral.

En cuanto al desempeño de las féminas al llevar las dos jornadas laborales, en todas las facultades las mujeres coinciden en que se les hace muy difícil, pero no dejan de asumir que les toca realizar las labores del hogar y dualidad de funciones como una herencia que es

transmitida de generación en generación, por el simple hecho de ser mujer. Se manifiestan en sus criterios expresiones de esa cultura patriarcal, donde las mujeres están sometidas a una doble jornada que les provoca desgaste físico y psicológico, pero aun así piensan que es su deber.

Las féminas cuando realizan tareas remuneradas, tienen que dividir su tiempo en trabajar fuera y dentro de la unidad doméstica; en los hombres esto no es común porque tienen cubierta la esfera doméstica por la mujer. La igualdad de posibilidades y oportunidades del hombre y la mujer en lo social y familiar, que propugnan nuestras leyes, no se ha incorporado completamente al quehacer cotidiano.

Persisten estereotipos de género que se manifiestan en la mayor responsabilidad de las mujeres en el trabajo doméstico y el cuidado del hogar, y de las personas dependientes; por lo cual esa doble jornada, les dificulta realizar otras actividades como las científicas y de superación profesional.

Además, las exigencias laborales y los horarios de trabajo se extienden en la medida en que aumenta la superación y el rango de la persona. Ello implica una forma de estructuración y funcionamiento androcéntrica, dejando al margen las responsabilidades del ámbito familiar, por lo que se mantiene una suposición implícita de la ocupación masculina y no femenina de dichos cargos.

b) La carga doméstica

Hablar sobre el trabajo doméstico nos lleva de manera directa a la reflexión sobre las mujeres, los roles que les son asignados y la relación con el mundo privado y público, con las esferas productiva y reproductiva. Uno de los mitos que sostiene la sociedad patriarcal es que las labores domésticas constituyen, por excelencia, el lugar natural de las mujeres.

La mayoría de las mujeres desarrollan estas actividades en algún momento de sus vidas y son socializadas desde la infancia en su conocimiento detallado para un eficiente desempeño. La asignación de roles dentro de la familia nuclear tiene, por tanto, la función de establecer los límites en los que prioritariamente se mueve una mujer y son parte de su asignación identitaria culturalmente construida.

Dentro del trabajo doméstico se encuentra un conjunto de actividades vinculadas a los alimentos, la limpieza y mantenimiento de la ropa, la limpieza general de zonas interiores de la casa, el cuidado de los niños, la limpieza y el mantenimiento de las zonas exteriores, incluyendo tareas de jardinería y cuidado de animales domésticos. También se asocia con

actividades de carácter comunitario, de salud o educación, que generalmente son una prolongación de la responsabilidad doméstica.

No es posible obviar que la sociedad granmense posee todavía una estructuración doméstica patriarcal, que mantiene en lo esencial los valores sociales que confieren al hombre la supremacía y, por ende, la supervivencia de la subordinación femenina en el desempeño de los roles tradicionalmente asignados a ella en la organización y realización de la vida doméstica.

Al no haberse internalizado todavía en la conciencia social de las mujeres los nuevos valores propensos a conformar una identidad de género no subordinada, ni incorporarse al quehacer cotidiano plenamente la igualdad de oportunidades y posibilidades en el hombre y la mujer en todas las esferas, incluida la familiar, se mantiene aún la asimetría en el intercambio de roles en este medio, que sigue depositando en la mujer el papel protagónico del trabajo doméstico.

c) Principal cuidadora de la familia

En todas las sociedades, las mujeres asumen la principal responsabilidad de la crianza de los hijos y el cuidado de ancianos y enfermos, además de la mayor parte del trabajo doméstico. La vida de la mujer es afectada fuertemente por su vida reproductiva, la cual tiene una clara y directa influencia en su estado de salud, las oportunidades de superación y en los ingresos propios y de su familia.

Estas prácticas patriarcales, que por demás son asumidas en la mayoría de los casos, se perciben como deber, obligación, retribución de cuidados; las restringen, obstaculizan, limitan, y en determinadas ocasiones las ponen en situaciones de riesgo, indefensión, inseguridad, debido a la carga tanto física como mental que le ocasiona el acto de cuidar a la familia.

El siglo XXI no ha liberado a las mujeres de la carga de la reproducción social, embarazo, parto, atención a los niños y dependientes y labores del hogar, hecho que limita su capacidad de trabajo productivo, en lo que se refiere a la extensión de su jornada laboral esencialmente por ser las principales cuidadoras de la familia. Son las mujeres las que tienen que encargarse de todos en la familia: de los enfermos, de los ancianos, los hijos; es la mujer la administradora de la familia.

En el discurso compartido de estas profesoras, visualizan a la mujer como mecenas del hogar; le toca a ella velar porque todos se alimenten y se sientan bien cuidados y servidos. También entran a relucir las problemáticas propias de la familia en general y de cómo se

gestiona y reordena la familia al interior, teniendo en cuenta cómo debe atender a los ancianos, los enfermos y los niños. La mujer debe rebalancear su vida y la dinámica de la vida cotidiana, para poder atender a todos por igual.

La familia se ha organizado en los patrones patriarcales de que el trabajo del cuidado solo le corresponde a la mujer, no está internalizado en la conciencia social que el hombre sea el que cuide. Vivimos todavía en una sociedad donde se le atribuye el papel de cuidadora solo a la mujer y es mal visto cuando, estando ella presente, no es la que asume el cuidado de su familia. Es ella la organizadora del hogar, la administradora, responsable de los alimentos, veladora de los recursos que necesitan los ancianos, enfermos y niños, turnos médicos, la compra de las medicinas, visitas a la escuela de los niños y la higiene del hogar.

Al permanecer las responsabilidades fundamentales del hogar en manos de la mujer y hacerse muy difícil para ellas compatibilizar los deberes laborales y domésticos, se genera en las mujeres una sobrecarga de trabajo, el incremento de tensiones y enormes dificultades para la realización de su superación profesional, acrecentándose aún más si se encuentran en familias monoparentales donde toda la carga recae sobre la mujer.

En este sentido, las políticas de igualdad de oportunidades han visibilizado a las mujeres, pero a su vez se mantienen los supuestos tradicionales que sostienen el discurso social y las prácticas educativas. Subsiste una desigualdad de género en su mayoría invisible, sostenida por el fundamento de la naturalización de los roles que deben desempeñar las mujeres y los hombres en el ámbito familiar, conyugal, en la distribución del dinero, del poder y de las responsabilidades domésticas, imposibilitando un cambio total en la vida de mujeres y de hombres y a la ciencia misma desde el mundo del saber.

d) Principal responsable de la descendencia

La mujer asume que es la principal responsable del cuidado y atención de los hijos; le toca a ella decidir qué van a comer, cómo se van a vestir, atender su salud y su educación. Son las madres las encargadas de transmitir a sus proles las formas de comunicación, conocimientos, costumbres, valores, sentimientos, normas de comportamiento y de relación con los demás, creencias y expectativas para el futuro.

Se le atribuyen características a las madres como la ternura, docilidad, generosidad, dulzura, cordura, nobleza, receptividad, acentuándose en su caso la orientación hacia los demás. Asimismo, es evidente que en este espacio el hombre no se define como un actor partícipe y su exclusión del proceso de gestación y materialización del hecho de la maternidad es una

práctica producto de la cultura patriarcal heredada. Ello evidencia estereotipos en cuanto a la paternidad, la maternidad, así como el desempeño de mujeres y hombres en este sentido.

Es transmitido por vía generacional que la maternidad es lo primordial en la vida de una mujer, relegando a un segundo plano en muchas ocasiones sus propias vidas en todas las esferas: familiar, matrimonial, profesional, personal e incluso su propio estado de salud.

Se encuentra internalizado culturalmente en nuestro contexto que es la madre la que debe atender a los hijos; le toca a ella velar porque no les falte nada. Por tanto, tiene que saber balancear entre la atención a la familia, el trabajo, sus funciones en la casa y el cuidado de los hijos, porque si algo falla es la madre-mujer la que no está cumpliendo con el papel que le toca.

La mujer debe convencer a su familia, sobre todo si tiene pareja e hijos y personas a su cuidado, de que sus aspiraciones profesionales o labor que realiza fuera del hogar no interferirán con el tiempo que les dedica. Por otro lado, la aceptación de nuevas responsabilidades puede entrar en conflicto con la vida familiar: lo que para un hombre es un logro que merece un aplauso, para una mujer puede ser causa de reproches.

Para permanecer en la comunidad universitaria, las mujeres han tenido que adaptar su vida profesional y personal a la dinámica del medio universitario actual, el cual se encuentra matizado todavía por esquemas patriarcales arraigados en nuestra provincia. Ejemplo de lo anterior son las reuniones extendidas, las actividades que no se encuentran contenidas en el plan de trabajo y que tienen que cumplir y las que se planifican fuera de los días laborales o fuera del horario laboral. Para muchas profesoras constituye una experiencia indeseada, especialmente para aquellas que prefieren estar con su familia o las que no cuentan con una red de apoyo para cumplir con su doble jornada laboral.

La distribución de la sociedad en sus diversas instancias continúa siendo patriarcal (largas jornadas de trabajo, abundancia de reuniones, actividades en horarios extendidos), como si el espacio público fuera el único o al menos el más privilegiado. Ante esto, las féminas se sienten exceptuadas o se autoexcluyen de actividades muy difíciles o de dirección que atenten contra el tiempo dedicado a la vida familiar. Esto fundamentalmente ocurre porque todavía se encuentran arraigados en la subjetividad individual los roles de género habituales; se continúa privilegiando los espacios públicos para los hombres y los privados para las mujeres.

Conclusiones

1. En la Universidad de Granma las brechas de género se visibilizan en los principales procesos universitarios (cargos de dirección, características del claustro, categorías y liderazgo científico y académico), matizados por la cultura patriarcal que prevalece en el contexto granmense.

2. Se evidencian brechas de género en las cinco facultades de la Sede Peralejo de la Universidad de Granma. Fundamentalmente son visibles las diferencias relacionadas con:

- La Segregación Vertical, en tanto hay constancia sobre el alto índice de cargos de dirección ejercidos por hombres, así como las categorías Científicas y Docentes lideradas por el sector masculino, a diferencia de menores niveles en el caso de las féminas.
- Se visibiliza en la comunidad universitaria la Segregación horizontal, en la medida en que los hombres se asocian principalmente con las llamadas “ciencias duras” (facultades de Ciencias Técnicas, Ciencias Agrícolas, Medicina Veterinaria y Cultura Física) y las mujeres continúan mayormente representadas en las “ciencias blandas” (Facultad de Ciencias Económicas y Sociales).
- Se corrobora la presencia del llamado “techo de cristal”, teniendo en cuenta que las féminas deben atravesar barreras invisibles, las cuales se tornan difíciles por estar acompañadas y respaldadas por las construcciones culturales de tipo patriarcal, que dificultan la conciliación laboral-familiar e interfieren en la consecución de metas profesionales.

3. Los resultados constatan la presencia de prácticas culturales que influyen en las brechas de género en la Universidad de Granma:

- La presencia de la cultura patriarcal en la comunidad universitaria. Los hombres poseen mayor oportunidad para alcanzar cambios de Categorías Docentes y Científicas, ocupar cargos de dirección, realizar becas, viajes al extranjero, participar en eventos, mientras a las féminas se les dificulta su realización profesional, en tanto continúan desfavorecidas por la reproducción de roles tradicionales de género que las reducen al espacio privado.
- Se aprecia la preponderancia de la doble jornada laboral y la carga doméstica que poseen las mujeres, dificultando su desarrollo profesional debido a la adherencia de una ideología femenina de sujeción a la familia.

- Se confirma la presencia de estereotipos de feminidad basados en el rol de principal cuidadora de la familia (niños, ancianos y enfermos), el cual asumen como parte de los patrones tradicionales de socialización de género.
- Las mujeres continúan siendo las principales responsables de la descendencia, en tanto persisten estereotipos patriarcales que priorizan el rol maternal como propósito exclusivo que ata y provoca dependencia.

Recomendaciones

1. Socializar los resultados obtenidos en el marco de las Ciencias Sociales, de manera que constituyan material de apoyo para futuras investigaciones sobre brechas de género en el claustro de la Universidad de Granma.

2. Orientar y capacitar a decisores y ejecutores de las políticas sociales, organizaciones e instituciones vinculadas con la mujer y la familia como la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), Casa de Orientación a la Mujer y la Familia, para el tratamiento de las brechas de género que se manifiestan en las comunidades.

3. Fomentar acciones de socialización de género no sexista en las comunidades, mediante servicios multidisciplinarios que faciliten propuestas educativas, jurídicas, psicológicas, sociológicas, entre otras de interés integral, dirigidas al logro de mayor responsabilidad paterna y equidad de género respecto a la participación educativa-formativa de la descendencia, la cooperación en el hogar y otras tareas.

4. A los decisores de las políticas institucionales y de cuadros de la Universidad de Granma, se sugiere realizar acciones que favorezcan el acceso y superación de las mujeres, con la finalidad de restringir las brechas de género visibles en los principales procesos académicos que desarrolla el claustro.

Referencias bibliográficas:

- Alfonso, R. (2007). *Mujeres académicas: ¿Subjetividad fragmentada?* (Tesis de pregrado). Facultad de Psicología, Universidad de La Habana (UH), Cuba.
- Alfonso, R. y Virgilí, D. (2010). Académicas y empresarias: La experiencia de ser profesionales. En *Pensando Psicología*. Revista Nacional Facultad de Psicología Universidad Cooperativa de Colombia, 6, (10), 41-51.
- Álvarez, M. (2008). *La transversalización del enfoque de género en la Educación Superior. La experiencia cubana*. La Habana, Cuba: Editorial de la Mujer.
- Álvarez, M. (2012). *Subjetividad de género en Cuba: Las construcciones socioculturales de lo femenino y lo masculino. Perspectivas de cambio*. CEM, Cuba: Impresiones MINAG.

- Echevarría, D., Pérez, I. y Armas, I. (2008). *Las mujeres cubanas en la Educación Superior: apuntes para su estudio desde la Universidad de La Habana*. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, La Habana, Cuba.
- Estébanez, M. (2007). Género e investigación científica en las universidades latinoamericanas. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 12, (1), IESALC, 81-105.
- Fernández, L. (2013). *Género y mujeres académicas ¿Hasta dónde la equidad?* (Material en soporte digital de la Maestría de Género de la UH).
- Fernández, L. (2010). *Género y Ciencia o ¿La apoteosis del egoísmo?* Cuba: Editorial de la Mujer.
- Flecha, C. (2010). Mujeres jóvenes y educación: logros y tareas. En Colectivo de autoras, *Género, Educación y Equidad hacia un mundo mejor* (pp. 223-244). Ediciones Aurelia.
- García de León, M. (2011). Élités profesionales femeninas. El caso de las académicas y las científicas: Un análisis sobre el binomio Género & Poder. En Gomes de Carvalho, M. *Ciencia, Tecnología y Género. Abordajes Iberoamericanos*. pp. 252-269. Brasil: Editora UTFPR.
- Guil, A. (2010). Techos de cristal en la universidad. En Colectivo de autoras, *La construcción de la sexualidad y los géneros en tiempos de cambio* (pp. 86-99). Ediciones Aurelia.
- Hernández, Y. y Delgado, A. (2016). Políticas públicas locales para atender la violencia de género en Cuba: entre desafíos y la realidad social de las mujeres víctimas. *Revista Encuentros*. Recuperado de <http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/796>
- Madrigal, D. (2013). *Familias monoparentales femeninas. Lecturas culturales desde el discurso de género y generacional*. (Tesis Doctoral). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Oriente (UO), Cuba.
- PNUD (2017). Roles y brechas de género: De la percepción a la (no) remuneración. *Revista Colombia Humanum*. Recuperado de <http://www.humanumcolombia.org/roles-y-brechas-de-genero-de-la-percepcion-a-la-no-remuneracion/>
- Proveyer, C. (2005). *Selección de lecturas de Sociología y Política Social de Género*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- Proveyer, C. (2011). *Cultura patriarcal y Socialización de género. Claves para la construcción de la identidad genérica*. En Colectivo de autores. *Selección de Lecturas de Género*. (Material en soporte digital, Cátedra de la Mujer, UH).

- Serrano, Y. (2014). Políticas sociales y/o públicas en Cuba. Una mirada hacia la familia cubana. *Revista Desarrollo con Sociedad*, 3, (3), 23-35.
- Vasallo, N. (1995). La evolución del tema mujer en Cuba. *Revista Cubana de Psicología*, 12, (1-2).
- Zavala, M. (2013). Retos de la equidad social en el actual proceso de cambios económicos. En E. Villanueva y R. Torres (comp.), *Miradas a la economía. Entre la eficiencia económica y la equidad social*. La Habana: Editorial Caminos. (Material en soporte digital de la Maestría de Género de la UH).

ANEXOS:

Anexo 1: Representación gráfica de las Categorías Docentes y Científicas por sexo, del claustro de la Sede Peralejo, de la Universidad de Granma.

Fig.1: Gráfico en columnas que contempla las Categorías Docentes por sexo, de la Sede Peralejo, de la Universidad de Granma.

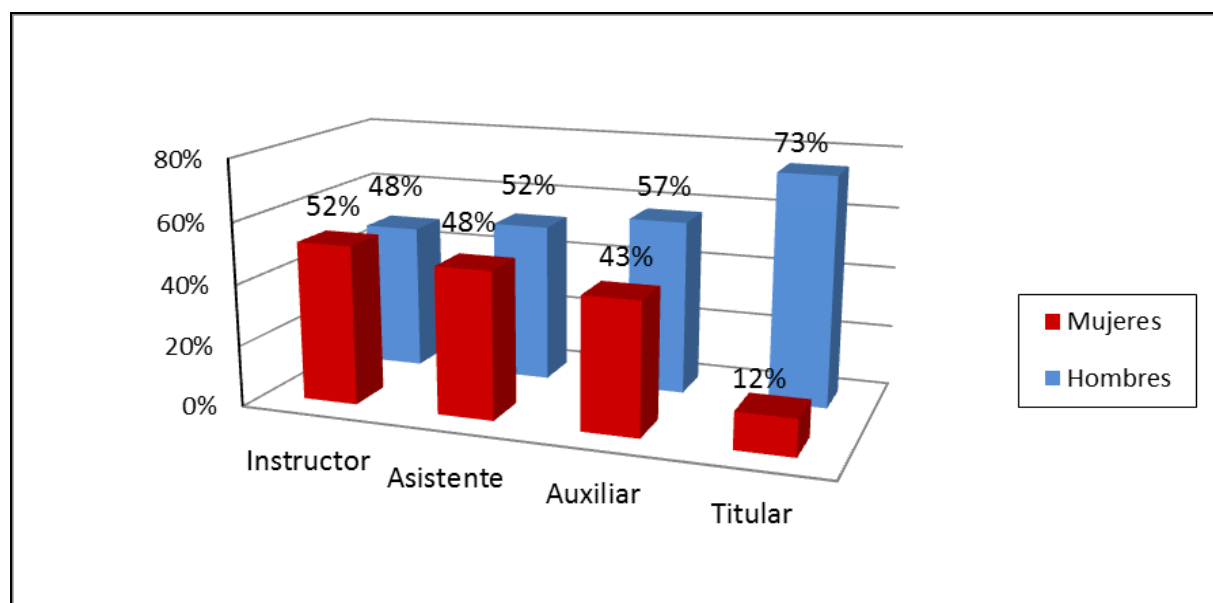
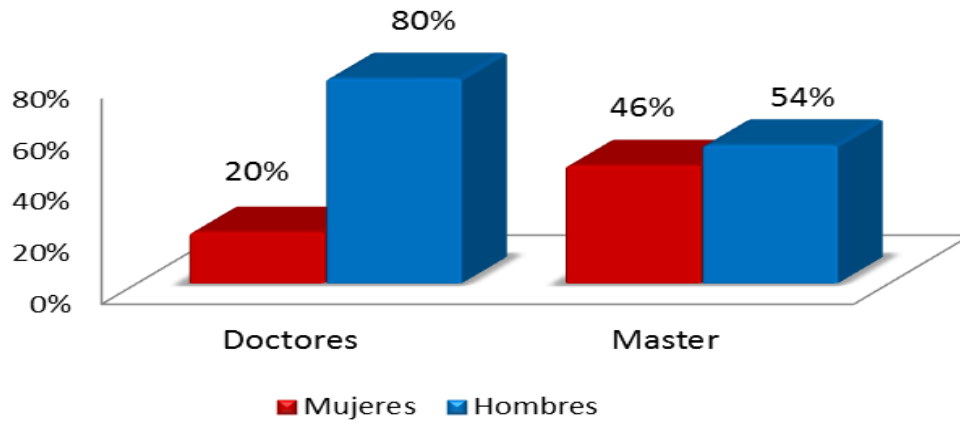


Fig.2: Gráfico en columnas que expone las Categorías Científicas por sexo, de la Sede Peralejo, de la Universidad de Granma.



Fuente: Recursos Humanos, Universidad de Granma. Diciembre 2017.