

Mujeres construyendo carreras en las universidades chilenas: el conflicto entre trabajo y familia

Soledad Martínez Labrín²⁶

Universidad del Bío-Bío, Chile

Resumen

El presente artículo analiza factores que afectan la relación entre la vida familiar y la vida laboral en mujeres académicas en universidades de Chile. Una de las grandes dificultades que deben asumir las académicas es que el exigente desarrollo de carrera ocurre en simultaneidad con el desarrollo de la vida familiar. Esta situación es complejizada por los mandatos de género que las mujeres reconocen, incluyendo el mandato de que las mujeres sean identificadas como madres y asuman un rol central en la crianza de hijos e hijas. Utilizando un enfoque narrativo, esta investigación muestra los significados y estrategias que un grupo de académicas ha construido para poder balancear la vida laboral y familiar. Las narraciones muestran que este balance es vivido como un conflicto, vivenciado con ambivalencia y de forma individual. Este conflicto es un factor que contribuye a los altos índices de inequidad de género presentes en las universidades chilenas.

Palabras clave: Conciliación trabajo/familia, género, académicas.

²⁶ Académica Departamento de Ciencias Sociales, Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. Correo electrónico cmartine@ubiobio.cl

Abstract

This article analyzes different factors that affect the relationship between family life and working life in women who work as academics in universities of the Governing Council de Chile (CRUCH). One of the great difficulties that academics must assume is that the demanding career development occurs simultaneously with the development of family life. This situation is complicated by the great gender mandatory ideas that women recognize, including that those women must be identified as mothers and assume a central role in raising their children. Through a narrative approach, this research shows the different meanings and strategies that a group of academic women must generate to balance work and family life. The stories show that this balance is experienced as a conflict by academics, which is experienced with ambivalence and individually. This conflict is a factor that contributes to the high rates of gender inequality present in Chilean universities.

Keywords: Work/family conciliation, gender, academic women.

Introducción

La baja presencia de mujeres en las más altas jerarquías dentro de la academia en Chile, y en el mundo, está muy bien descrita en cifras como segregación vertical o jerárquica. En efecto, mientras las mujeres han ido aumentando sus niveles de educación y especialización, aún se evidencia que, dentro de la academia, hay inequidad en el acceso a posiciones de mayor jerarquía, así como situaciones contractuales más precarias para las

mujeres en relación con los hombres. Esta inequidad estructural respecto de los puestos de toma de decisión y jerarquía, constatada a nivel mundial y replicada a nivel nacional, también comporta otras diferencias, tales como la segmentación por género de las actividades al interior del trabajo académico y diferencias en las continuidades y progresiones en la trayectoria académica individual.

Las mujeres experimentan la vida universitaria, y más específicamente el trabajo académico, de manera diferente a los hombres, lo cual podría estar sustentado tanto en la estructura organizacional y de bienestar de las universidades, como en aspectos simbólicos o culturales respecto de la concepción de lo masculino y lo femenino que académicos y académicas utilizan para construirse subjetivamente (Ollier-Malaterre y Foucreault, 2017).

Lo anterior hace necesario el estudio del trabajo académico, ya que permite comprender cómo se distribuye el poder en la ciencia y en la producción de conocimiento, y puede relacionarse directamente con lo que llamamos el cambio social, donde las élites intelectuales son una parte visible de dichos procesos de cambio.

La subjetividad de género de las mujeres como madres y de los hombres como sujetos laborales es producto del proceso histórico de industrialización y han sido naturalizadas (Burin, 1998; 2015). La concepción moderna del trabajo supone una división binaria entre lo laboral, como perteneciente al ámbito de lo público y la familia a lo privado. Desde este punto de vista, el espacio

laboral marca una línea divisoria con la vida familiar, que para las mujeres no parece estar tan clara.

En el caso de las mujeres, la maternidad es un elemento bastante relevante en la mayoría de los contextos espacio-temporales. Para Burin (1998) “la función materna es un trabajo invisible, que sólo se lo percibe cuando se realiza mal o de forma insuficiente” (p. 81); además, siendo una función del mundo privado, es pobremente delimitada y difusa. Mientras que los roles propios del mundo público, más asociados a los hombres, se encuentran mucho más delimitados (por ejemplo, en el contrato de trabajo). Adicionalmente, las condiciones culturales actuales hacen que la maternidad sea vista como una obligación, mientras que la paternidad sea vista como una opción (Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Universidad de Chile, 2013). Así pues, tener hijos e hijas afecta de modo distinto a mujeres y hombres en relación con su inserción laboral, y en el caso de las mujeres, los efectos de tener hijos e hijas suelen ser negativos en términos laborales (Lupica, 2010). Incluso se ha descrito una “desventaja por maternidad” que consiste en una relación negativa entre tener hijos e hijas y el salario, donde cada nuevo/a hijo/a significa un efecto negativo sobre el salario de la mujer, establecién-

dose una penalización económica a la maternidad, efecto que no ha sido observado en el caso de los hombres (Lupica, 2010).

En la sociedad patriarcal, además de ejercer el rol maternal, las mujeres tienen como roles principales el conyugal y el doméstico, siendo el conyugal muchas veces parecido al maternal (Burin, 1998). A eso debe agregarse el rol de cuidado de otros/as que las mujeres llevan a cabo casi de manera exclusiva, así como el rol de promoción comunitaria que muchas mujeres realizan (Rodrigou *et al.*, 2011).

Particularmente en Chile, la estructura de las familias ha experimentado cambios que agudizan un poco este asunto, tales como que ha aumentado la proporción de niños y niñas que viven sólo con la madre (ComunidadMujer, 2016). Los cambios en la configuración familiar también han significado la disminución de la disponibilidad de redes familiares de cuidado (Ullmann *et al.*, 2010), lo que contribuye fuertemente a que la relación entre trabajo y familia sea vivida como más conflictiva (Ollier-Malaterre y Foucreault, 2017). En el caso de las mujeres de clase media alta, esto ha supuesto el traspaso de la responsabilidad del cuidado al servicio doméstico remunerado para posibilitar el desarrollo de un proyecto extrado-

méstico (PNUD, 2017), es poco claro lo que ocurre con las mujeres de clase media trabajadoras a tiempo parcial, como podrían ser algunas académicas con contratos a honorarios.

Para las mujeres académicas, la familia y los roles domésticos son identificados como los factores que impiden en mayor medida una buena conciliación entre el trabajo y el resto de la vida (Toffoletti y Starr, 2016; Lupica, 2010). Estos ámbitos caben dentro del denominado trabajo reproductivo, cuyo fin fundamental es la producción de sujetos y que se rige por las leyes del intercambio afectivo estrecho y se mide sólo a través de la prestación de servicios afectivos (Burin, 2015). El cumplimiento cabal del rol doméstico, con sus muchas facetas, ha sido asociado a problemas de salud mental en las mujeres, en general (Burin, 1998; Lupica, 2010): “habitualmente, las mujeres con trabajo extradoméstico mantienen su ocupación como amas de casa o, en el caso de contar con ayuda doméstica igualmente conservan la responsabilidad y la decisión por lo que sucede en el ámbito doméstico, esto genera situaciones de cansancio que las mujeres expresan en sensaciones de tensión y de agotamiento, productoras de estrés” (Burin, 1998, p. 85). Las exigencias domésticas también han sido

asociadas con menor productividad y calidad de vida laboral para las académicas en específico (Castañeda y Ordorika, 2016).

A nivel mundial, las mujeres realizan entre una y dos veces más trabajo no remunerado que los hombres. En Chile, los hombres jóvenes comienzan a realizar más labores del hogar que los mayores, pero aun la mayoría de este tipo de trabajo es dejado a las mujeres, y esto se ha visto como un rasgo causal fundamental en la desigualdad del mercado de trabajo chileno (PNUD, 2017). Las brechas de género en la cantidad de tiempo que hombres y mujeres dedican a labores domésticas son consistentes a través de todos los niveles socioeconómicos en Chile (PNUD, 2017): “los cambios relacionados con la fecundidad, los cambios en los patrones de participación laboral femenina y los cambios más generales en las estructuras de las familias latinoamericanas no han sido acompañados por cambios paralelos en la manera como se organizan y reparten las responsabilidades domésticas y de cuidado dentro del hogar” (Ullmann *et al.*, 2010, p. 50). En el caso específico de las académicas, esto no parece ser diferente (Castañeda y Ordorika, 2016). Así, uno de los aspectos que más llama la atención sobre la división sexual de trabajo, es la diferencia de prestigio y reconocimiento que

ambas esferas, productiva y reproductiva, tienen respectivamente: “la valoración social del trabajo es muy distinta si se trata de la producción de objetos o de sujetos: aquel producirá bienes materiales; éste producirá bienes subjetivos que quedarán naturalizados y se tornarán invisibles” (Burin, 2015, p. 77). Esto nos permite comprender la gran complejidad de la relación entre trabajo y familia, especialmente para las mujeres, puesto que la exigencia de conciliación entre trabajo y familia tiene una lógica claramente productivista, pero pone en las mujeres la responsabilidad de adaptarse a las exigencias de ambos mundos con igual calidad (Rodrigou *et al.*, 2011); más que ser sólo dos ámbitos en relación, en realidad pueden llegar a ser dos ámbitos en conflicto.

En efecto, como se ha dicho, un número creciente de mujeres se desempeña simultáneamente en las esferas familiar y laboral, con grados de intensidad comparables, llegando a describirse una “doble jornada” para ellas (Rodrigou *et al.*, 2011). De hecho, se ha llegado a hablar de “Doble presencia/ausencia” connotando que las mujeres deben estar focalizadas en ambos ámbitos, dando como resultado que no se está plenamente en ninguno. Se propone hablar incluso de “triple presencia/ausencia”, integrando la participación sociopolítica como un apartado importante en la

vida de las mujeres. Las exigencias de las simultaneidades de tiempos y espacios se han asociado con problemas de salud mental o insatisfacción laboral (Castañeda y Ordorika, 2016) y sentimientos de incomodidad e inadecuación (Rodrigou *et al.*, 2011). La posibilidad de que un ámbito influya sobre el otro se describe como una permeabilidad, la cual se entiende como una propiedad muchas veces asimétrica, lo cual significa que puede existir interferencia diferenciada y en ambas direcciones (Rodrigou *et al.*, 2011).

Una de las consecuencias de la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido la importante transformación del uso y distribución de sus tiempos, diversificando su trabajo, que ahora debe incorporar tiempos y espacios extradomésticos (Castañeda y Ordorika, 2016). Es por esto por lo que conocer la distribución y uso de los tiempos de mujeres y hombres se ha vuelto clave para comprender las brechas de género en los diferentes ámbitos. En el trabajo dentro de las universidades se ha descrito la existencia de “tiempos académicos”, que resultan de las diversas partes del itinerario de la carrera académica. Es importante reconocer aquí que las mujeres presentan trayectorias más discontinuas, lo que no sólo redundaría en sus posibilidades de ascenso y en una menor previsión (PNUD, 2017), sino

también en los indicadores de prestigio académico. En el estudio realizado en la Universidad de Chile se reconoce que “El modelo de desarrollo de carrera y de evaluación de productividad que se ha impuesto en la Universidad de Chile, entendido como las horas dedicadas a la docencia, investigación y a la publicación, está construido a partir del ciclo vital y profesional masculino, sin considerar que, en el caso de las mujeres, la época de mayor productividad coincide con la maternidad y la crianza” (Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Universidad de Chile, 2013, p. 151). Los largos tiempos necesarios para preparar una carrera académica, tomados en la realización de postgrados y los tiempos establecidos en los reglamentos de cada institución para pasar de un grado o jerarquía al siguiente, hacen que, frecuentemente, el periodo de reproducción y de mayor exigencia académica coincidan, lo cual, en el caso de las mujeres, resulta especialmente complejo (Ward y Wolf-Wendel, 2012). Otro factor importante es que es común que las académicas de carrera tengan como pareja a alguien que también está haciendo una carrera académica. Son las mujeres quienes tienden más a tener parejas académicas/os y dan mayor importancia

que los hombres al desarrollo de la carrera de sus parejas al momento de tomar decisiones sobre su propia carrera académica.

Los tiempos diarios también son complejos de compatibilizar. En un estudio realizado en la UNAM fue posible constatar que, respecto a la jornada laboral diaria, los hombres académicos en general tendían a exceder los tiempos en la universidad, pasando de 8 horas hasta 12 horas de trabajo al día. Esto se relaciona fuertemente con el estado civil, ya que las académicas casadas tendían a ajustar sus tiempos de permanencia en la universidad a las 8 horas estatutarias, mientras que sólo las solteras excedían estos tiempos a rangos equivalentes a los de los hombres; los hombres casados son quienes registran más tiempo de permanencia en el trabajo (Castañeda y Ordorika, 2016). El tener o no hijos e hijas también supone diferencias en los tiempos de permanencia de hombres y mujeres en el trabajo académico, e incluso el número de hijos e hijas, ya que a medida que este número aumenta, también aumenta la diferencia en los promedios de permanencia entre hombres y mujeres (Castañeda y Ordorika, 2016). Asimismo constataron que “quienes tienen una distribución más propensa a privilegiar el trabajo profesional sin combinaciones críticas con el trabajo doméstico

se colocan en los niveles ‘elevado’ y ‘muy elevado’ de productividad, lo cual coincidió fuertemente con el género; es decir, fueron las mujeres quienes mostraron las relaciones más complejas entre los tiempos profesionales y los extraacadémicos, con una consiguiente menor productividad. Las mujeres académicas reconocen que la maternidad significa un cambio radical en sus estilos de vida y una responsabilidad con variados costos, entre los que se cuenta una baja en la productividad (Palomar, 2009). Sin embargo, no es posible asegurar que el tener familia sea un predictor de baja productividad para las mujeres, aunque se ha visto que afecta el inicio de la carrera académica y la obtención de mejores posiciones. Más aún, es necesario reconocer que la familia también puede constituirse en un espacio de gratificación y motivación laboral importante (Mena, 2016).

Uno de los temas que pone de relieve el conflicto entre trabajo extradoméstico asalariado y familia es el de las demandas de trabajo que exceden sus fronteras, definidas como la frecuencia con que se recibe contacto relativo al trabajo fuera de las horas de trabajo normales (Glavin *et al.*, 2011). En una investigación de Glavin *et al.* (2011) se vio que existen diferencias de género en el estrés provocado por la irrupción de demandas laborales fuera de horario de trabajo, inclusive referido a

demandas sencillas, tales como correos electrónicos o llamadas breves, ya que las mujeres parecen sentir mayor estrés asociado a falta de control sobre el trabajo, baja autoeficacia percibida y mayor culpa por el cumplimiento parcial del rol familiar. Las autoras de esta investigación sugieren que este estrés va más allá de los aspectos logísticos concretos y corresponde a la concepción simbólica, que genera cuestionamientos respecto de ser buenas madres, afectando un aspecto central de la representación de la feminidad. Esto es muy importante, dado que a menudo se propone solucionar el problema de la relación conflictiva entre trabajo y familia con medidas asociadas a cuestiones concretas de horario, salario, o formas de trabajo, dejando de lado los significados diferenciados socialmente vigentes respecto de ser mujeres y hombres, y que implican que la vivencia del trabajo sea diferente para cada persona, muchas veces incluso independientemente de las condiciones materiales laborales concretas. Esto no significa, sin embargo, dejar de lado las inequidades reales que existen aún, pero sí que es necesario entender las cuestiones simbólicas sobre las concepciones relativas a género, familia y trabajo que hombres y mujeres manejan. En algunos estudios realizados inclusive en países con políticas de género

fuertemente igualitaristas, se ha visto que la distribución de los roles al interior de los hogares tiende a estar fuertemente estereotipada por género (Ollier-Malaterre y Foucreault, 2017), lo cual puede estar más relacionado con las representaciones subjetivas y culturales, que con las políticas públicas concretas adoptadas.

En el estudio realizado en la UNAM citado con anterioridad, también se vio que la mayor cantidad de tiempo de trabajo profesional en casa tienden a tenerlo las mujeres (Castañeda y Ordorika, 2016), lo cual podría implicar que a la multiplicidad de tareas simultáneas que realizan las mujeres académicas en el ámbito doméstico, se suma el profesional.

Todo lo expuesto se suma al hecho de que las universidades, al sostener un discurso de neutralidad y meritocracia, no se han hecho cargo, como instituciones, de mejorar las condiciones bajo las cuales las personas concilian vida familiar con vida laboral. Más aún, las investigaciones muestran que las mujeres tienden a orientarse atributivamente hacia explicaciones meritocráticas y neutras al género a la hora de evaluar las dificultades y ventajas que tiene su vida laboral (Castañeda y Ordorika, 2016; Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Universidad de

Chile, 2013). Además, se ha visto que las mujeres tienden a negar toda influencia de su género en sus éxitos o fracasos laborales. Específicamente, en algunos casos, ser académica puede verse como una situación privilegiada, por lo que tiende a minimizarse cualquier situación de desventaja percibida como un costo menor (Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Universidad de Chile, 2013). A esto se suma una visión individualista y liberal en la que “la meritocracia se ve reforzada por el discurso de las libertades, según el cual todo individuo tiene la libertad de decidir sobre su vida en un horizonte de igualdad de oportunidades. En este sentido, los méritos que cada cual tenga dan cuenta de su esfuerzo personal y de sus capacidades y no guardan relación con construcciones sociales” (Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Universidad de Chile, 2013, p. 157). Esto se ilustra en un estudio con académicas de universidades australianas, en que se vio que respecto del balance trabajo-vida, las mujeres lo consideran difícil, pero lo ven como un problema individual, que depende de las habilidades propias y no del sistema social en su conjunto, o bien de organización, aun cuando reconocen que afecta negativamente sus carreras (Toffoletti y Starr, 2016). En Chile, se ha visto que la maternidad es retardada por las mujeres,

muchas veces como una estrategia de conciliación individual (Ilic y Marchant, 2018). Ward y Wolf-Wendel (2012) hablan del fenómeno de evitación de sesgo, en que las académicas evitarían tener hijos e hijas, o intentarían alinear sus hitos reproductivos de tal manera en el tiempo, que les permita eliminar la necesidad de llamar la atención de la universidad por ayuda, evitando así ser vistas como débiles o problemáticas. En general, se ha visto que las mujeres prefieren estrategias individuales en vez de redes institucionales para conciliar trabajo remunerado y familia. Sin embargo, el apoyo institucional es un factor clave para mejorar el balance trabajo-familia para las académicas y el aporte institucional es relevante, por ejemplo, en aspectos como realizar postulaciones a fondos de investigación, resolviendo el desbalance de género que existe en la adjudicación de fondos, las restricciones de tiempo y la gran carga de trabajo (Leberman *et al.*, 2016).

Método

Se trabajó desde una perspectiva cualitativa, con un enfoque de narrativas personales, por medio de entrevistas en profundidad, que consistieron en variados encuentros. El procedimiento para ayudar a la persona a producir relatos en forma

de narraciones sugiere enmarcar la entrevista y plantear una pregunta abierta sobre cualquier historia relativa al tema de investigación (Chase, 2015). En este caso, las entrevistas indagaban sobre diversos aspectos de la vida laboral y familiar de las académicas, abordando la interacción trabajo/familia.

Las participantes fueron siete académicas pertenecientes a universidades del CRUCH. Los nombres de las participantes fueron modificados por pseudónimos y se incluyeron otras consideraciones éticas que permiten resguardar sus identidades, tales como reemplazar nombres propios y disciplinas de estudio por palabras genéricas dentro de paréntesis cuadrado. Las disciplinas de origen son variadas, siendo los criterios de participación que tuvieran jornada completa como académicas, tener el grado de Doctoras, que hayan sido responsables de proyectos de investigación externos a los fondos de sus universidades de trabajo y que tuvieran publicaciones Web Of Sciences y Scielo. Los resultados se han ido combinando con extractos de las entrevistas, luego de los cuales entre paréntesis se ha puesto el nombre ficticio de la participante a quien corresponde la cita.

Resultados y discusión

Como se ha discutido, la interacción trabajo remunerado/familia se caracteriza por una serie de prácticas e interacciones específicas de género. En el caso de los datos específicos de esta investigación, es posible visualizar cuatro áreas en las cuales esta relación se expresa con mayor fuerza: primero, la pareja y los hijos e hijas aparecen como elementos de gran saliencia. Estas dos áreas se ven fundamentalmente en tensión con el trabajo extradoméstico, por lo que podría hablarse de conflicto de conciliación.

a) Pareja

Las narraciones muestran que, más allá de las experiencias concretas que cada académica tiene, la pareja es vista como una figura que tensiona con el trabajo remunerado y, más específicamente, el desarrollo académico. Otro elemento relevante es que la pareja que tensiona ya sea real o imaginada, es explícitamente un hombre, y su género es puesto en el centro del juego narrativo para relatar el conflicto. Esto se expresa narrativamente de cuatro maneras:

1. La propia experiencia es valorada como atípica, y la académica se siente afortunada cuando esta tensión no ocurre, o es mitigada por características atribuidas a la pareja.

La participante con pseudónimo Elsa, expresa: “Afortunadamente, mi pareja es de la misma onda, o sea que no me va a cuestionar porque me llevo un informe para leer, o un artículo que tengo que revisar, y entonces eso también me da la libertad de llevármelo, de decir ‘hoy, ya no alcanzo a hacerlo aquí, me lo llevo para la casa’”.

Mariana reporta que “Además, tengo un compañero, que probablemente, sin ese compañero que tengo yo creo que no habría logrado ser todo lo que soy. Yo creo que es un compañero muy *compañera*. Se parece mucho a lo que las mujeres padecemos habitualmente con los hombres. Esto de partir para cualquier parte, esto de hacerse cargo del crío cuando la mamá sale. Lo hace siempre”.

2. No se tiene pareja, y la ausencia de esta figura se ve como la causa de cierta libertad y falta de tensión con el trabajo remunerado.

El relato de Isabel ilustra esto: “Afortunadamente, digo, entre comillas, no tengo pareja. No tengo que estar preocupada de que ‘oye, pongámonos

de acuerdo ¿qué cocinamos?’ porque yo no estoy [ríe] para cocinarle a nadie, mi hija sabe ‘¿qué comemos?’ me dice ella ‘¿fajitas con palta?’ y ella queda feliz con fajitas con palta, yo también, pero un... un hombre no, entonces ya decirle que él tiene que encargarse de cocinar o si él quiere comer y ya es una complicación porque ya tienes una preocupación encima. Entonces, no tengo ese tipo de preocupaciones. Yo le digo a mis amigas ‘el control remoto es mío’, no veo fútbol en mi casa, el control remoto es mío, ¿sí? pero porque, en este minuto, yo disfruto estar tranquila”.

3. Se tiene pareja y esta tensiona con el trabajo remunerado.

Mac, relata “Mi pareja, se queda cuidando la casa, bueno, yo pensaba que se iba conmigo originalmente, pero ¡guau! Es un poco como un sueño, que pasara eso, porque un hombre no te va a acompañar al otro lado del mundo, o sea [ríe] una mujer sí, pero un hombre... claro, sus amigos le decían ‘¡y qué vas a ir a hacer allá! vas a estar ahí ¡cocinando!’ así que se queda. Pero yo creo que básicamente eso, que existe la necesidad de especializarse porque tu *pega* no es permanente. Por otra parte, me dice ‘tengamos un hijo ¡tengamos un hijo!’ y con un hijo, yo no puedo pensar en salir, porque, o sea, para una mujer es casi prohi-

bitivo con un bebé pequeño, entonces, tomando esas dos cosas en cuenta, ahora es el mejor momento para salir a especializarme”.

Pame, reporta que “Hubo problemas también en mi matrimonio, [marido] me decía ‘¡para qué me trajiste acá! ¡por perseguirte a ti mira dónde estoy!’ él se sentía tonto y yo le decía ‘yo también tengo problemas con el idioma y eso que yo tengo el idioma de antes y yo no soy tonta’ y ahí tuve que estarlo... en lo económico también”.

4. Se entiende que, clásicamente, o por experiencia de otras mujeres, la pareja tensiona con el trabajo remunerado.

El relato de Paula lo ilustra: “Yo pensaba en el sacrificio, que yo iba hacer lo que el novio quisiese porque yo me iba a adaptar a la organización que él tenía, porque juntos íbamos a construir una familia, todas esas tonteras que uno piensa cuando es joven”.

Mac expresa: “Es que, si no, es muy difícil compatibilizar la vida, creo yo. Para una mujer. Porque, por ejemplo, la mayoría de ellos, si tuvieron alguien en ciencias, ya se separaron. Por ejemplo, yo me voy ahora a [país] al postdoctorado un año y me voy sola ¿te fijas? bueno, inicialmente mi

pareja se iba conmigo, pero tiene mil cosas así que no puede. Pero mis colegas que se han ido se van con su señora”.

Mariana expresa este aspecto como sigue: “No me gusta, por ejemplo, en la Universidad, ver que hay compañeras de camino que teniendo, incluso más potencialidades que los hombres, no puedan llegar a las estructuras a las que deberían llegar, porque tienen que preocuparse que el *cabro chico* tiene fiebre, porque tienen que llegar en la tarde a hacerse cargo de las tareas domésticas”.

Como puede apreciarse, en el caso de la pareja, aun cuando puede verse como un importante soporte para la carrera, es, al mismo tiempo vista en constante tensión con el trabajo académico propio, y también en el caso de otras mujeres. Un elemento destacado como ventajoso, a juicio de las mujeres, es que la pareja se dedique también a la academia, lo cual le permite empatizar mejor con las exigencias del trabajo remunerado. Esta coincidencia puede resultar conflictiva, en tanto los tiempos e intereses de ambos pueden converger y antagonizar (Castañeda y Ordorika, 2016). En este caso, la convergencia no significa armonía, sino traslape, que exige priorizaciones, que, muchas veces, van en desmedro de las mujeres, cuando se carece de redes extralabora-

les. Por ejemplo, en decidir quién hará los viajes a congresos de la disciplina que ambos cultivan o, frente a un mismo evento académico, tomar decisiones sobre quién cuidará a hijos e hijas. Viladot y Steffens (2016) describen que, muchas veces, estar en el mismo campo de estudio con sus parejas hombres, genera conflictos para las mujeres. Esto porque generalmente, son las mujeres las que ceden, para dar prioridad a la carrera del hombre. Esto resulta importante, ya que se ha visto que existe una fuerte tendencia a la endogamia disciplinaria en las parejas donde ambas personas son académicas, lo cual tiende a ser mayor en académicas, que en académicos.

b) Hijos/as:

Aunque no todas las participantes tienen hijos e hijas y algunas de ellas ya han vivido la época de crianza, hijos e hijas siguen siendo marcadores vitales centrales en las narrativas de sus vidas académicas. Quienes no tienen hijos/as se sitúan desde la potencialidad de tenerlos o desde las experiencias de otras académicas que sí los tienen. En todos los casos, hijos e hijas son narrados de manera ambivalente, como algo relevante, pero a la vez complejo y emocionalmente desgastante. La experiencia de maternidad siempre conflictúa con la carrera académica, pero

este conflicto es resuelto por medio de estrategias individuales, que afirman el mandato femenino de ejercer la función materna. A partir de ello, es posible identificar cuatro aspectos clave de la relación entre tener hijos e hijas y llevar una carrera académica:

1. Se expresa tensión entre tener hijos e hijas y el trabajo académico y el desarrollo de carrera: Cuando esta tensión no se resuelve, se evidencia en malestar subjetivo, culpa y renunciaciones laborales.

El relato de Elsa lo ilustra: “Entonces claro, eso afectó a mi hija que estaba chica, ahí me compré celular, porque no tenía hasta ese entonces. Ella llamaba para llorarme en el teléfono que se había caído y se había roto una rodilla, por ejemplo, algo, y claro, eso te afecta también el hecho de dejar a los niños entonces a veces me trataba de volver a mitad de semana, fue sacrificado”. “Porque yo me volví para estar con los chicos, para no dejarlos solos, entonces, claro entonces eso ahí también te va limitando porque a lo mejor si no los hubiera tenido yo me habría, quedado porque típico que uno en las cenas en las conferencias comparte con otra gente, cierto, se dan otras instancias, pero bueno, son las respon-

sabilidades que uno tiene y que también tiene que asumir, o sea para mí eso es muy importante, es muy importante no dejar a los chicos”.

Isabel reporta: “No le echo la culpa a mi hija de que yo no viajé al extranjero porque estaba chica. No importa. Pero sí tiene su carga, sus cargas sociales, porque un papá que se queda con un hijo no transa eso. Tiene que tener una mujer que le haga las cosas, no pueden vivir sin el apoyo familiar de otras personas, en cambio uno como mujer asume toda esa responsabilidad y a veces muy ambivalentemente”.

En el relato de Pame también puede evidenciarse este punto: “Y me acuerdo de que en ese tiempo fui muy criticada. Por todas las mamás de aquí de la Universidad. ‘Cómo es posible esta mujer tan desnaturalizada’ ‘madre del año’, me decían. Pero sabes tú que yo lo pensé mucho y dije ‘si me voy con ella ¿dónde la meto allá?’ ‘¿qué voy a hacer con ella? ¿La voy a dejar en manos de quién? y... aquí está mejor con su padre”.

En el caso de los hijos e hijas, si bien esta relación no es narrada como tan conflictiva, y se reporta el despliegue de estrategias y adaptaciones para armonizar este mundo con el trabajo académico, se describe una gran carga energética en momen-

tos en que la crianza cursa con hitos relevantes de la formación académica (Ward y Wolf-Wendel, 2012). Es interesante que, además, en general, el momento de mayor exigencia de desarrollo de la carrera académica sucede en el momento de mayor exigencia reproductiva, en el caso de las mujeres (Palomar, 2009). Algunas de las académicas, de hecho, reportan que aplazar el tener hijos e hijas, minimizar el lapso entre hijos/as, o simplemente no tener hijos/as, son estrategias posibles para amortiguar el impacto de este problema. Igualmente, existe ambivalencia respecto de hijos e hijas, ya que se reportan como una relación muy satisfactoria, pero a la vez agotadora y generadora de angustia y culpa, tal como ha sido descrito en este trabajo y por otras investigaciones (Palomar, 2009; Ward y Wolf-Wendel, 2012; Burin, 1998).

2. Compatibilidad de hijos e hijas y trabajo remunerado: También hijos e hijas pueden compatibilizarse con el trabajo remunerado, para lo que las académicas generan estrategias de compatibilización. Casi siempre estas estrategias son individuales. Esto último representa un gran desgaste energético para las mujeres, ya que siempre se entiende la crianza como una responsabilidad primaria de la madre.

El relato de Mariana ilustra lo anterior: “Yo creo que la única renuncia, pero que al final resultó buena, es que tal vez sobre todo antes que naciera [hijo] yo era la que podía trabajar el sábado, podía trabajar el domingo. En cambio, desde que está el niño yo me dicté por disciplina más interna, que yo no trabajo los sábados, incluso cuando me piden acá que haga algún curso de postgrado en día sábado, no lo tomo”.

Al respecto, Elsa reporta: “Ahora yo también de repente fui sola a una conferencia, y dejé a los niños, bueno, los dejé con el papá en todo caso, ahí uno se relaja, yo por lo menos, cuando están con el papá están bien. Y ahí puedo hacer libremente otras cosas. Pero así dejarlos solos, solos, claro que no. Lo mismo ocurre en el caso de [marido], si los iba a dejar solos por ejemplo por ir a acompañarme, no, prefería quedarse y yo también prefería que él se quedara”.

Isabel enfatiza en la integración de su hija en el trabajo: “Cuando yo estaba haciendo mi tesis de doctorado, andábamos juntas para todos lados. Tengo fotografías de mi hija manipulando [objetos de estudio], tomando datos, yo le gritaba datos y ella iba con una tabla de datos anotando, entonces ella vivió los terrenos conmigo, las actividades de campo, y era entretenido. Porque ella

era pequeña y ya sabía lo que tenía que hacer, o yo la instalaba en el mesón del laboratorio y le decía ‘necesito que me muelas todas estas muestras’. Y yo la dejaba trabajando, mientras yo hacía otra cosa. Obviamente, no le daba trabajos muy complicados, pero ella era consciente de lo que era el trabajo de su mamá. Y logré sobresalir en ese período”.

En el relato de Isidora, puede evidenciarse esto: “El hecho de vivir un poco lejos del lugar de estudio o del colegio de mi hijo, hacía que perdiéramos mucho tiempo en viajar, para mí quedarme hasta tarde muy tarde en la noche estudiando y al otro día levantarme muy temprano para seguir una rutina normal era muy estresante y muy cansador”.

La compatibilización de los tiempos laborales y la crianza es vivida como gratificante y al mismo tiempo algo angustiante. La gratificación, por un lado, está relacionada con los lazos de amor reportados. En efecto, la mayoría de las académicas se ven a sí mismas como el vínculo prioritario para hijos e hijas, como ya fue reportado por Mena (2016), incluso situándose como figura de identificación principal. La angustia, por otra parte, se relaciona especialmente con dudas respecto de los posibles efectos negativos que

pudo haber tenido el desarrollo de la carrera académica de ellas en los hijos e hijas; esta sensación incluye culpa por situaciones en las cuales ellas consideran que abandonaron o descuidaron a sus hijos e hijas, sobre todo con relación a priorizar la carrera académica; o aprehensiones respecto de la potencial relación de daño con hombres, posibles parejas románticas de ellas.

3. Redes de cuidado y conciliación con el trabajo remunerado: Se reporta la potencial presencia e importancia de redes de cuidado o experiencias concretas en las que hijos e hijas son atendidos/as por una red de cuidados más bien femenina y, secundariamente, por la pareja. Las redes son pequeñas y escasas. Delegar el cuidado siempre implica cuestionamientos basados en el deber ser de una madre como cuidadora principal. Como en el caso de Elsa, quien relata que “Aquí las cosas buenas eran que estaban los papás de [marido], entonces, por ejemplo, teníamos ayuda con los niños, y que teníamos la cuestión social armada también, porque estaba la familia”.

Mac reporta que: “Si tú, como mujer, tienes un hijo y quieres irte, si no tienes el apoyo de una pareja o una familiar, alguien que te acompañe, yo lo veo súper complicado. Conozco mujeres que

lo han hecho. De hecho, recordaba que yo estuve en [ciudad] en [país] por una pasantía, 6 meses. Allí conocí a otra académica, y ella salía a veces en las noches y yo quedaba con su hijo. A veces al niño lo dejaba solo, y yo lo veía como súper arriesgado, por eso le decía ‘yo me quedo, no te preocupes’”.

En el relato de Isabel queda de manifiesto la importancia de las redes: “Cuando ya... estaba en los últimos años, nació mi hija y ahí fue particularmente más difícil, porque el papá no me apoyaba, entonces, yo tenía que correr, me levantaba a las seis de la mañana, llevaba a la niña al jardín, volvía a la U, me escapaba de las clases para ir al jardín a darle leche, volvía. Me preguntaban ‘oiga y ¿por qué se demora tanto en el baño?’ ah, mentía un poco y volvía escaparme otra vez”

4. Adaptaciones laborales por hijos e hijas. Se pueden reconocer cambios realizados a la rutina laboral que permiten armonizar mejor la relación con hijos e hijas, pero que no son reportados como renuncias, o como generadoras de grandes costos personales. A menudo, se menciona hijos e hijas en contrapunto con el desarrollo del relato sobre la carrera académica, haciendo en cada punto de inflexión una relación de cómo se vivió en función de esta figura afectiva. Como en el

caso de Isabel, quien relata que: “Me gustaba trabajar acá y tener la oportunidad de estar con mi hija más cerca, almorzar con ella y todo” o, como lo reporta Mariana: “Pero me discipliné en eso, trato de estar en la casa de seis y media siete de la tarde y trato de no trabajar en la casa cuando está el niño”.

Elsa enfatiza en las adecuaciones laborales a partir de la familia: “La verdad es que tengo que confesar que cuando yo decidí venirme a la universidad, lo vi como algo bien *light*, o sea, yo dije ‘me voy a ir media jornada, voy a tener tiempo para mis hijos’, siempre pensé yo en tener una familia grande, llevaba 2, me quedaban 3 todavía”. “Nosotros, pero eso era algo que yo lo hacía en conjunto con [marido] llegaba la hora de que los chicos salían del colegio y nos íbamos a la casa a almorzar, nosotros no comíamos en cualquier lado, nos íbamos a la casa para almorzar. Siempre para nosotros ha sido... hemos privilegiado esas instancias en que tú te reúnes con los hijos y sobre todo después de... siempre fue eso así de después de salir del colegio, cuando eran chicos, sobre todo, porque tenían dos jornadas. Era ‘a ver, cómo le fue y cuénteme, vayan contando”.

Conclusiones

A partir de las narrativas es posible reconocer que existe una importante tensión en la relación entre trabajo remunerado y familia, la que se vuelve, en muchos casos, un conflicto de conciliación. Esta conciliación es vivida con estrés y angustia, similarmente a lo encontrado por varias investigaciones (Rodrigou *et al.*, 2011; Ward y Wolf-Wendel, 2012; Castañeda y Ordorika, 2016). Este conflicto se produce a partir de la tensión entre el trabajo académico, por un lado, entendido como un trabajo de fronteras temporales extendidas más allá de sus fronteras espaciales, como un trabajo que exige tiempos y espacios para pensar, y como un trabajo que conlleva viajes y traslados fuera del lugar en que se habita. Por otro lado, están la pareja y los hijos e hijas, que suponen exigencias de permanencia temporal, cuidado, despliegue emocional ligados a los mandatos de género tradicionales. A partir de ambos aspectos, las mujeres reconocen que el tener hijos e hijas afecta diferencialmente la carrera académica de las mujeres, similarmente a lo descrito por Rodrigou *et al.* (2011).

Respecto de los hijos e hijas, es posible visualizarles como figuras muy relevantes en la vida de

las mujeres, teniendo una influencia mayor en las decisiones que han tomado en el mundo académico. Esto resulta concordante con lo encontrado por Ward y Wolf-Wendel (2012), quienes agregan que ambos, academia y maternidad, se ejercen como roles que van a permanecer a lo largo de la vida. De hecho, en esta investigación, la permeabilidad de hijos e hijas hacia la vida académica cotidiana aparece visible, y en los grandes hitos de la vida académica son fundamentales, mostrando que la carrera ya se ha moldeado en función de hijos e hijas, por lo que el día a día ya se ha previsto en las grandes decisiones. Hijos e hijas, de este modo, resultan ser figuras muy cargadas de afectos positivos, pero también resultan problemáticos, ya que producen gratificación y angustia al mismo tiempo. Secundariamente, es posible reconocer un desborde de roles, pero que es manejado agénticamente por las mujeres. Esto pone el foco de atención en la gran relevancia que tienen hijos e hijas en todos los ámbitos de la vida de las mujeres académicas, donde, además, la crianza de hijos e hijas es vista como un imperativo personal femenino, que implica un gran gasto energético y una gran responsabilidad, coincidentemente con los mandatos patriarcales sobre una mujer. Ello puede verse, incluso, en aquellas mujeres que no tienen hijos. Sumado a ello, las

académicas ven que el cuidado de hijos e hijas es una responsabilidad individual, no dando relevancia a la institución para contribuir en ello. Inclusive, los relatos muestran que las mujeres transmiten a otras académicas ideas y consejos para sobrevivir la conciliación academia-familia. Dichas estrategias son fundamentalmente personales, en las que incluso actúa la evitación de sesgo, ya que intentan minimizar el impacto subjetivo, tanto como la visibilización institucional/laboral de dicho impacto; por ejemplo, en evitar la baja en la productividad académica, a partir del mínimo distanciamiento de los nacimientos de hijos e hijas.

Resulta relevante que las mujeres deben, además, lidiar con la tensión entre trabajo remunerado y familia, propia de la vida laboral de las mujeres actuales. Las académicas, sin embargo, establecen una serie de estrategias que les permiten vivir con cierto equilibrio ambos mundos, pero con un gasto energético considerable, lo que es coincidente con varias investigaciones realizadas en universidades. Efectivamente, como ya se ha discutido, existe una fuerte asociación social entre mujer y madre, por lo que, para las mujeres, la crianza de sus hijos e hijas es un imperativo dado por naturaleza, volviéndose una práctica relacional fundamental.

Es claro que, comprender las negociaciones que las académicas deben llevar a cabo para trabajar en la universidad requiere conocer su contexto biográfico, las condiciones estructurales bajo las cuales se despliega el trabajo remunerado, así como sus experiencias y apreciaciones individuales sobre este. La universidad no es meramente una institución educacional o un lugar de trabajo; es un sitio en el que se reproducen las desigualdades.

Referencias

- Burin, M. (1998) *Ámbito familiar y construcción del género*. En Burin, M. & Meler, I. *Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- Burin, M. (2015) *Masculinidades y Femeinidades: Identidades laborales en crisis*. En Hazaki, César (comp.) *La Crisis del Patriarcado*. Buenos Aires: Topía.
- Castañeda, M. y Ordorika, T. (2016) *Investigadoras en la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida*. CEIICH-UNAM.
- Chase, S. (2015) *Investigación narrativa, multiplicidad de enfoques, perspectivas y voces*. En Denzin, N. y Lincoln, Y. (Comps.) *Manual de Investigación Cualitativa*. Vol. IV. Barcelona: Gedisa.
- ComunidadMujer (2016) *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años*. Chile.
- Glavin, P., Schieman, S. y Reid, S. (2011) *Boundary-Spanning work demands and their consequences for guilt and psychological distress*. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(1), 43-57.
- Haas, M., Koeszegi, S. y Zedlacher, E. (2016) *Breaking patterns? how female scientists negotiate their token role in their life stories*. *Gender, Work and Organization*, 23 (4), 397-413.
- Ilic, V. y Marchant, V. (2018) *Maternidad tardía: ¿una decisión? Una lectura de las claves teóricas para la comprensión de la construcción biográfica de la maternidad actual*. En Cárdenas, A. y Yévenes, A. (Comps.) *Mujer(es), Familia(s) y trabajo(s). Un debate internacional*. Buenos Aires: Teseo.
- Leberman, S., Eames, B. y Barnett, S. (2016) *Unless you are collaborating with a big-name successful professor, you are unlikely to receive funding*. *Gender and Education*, 28(5), 644-661.
- Lupica, C. (2010) *Anuario de la maternidad, los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres?* Observatorio de la Maternidad.

- Mena, J. (2016) "I love my work, but this is not my life": women of color in the academy. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 9(2), 190-207.
- Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género Universidad de Chile (2013) *Del biombo a la cátedra: igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Santiago: U. de Chile.
- Ollier-Malaterre, A. y Foucreault, A. (2017) Cross-national work-life research: cultural and structural impacts for individuals and organizations. *Journal of Management*, 43(1), 111-136.
- Palomar, C. (2009) Maternidad y mundo académico. *Alteridades*, 19(38), 55-73.
- PNUD (2017) *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Rodrigou, M., Blanes, P., Buriyovich, J. y Domínguez, A. (2011) *Trabajar en la Universidad (Des) Igualdades de Género por Transformar*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Toffoletti, K. y Starr, K. (2016) Women academics and work-life balance: gendered discourses of work and care. *Gender, Work y Organization*, 23(5) 489-504.
- Ullmann, H., Maldonado, C. y Rico, M. (2010) *La evolución de las estructuras familiares en América Latina, 1990-2010: Los retos de la pobreza, la vulnerabilidad y el cuidado*. Serie Políticas Sociales N°193. Naciones Unidas.
- Viladot, M. y Steffens, M. (2016) *Estereotipos de Género en el Trabajo*. Barcelona: UOC.
- Ward, K. y Wolf-Wendel, L. (2012) *Academic Motherhood. How Faculty Manage Work and Family*. New Brunswick: Rutgers University Press.