

CIENCIA, TECNOLOGÍA & GÉNERO XII CONGRESO IBEROAMERICANO

Liderazgo, Sororidad y Estrategias de Clase entre las Académicas en España

Proyecto GENERA FEM2013-48225-C3-1-R

Ana M. González Ramos,
M. Antonia García de León,
Nora Rätzel

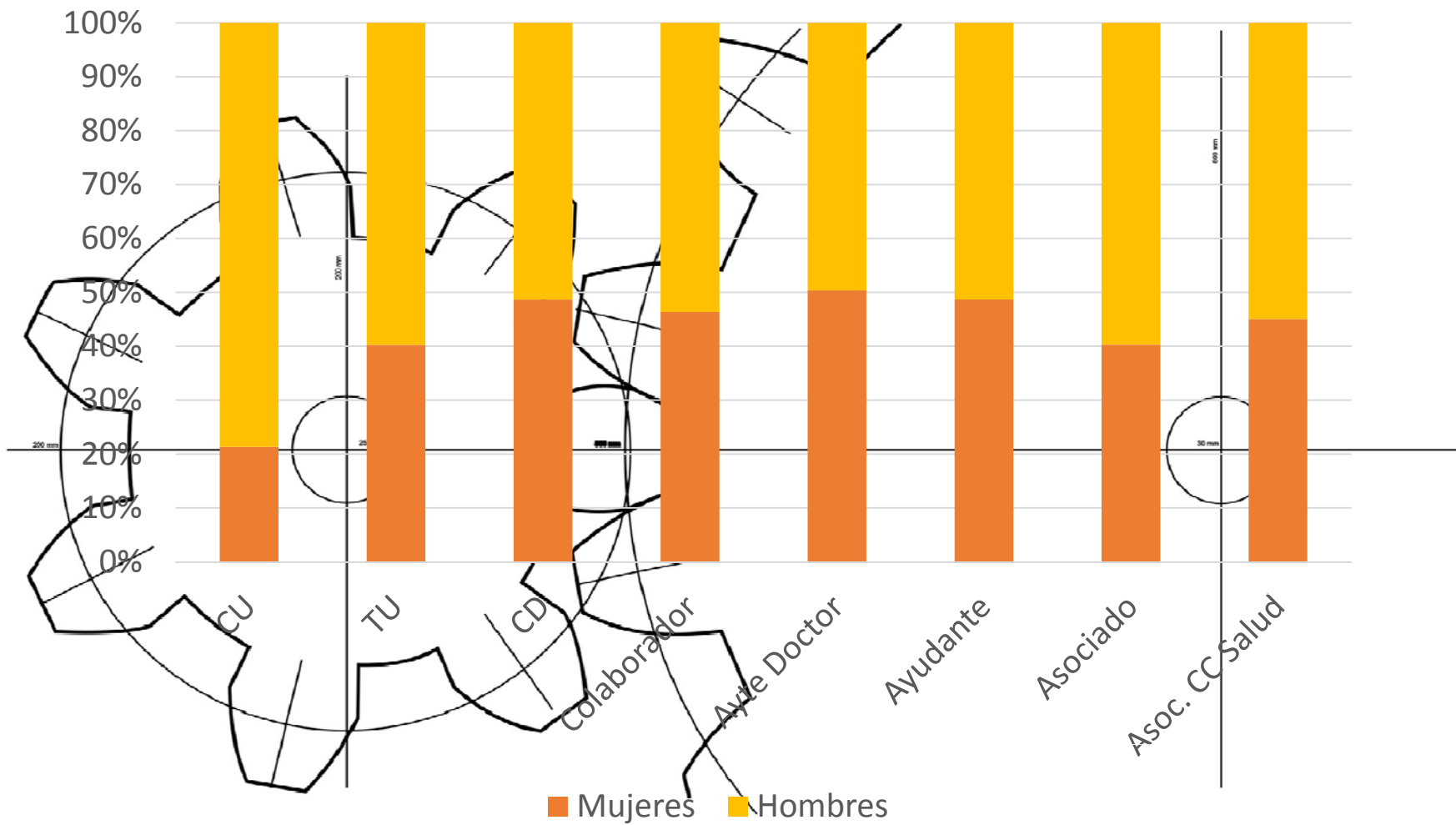
Beatriz Revelles-Benavente y
Esther Torrado Martín-Palomino



SECRETARÍA DE ESTADO
DE INVESTIGACIÓN,
DESARROLLO E
INNOVACIÓN



Bilbao, 18 de julio 2018



Fuente: MECD, Curso 2016-2017

Sólo 5 mujeres en las universidades públicas y 7 en las universidades privadas ostentan el cargo de rectora de los 76 campus públicos y privados

Sólo 3 mujeres ocupan cargos de dirección en los centros de investigación María Blasco directora del CNIO (2011), Rosa Menéndez presidenta del CSIC (2017) y Paloma Domingo directora de la FECYT (2018)

Las mujeres ocupan 46% Consejos de Dirección, 21% Consejos de Gobierno y 70% equipos de gobierno de las facultades y escuelas universitarias. En los OPI, solo cumplen el criterio de equilibrio de género (40-60) el 25% los Comités de Dirección y el 38% de los Consejos Rector

La brecha vertical refleja un problema relacionado con las estructuras de clase, poder y género que impide el ascenso de las mujeres a posiciones de relevancia



Marco teórico

- Persistencia de la segregación de género en el mercado laboral (Reskin & Roos, 1990) y en el académico (Acker 1990, 1992; Bagilhole & White, 2011)
- Cultura hegemónica de masculinidad influye en las preferencias individuales basadas en los roles de género (Kanter, 1977; Valian, 1998; Connell y Messerschmidt, 2005) y la llamada “falta de confianza en sí mismas” (Ceci et al., 2014; González Ramos, 2017, 2018)
- “Ciclo de vida“, en sus diversas variantes, recurrentemente se utiliza para explicar porqué abandonan la academia o progresan lentamente (Fox y Xiao, 2013; González Ramos y Vergés, 2013)
- Una variedad de prácticas formales e informales erosionan las políticas de igualdad en los procesos de selección, reclutamiento y promoción (Deem y Morley 2005; González, Navarrete y Cabrera, 2015, González, 2017 ; Morley, 2006)

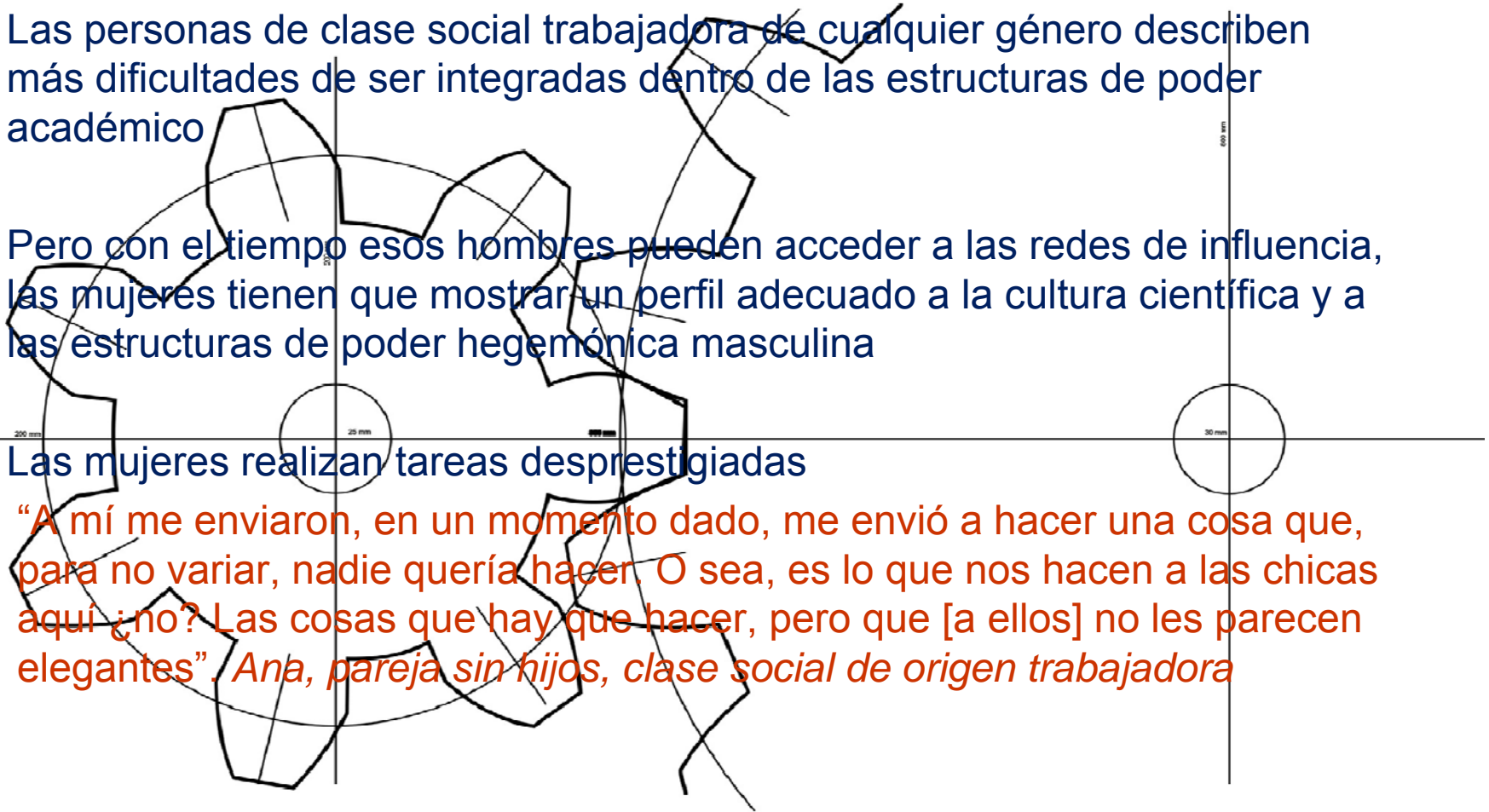
Objetivos y Metodología

- Analizar las relaciones de poder en departamentos/centros de investigación
- Identificar las redes sociales de poder y de solidaridad
- Explorar la clase social de adscripción y adquirida, también según las características del núcleo familiar, su dinámica...
- Identificar barreras de género y estrategias de superación tanto en situaciones exitosas como no exitosas
- Estudios de caso (10) desarrollados en todo el territorio nacional y diversas áreas de conocimientos
- Biografías y trayectorias de vida (~90 hombres y mujeres) para conocer el contexto socio-económico familiar, personas mentoras y obstaculizadoras, relaciones de poder, apoyos familiares/profesionales, características de las familias, cultura del departamento/centro de investigación, redes sociales de poder y solidaridad dentro y fuera de los centros de trabajo.

Resultados

- Las personas de clase social trabajadora de cualquier género describen más dificultades de ser integradas dentro de las estructuras de poder académico
- Pero con el tiempo esos hombres pueden acceder a las redes de influencia, las mujeres tienen que mostrar un perfil adecuado a la cultura científica y a las estructuras de poder hegemónica masculina
- Las mujeres realizan tareas desprestigiadas

“A mí me enviaron, en un momento dado, me envió a hacer una cosa que, para no variar, nadie quería hacer. O sea, es lo que nos hacen a las chicas aquí ¿no? Las cosas que hay que hacer, pero que [a ellos] no les parecen elegantes”. *Ana, pareja sin hijos, clase social de origen trabajadora*



Resultados

- Las mujeres pueden establecer redes de sororidad, sobre todo en entornos altamente masculinizados, con otras mujeres de la misma generación.

“Ahora aquí, como somos muchas mujeres, nos vamos ahí apoyando unas a otras, por ejemplo, ahora han nombrado subdirectora a una chavala de aquí, que es de mi edad, que la conozco desde chica, ¡vamos!, y es subdirectora de la escuela, y apoyo máximo. Aunque ella no es ambiciosa de por sí, pero sí veo que intentamos... que intentamos que las que tienen posibilidades para apostar a cargo, las apoyamos y las animamos para que lo hagan” *Lorena, casada con un hijo y una hija, clase social media*

Resultados

- Las redes de mentorazgo y apoyo están jerarquizadas por relaciones de clase y género

L: "A mí el otro día me ofrecieron un cargo también y dije que sí..."

Entrevistadora: "¿Te lo ha ofrecido un hombre?"

L: "Me lo ha ofrecido una mujer"

Ruth, casada dos hijos, compañera de Lorena

"...¡Y Jaime, que es amigo mío, ha recomendado a otra, en vez de a mí!

Conclusiones

- Las mujeres progresan pero aún deben resolverse múltiples discriminaciones de clase, género y edad, así como estereotipos vigentes sobre su valía para ejercer cargos de poder.
- Las dificultades de clase son importantes para hombres y mujeres pero ellas, además, también deben salvar los obstáculos de género
- Las culturas hegemónicas masculinas crean una “tormenta perfecta” donde el contexto institucional y las ideas aprehendidas por mujeres y hombres dificulta que las mujeres deseen/accedan a una posición de liderazgo
- La sororidad se produce entre mujeres por un sentimiento de cercanía e intereses compartidos, tanto en contextos masculinizados como feminizados.

Gracias

Síguenos en fbk & twt: fem3.0 –Gender & ICT– @FEM_30

