

Equidad de género y reconocimiento a derechos laborales de las universitarias de la UAEM

Maldonado González, Victoria. Maestra en Antropología Médica, profesora de tiempo completo, colaboradora del Cuerpo Académico "Ejercicio en Enfermería" y Cronista de la Facultad de Enfermería y Obstetricia.



Fotografía de freepik.

Resumen:

En lo general, se puede afirmar que conforme una mayor proporción de mujeres se integra a los sectores productivos de la economía, también es cierto, que éstas han tenido que enfrentar situaciones de desigualdad que aún persisten y que son notables en el ámbito de la profesión académica, como, nombramientos y promociones para evaluaciones y otorgamiento de reconocimientos entre otros. (García Guevara, 2004).

En educación superior las mujeres han tenido un aumento notable en su participación, y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar la de los hombres, mostrándose un importante incremento en profesiones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas. (Zabludovsky, 2007).

El desarrollo de las regiones y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se encuentran estrechamente asociados. En lo general, se puede afirmar que conforme una mayor proporción de mujeres se integra a los sectores productivos de la economía, un conjunto de distintas variables vinculadas al desarrollo regional, desde algunas estrictamente económicas hasta otras de carácter socioeconómico, muestran un comportamiento positivo, signo de una mejor calidad de vida de la población.

No obstante, la relación de causalidad entre la participación de la mujer en la actividad productiva y el nivel de desarrollo es compleja; no es unidireccional o lineal, en todo caso, podría entenderse como circular, o como lo expresan Pampel y Tanaka (1986), "interactiva"; esto, en tanto el mismo proceso de desarrollo estimula una participación femenina creciente en el mercado (Gutiérrez y Limas, 2008).

Las transformaciones en las características de la población ocupada del país se han visto acompañadas por cambios en los valores relacionados con las familias, el trabajo y las mujeres. Un creciente número de mexicanos considera que la realización de estas últimas no depende únicamente de la maternidad, sino que también tiene que ver con sus actividades y expectativas laborales, profesionales, sociales y con el desempeño en una multiplicidad de roles.

Mientras en la sociedad mexicana de 1981 la creencia de que una mujer sólo podía realizarse mediante la maternidad era mayoritaria (en el 54% de los casos), en la actualidad el porcentaje que tiene esta opinión ha descendido en casi veinte puntos (equivalente al 36%).

En educación superior las mujeres han tenido un aumento notable en su participación, y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar la de los hombres.

La educación superior exige mejor preparación y mayor equidad en la distribución de toda la fuerza laboral, que le permita ser competitiva en el mercado de trabajo nacional e internacional, y de esta manera lograr un mayor avance en el nivel de crecimiento en el desarrollo económico y social.

En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados, pasando del 19% en 1970 al 51.5% en 2005.

Por otro lado, durante las últimas dos décadas se detecta un importante incremento en el número de mujeres con profesiones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas, como Administración de Empresas y Derecho entre otras. (Zabludovsky, 2007).

Como ocurre en otros países, en México se ha dado una creciente inserción de las universitarias en las carreras de Comercio dedicadas a los Negocios, la Administración y las Finanzas, así como en las Ingenierías y Ciencias Exactas. Lejos de ser excepcional, la situación de México es similar a la de otros países.

A pesar de que las mujeres representan aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo a nivel mundial y que gradualmente han ido ascendiendo en la carrera jerárquica de las organizaciones, su participación en los puestos de Dirección es mucho más reducida.

Sin embargo, es importante reconocer que si bien este porcentaje es aún bajo si lo comparamos con el de la población femenina económicamente activa, también es cierto que, en concordancia con tendencias mundiales, recientemente se ha producido un aumento de la presencia de las mujeres en cargos de liderazgo en todos los niveles, tanto en las distintas instituciones del sector público y privado. También es importante reconocer que, para el caso de México a nivel federal tanto la Cámara de Diputados como la de Senadores y dos de los tres partidos políticos más importantes, han llegado a estar presididos por mujeres. Este dato resulta especialmente relevante, sobre todo si se toma en cuenta lo que ha ocurrido en otras naciones (Zabludovsky, 2007).

En estudios realizados en grandes compañías del país, sobre las condiciones y obstáculos que enfrentan las mujeres en relación a su desempeño laboral y familiar, es precisamente el relacionado a conjugar estas dos actividades por la carga de trabajo que esto significa, además de uno de los factores importantes dentro de la idiosincrasia mexicana como el machismo y las políticas específicas de las propias empresas, que favorece en muchas ocasiones la falta de oportunidades para las mujeres.

La educación superior es un factor muy importante que incide en el ámbito de trabajo de las mujeres, sobre todo en lo que respecta a su profesión; es un hecho que a mayor nivel educativo mayor participación real en las tareas relevantes del

país, que favorece además la igualdad plena con el hombre, disminuyendo la discriminación por sexo.

La situación que prevalece en las diferentes instituciones corporativas, llámese empresa, institución educativa o de salud, en lo que se refiere a contratación de personal, es considerada incluyente, sin embargo en algunas de ellas, dentro de los requisitos primordiales se encuentra contar con disponibilidad de tiempo, a veces más allá del horario establecido, sin considerar las responsabilidades o expectativas personales que las mujeres suelen tener para atender a su familia o para situaciones de tipo personal, la doble jornada, las responsabilidades del hogar que en muchas ocasiones no son compartidas por el hombre, insuficiencia de servicios como guarderías y en especial, la "decisión de tener hijos".

Actualmente podemos decir, que la situación en el ámbito laboral y de oportunidades sobre ocupar cargos importantes en el campo empresarial, político y económico hacia las mujeres está cambiando, aunque todavía existe resistencia en cuanto a modificar la estructura organizacional de los patrones y expectativas de estas instituciones.

Sin duda, una de las problemáticas de mayor peso para lograr la igualdad de género en el ámbito científico, tanto en México como en distintas partes del mundo, es la carencia de estrategias para conciliar el binomio: trabajo y familia. Por un lado, en la mayor parte de las universidades latinoamericanas la falta de apoyos institucionales detiene el ascenso profesional de las mujeres, habida cuenta de que ellas siguen teniendo la mayor responsabilidad del hogar y la familia.

La incorporación de la perspectiva de género dentro de las instituciones laborales, requiere de un compromiso de estas corporaciones en cuanto a designación de puestos de alta jerarquía, sueldos de acuerdo a la preparación y desarrollo

Fotografía de freepik.





Fotografía de Victoria Maldonado González

profesional de los empleados y no por género, ya que las oportunidades para las mujeres disminuyen considerablemente ante la perspectiva de cumplir con otra jornada de trabajo, como lo es el cuidado a su familia, que en la mayoría de los casos, esta responsabilidad no siempre es compartida.

Asimismo, parece contradictorio que mientras se lucha porque las instituciones de educación superior incorporen la perspectiva de género para que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades y la doble jornada de las mujeres se comparta con el otro sexo, quienes luchan por incorporarla caen precisamente en la realización de esa doble jornada, cuyas consecuencias son estrés excesivo, cansancio y menor reconocimiento por las oportunidades que se pierden en el campo de la investigación o la superación académica. (Vélez, 2012).

La Universidad Autónoma del Estado de México, a través del Centro de Investigación en Estudios de Género y Equidad (CIEGyE), de reciente creación, contempla como objetivo central de este proyecto transversalizar la perspectiva de género en la UAEM, considerando los tres sectores que la componen: estudiantado, personal académico y administrativo.

Este Centro significa un reto muy importante dentro de la estructura de esta institución, porque tiene la importante tarea de, además de "formular el plan de igualdad para

incorporar la perspectiva de género", la de destacar sobre todo lo relacionado a los derechos laborales de las universitarias, considerando que actualmente la planta docente, administrativa y de alumnos representan un número considerable dentro de nuestra entidad.

En cuanto al crecimiento de profesoras de tiempo completo en la UAEM, se observa una nueva distribución por género en concordancia con la paridad en el ejercicio de los cargos directivos y administrativos, ya que cada vez son más frecuentes las directoras, integrantes del gabinete y las coordinadoras en los espacios universitarios.

Adicionalmente, contar en nuestra estructura orgánica con una Coordinación de Equidad de Género es un claro ejemplo de los espacios ganados por las universitarias, por lo que cabe esperar que en poco tiempo existan mujeres en el cargo de rectora (Díaz, 2019).

La Facultad de Enfermería y Obstetricia no está exenta de las condiciones sociales, culturales y económicas que a través del tiempo se han ido presentando para el ingreso laboral de las mujeres en instituciones educativas y de salud en el Estado de México. Esta Facultad inició como la mayoría de las escuelas de enfermería en México y diferentes países del mundo, con profundos e importantes cambios; profesión dirigida por décadas por la hegemonía médica, hasta que el 16 de enero de 1975, ocupara la Dirección de esta Facultad (en ese tiempo escuela), la profesora de enfermería especialista en obstetricia, Delfina Urbina Corona, acontecimiento trascendental para la enfermería en el Estado de México, pues por primera vez ocupa la Dirección una enfermera, situación que prevalece hasta la actualidad.

En cuanto a la paridad de género, la Facultad de Enfermería y Obstetricia, debido a sus condiciones históricas y culturales, siempre había tenido en su mayoría una planta docente del sexo femenino; sin embargo, a partir de los años setenta del siglo pasado, la incorporación de docentes varones y de alumnos ha ido en aumento: cada vez son más los profesores y los alumnos que ingresan. Hasta la administración anterior (2016-2020), se contaba con una planta de 165 docentes: 31 hombres y 134 mujeres, de las que 50 son profesores de tiempo completo (49 mujeres y 1 varón).

La hegemonía femenina actual en nuestra Facultad, no significa que siempre hayan existido las condiciones favorables para el desempeño de actividades para las docentes, esto debido a las características propias de género. Durante las décadas de los años sesenta y setenta del siglo pasado, la población docente de la Facultad era en su mayoría jóvenes mujeres, de las cuales una buena parte trabajaban en instituciones de salud de la entidad, además de ejercer la docencia en la Facultad, por lo que tenían que trasladarse de un lugar a otro para cumplir con sus diferentes actividades y jornadas laborales.

Para esa época (1977), la directora en turno, la enfermera Guadalupe Marín Urbina, clausuró el internado que existía para las alumnas de la Facultad (en ese tiempo escuela); ante el aumento de la matrícula de alumnas y profesores, decidió convertir los dormitorios del internado en aulas; aun así, los espacios para las docentes eran reducidos, encontrándose la mayoría ubicados en una misma área.

Al contar en su mayoría con una población joven, la maternidad era un evento muy frecuente e importante entre las docentes, por lo que el énfasis de esta crónica se refiere a las condiciones que vivieron en esa época las trabajadoras universitarias de nuestra Facultad, tanto docentes como personal administrativo.



Fotografía de Victoria Maldonado González

En aquellos años apenas iniciaban las guarderías en el Estado de México, y por ende en la ciudad de Toluca, por lo que no era muy frecuente que las madres llevaran a sus hijos a estos lugares, por lo tanto, las mujeres que tenían hijos pequeños tenían que buscar la manera de atenderlos, dejándolos al cuidado de las abuelas, de algún familiar, o como ocurría en varias ocasiones, llevándolos a su lugar de trabajo; en este último caso, en la Escuela de Enfermería y Obstetricia era común observar junto a los escritorios varios objetos, como babinetos, moisés u otros accesorios para que los bebés durmieran ahí, con todo lo que implicaba.

No existían lugares adecuados para que las madres lactaran a sus hijos, por lo tanto, esta práctica la tenían que realizar en lugares escondidos o alejados, para no ser observadas.

En este punto me gustaría hacer un paréntesis sobre un hecho que me parece interesante: en ese entonces, la Escuela sólo contaba con dos profesores varones de tiempo completo y uno de ellos, médico de profesión, también tenía hijas pequeñas, y era común ver al profesor cuidando a sus hijas y buscando la manera de calentar el biberón para las pequeñas, lo que nos indica que, en algunos casos, no sólo las mujeres hemos tenido que transitar por estas situaciones sino que también algunos varones lo han experimentado en su momento, aunque claro, es poco común.

No creo que estas circunstancias sean exclusivas de la Facultad de Enfermería y Obstetricia, pues a lo largo de la historia han existido acontecimientos similares en todas las instituciones, sólo que aquí se hace más visible por el hecho de contar con una población mayoritariamente femenina.

En la profesión de enfermería es común que varias de las docentes tengan más de un trabajo, y tengan que cumplir con doble jornada, además de la jornada familiar, por lo que el desgaste en todos los aspectos es mayor, lo que suele traer consecuencias como estrés excesivo, cansancio y otros riesgos de salud.

Podemos decir que dentro de la UAEM las oportunidades de desarrollo y proyección profesional para las docentes en la Facultad han ido a la par que las de los varones, especialmente porque las enfermeras que han estado al frente de la institución, han establecido importantes antecedentes del trabajo actual en materia de equidad de género; asimismo, contar con profesionales del más alto nivel se basa en sólidos conocimientos científicos, lo que nos respalda para acceder a los apoyos institucionales.

En la actualidad, una de las acciones importantes que la Universidad Autónoma del Estado de México ha emprendido para apoyar a las mujeres universitarias es la implementación de los Lactarios dentro de la máxima casa de estudios. La inauguración de las instalaciones de la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG), el 16 de abril de 2018, y de la primera Sala de Lactancia Universitaria, se hace un reconocimiento al derecho que toda universitaria tiene a la salud reproductiva, al embarazo y al ejercicio de la maternidad.

La inauguración de este Lactario tiene un profundo significado para la comunidad universitaria, ya que es un acto de reconocimiento a las mujeres y a las necesidades humanas, por las que se ha luchado durante muchos años y hoy empieza a convertirse en una realidad.

Rocío Álvarez Miranda, titular de la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG) expresó que la UAEM es pionera entre las instituciones de educación superior en la habilitación de las salas de lactancia, que implican la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres, a través de espacios cómodos, privados, salubres y con todo lo necesario para llevar a cabo la extracción de leche y el ejercicio de amamantar en condiciones dignas.

De igual forma, Álvarez Miranda, asegura que, ante la falta de espacios adecuados en sus lugares de empleo, las mujeres que desean ejercer la lactancia se enfrentan, en el ámbito laboral, a dejar el trabajo o ganar un salario menor. (Diario Veraz, 2018)

El 5 de julio de 2018, fue inaugurada la Segunda Sala de Lactancia de la institución, ubicada en la planta baja del Edificio Administrativo, donde integrantes de la comunidad universitaria y de la sociedad en general que así lo requieran, pueden amamantar y extraerse leche para el cuidado de sus bebés. (Edomex, Q., 2018)

Con el propósito de procurar que los universitarios concilien su vida laboral, académica y familiar, así como para impulsar los derechos que en materia de salud tienen las mujeres y los niños, la Universidad Autónoma del Estado de México puso en marcha un tercer lactario, ahora en el Centro Universitario Atlacomulco, que cumple con estándares internacionales establecidos por la UNICEF. (Edomex, Q., 2018)

Finalmente, el 8 de octubre de 2020, en la Facultad de Enfermería y Obstetricia, se inauguró la Cuarta Sala de Lactancia de la Universidad Autónoma del Estado de México, con lo que este espacio se suma a los que se encuentran en el Edificio Administrativo, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y en el Centro Universitario UAEM-Atlacomulco. (independiente, T, 2020)

La habilitación de los Lactarios surgió para asegurar la igualdad laboral de las mujeres universitarias y el derecho universal a la salud; ya que con frecuencia las mujeres dejan de amamantar a sus bebés antes de los primeros seis meses de vida como consecuencia de su reincorporación al trabajo, pues algunos centros de trabajo no apoyan a las madres en este proceso.

Los Lactarios, en la UAEM, tienen la posibilidad de permitir la lactancia y la extracción de leche de manera cómoda, privada e higiénica (Así Sucede: 2020).

Las condiciones de trabajo para las mujeres en el área laboral, en especial para las docentes y para el personal administrativo de la Facultad de Enfermería y Obstetricia, han tenido un cambio significativo desde sus inicios hasta nuestros días; sin embargo, todavía existen condiciones que van más allá del hecho de no embarazarse por no perder un contrato de trabajo, se trata de compaginar en muchos casos las dobles jornadas de trabajo, cuidar a la familia, realizar

estudios de posgrado y contar con tiempo para descansar y para actividades de ocio, tan elementales para la buena salud.

La incorporación de los Lactarios en el seno de nuestra máxima casa de estudios, es un referente para el reconocimiento de las necesidades que en materia personal y de salud enfrentan día con día las universitarias, repercutiendo muchas veces en su estado laboral, académico, social y lo más importante: en su salud, por lo que es imperativo seguir fomentando acciones que concilien el trabajo laboral con la vida familiar, en un marco de respeto a las más elementales condiciones laborales, lo cual coadyuvará a seguir desarrollando su carrera profesional, empoderando la excelencia en la enseñanza superior.

En el sentido estricto de la equidad de género, debemos reconocer que también existen varones que pasan por las mismas circunstancias que pasan las mujeres, hombres que han quedado viudos, divorciados, o que tienen que cuidar a los hijos que están bajo su custodia.

Referencias:

- DÍAZ GONZÁLEZ BORJA, Virginia Argelia. Las mujeres universitarias, la autonomía y la igualdad. *Revista de Identidad Universitaria*, [S.l.], v. 1, n. 6, p. 14-16, sep. 2019. Disponible en: <https://revistaidentidad.uaemex.mx/article/view/13184>. Fecha de acceso: 03 jun. 2021
- Gutiérrez Casas, Luis Enrique y Myrna Limas Hernández (2008). "Incorporación de la mujer al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua", en *Estudios Fronterizos*, vol. 9, núm. 18.
- Vélez Bautista, Ma. Guadalupe Graciela (2012, febrero). "La incorporación de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma del Estado de México. Logros, retos y obstaculización". Conferencia IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Universidad de Sevilla. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Zabludovsky, Gina (2007). "Empoderamiento de las mujeres. Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder", en *Política y Cultura*, núm. 28.
- Así Sucede (2020, 7 octubre). "Alfredo Barrera inauguró cuarta sala de lactancia de UAEM", disponible [en línea] en: <https://asisucede.com.mx/alfredo-barrera-inauguro-cuarta-sala-de-lactancia-de-uaem/>
- Edomex, Q. (05 de Julio de 2018). Obtenido de Inauguró Alfredo Barrera segunda sala de lactancia de UAEM: <https://edomex.quadratin.com.mx/inauguro-alfredo-barrera-segunda-sala-de-lactancia-de-uaem/>
- independiente, T, p. (2 de julio de 2020). Redoblara UAEM esfuerzo por la equidad de género: Alfredo Barrera. Obtenido de <https://transeuntmex.com/2021/06/02/colaboracion-entre-academia-y-sector-publico-por-ciencia-en-edomex/>