



Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades

Olga Bustos Romero*

¿Cómo han logrado estas mujeres romper con esos techos de cristal que, en ocasiones como en la década de los cuarenta, parecían más bien de mármol? Hay que destacar aquí que la lucha del movimiento feminista en los diferentes países ha sido un elemento clave, así como el enfoque de género que empieza a permear diferentes prácticas y políticas públicas. Esto, sin lugar a dudas, ha contribuido al empoderamiento de las mujeres para el conocimiento y reclamo de sus derechos, y para que los países se sensibilicen más y lleven a la práctica —aunque en forma lenta—, las diferentes convenciones suscritas contra todas las formas de discriminación hacia las mujeres, así como los acuerdos derivados de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, convocadas por la ONU.

* Maestra en Psicología Educativa, con estudios concluidos de Doctorado en Psicología Social. Coordinadora del Centro Comunitario y Profesora - investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Existe un amplio reconocimiento de que cada vez es mayor la participación de las mujeres en ámbitos como la educación, el trabajo, la política, la comunidad, los medios de comunicación, entre otros, donde vienen ocupando cargos importantes y de liderazgo que hace tan sólo unas décadas eran impensables.

Sin embargo, en el presente trabajo se parte de la premisa de que, aunque ya entramos al tercer milenio, sigue persistiendo el sexismo y la discriminación hacia las mujeres en áreas como las antes mencionadas y en otras como la familia, la iglesia, las leyes, etcétera, donde pueden aparecer de manera abierta o velada. A esto último se le conoce como *sexismo moderno*.¹ Más específicamente interesa analizar cómo a las mujeres todavía se les sigue excluyendo de los cargos de alta dirección donde se da la toma de decisiones, encontrándose con lo que se conoce como *techo de cristal*; y por otra parte, se discuten y analizan las formas en que se ha empezado a romper este *techo de cristal*, mencionándose varios ejemplos, particularmente uno en nuestro país, dentro del campo de la educación superior.

El techo de cristal

Este concepto es reciente, de hecho cobra fuerza en la década de los noventa planteado por algunas estudiosas de la sociología interesadas en el trabajo de las mujeres, específicamente en los países anglosajones (Holloway, 1993; Davidson y Cooper,

1992; Morrison, 1992; Carri-Ruffino, 1991; Lynn Martin, 1991; citados en Burín, 1994).² El *techo de cristal* caracteriza a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que resulta difícil de traspasar, impidiendo que las mujeres sigan avanzando.³ Se refiere, por lo tanto, a aquellos límites o barreras implícitos que impiden que las mujeres continúen ascendiendo en su carrera laboral.⁴

En un principio, el concepto de *techo de cristal* fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que, contando con una carrera profesional y un nivel de calificación alto en sus lugares de trabajo, en determinado momento de sus carreras se topaban con un freno; todo esto, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica que deriva en una discriminación de género por la que atraviesan muchas mujeres en el ámbito laboral y que les obstaculiza acceder a cargos de alta dirección. Ejemplos de este tipo son los múltiples casos de mujeres que han logrado ocupar cargos muy importantes en una empresa, institución, organización, etcétera, pero que al querer ascender o escalar al puesto más alto —como una presidencia, dirección general, etcétera—, se encontraron con ese tope o *techo de cristal*. De este modo, todavía en la actualidad es muy raro ver a mujeres ocupando los más altos niveles o cargos en la empresa, institución u organización.

Sin embargo, como destaca Virginia Valian⁵, el techo de las mujeres con un trabajo remunerado en la década de los cuarenta estaba hecho de mármol, no de cristal. En aquella época, muchas compañías negaban cualquier posibilidad de que las mujeres ocuparan alguna posición de responsabilidad o autoridad, es decir, estaban mar-

ginadas de cualquier toma de decisiones. Más aún, resulta muy interesante cómo los hombres estaban muy bien situados sobre un elevado piso de mármol, al prevenirse de no aceptar trabajos como de taquimecanógrafos o secretarios. Se manejan tres supuestos al hablar del *techo de cristal*:

- Hay barreras invisibles, más que una discriminación abierta.
- Estas barreras ocultas no desaparecen por sí solas o simplemente con el paso del tiempo.
- El término sugiere que la ejecución del trabajo de las mujeres es, al menos, igual que el de los hombres, por lo que las diferencias objetivas en cuanto al desempeño resultan insuficientes para explicar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a salario, estatus o posición laboral, así como en los porcentajes de promociones.

Algunos ejemplos que ilustran cómo se presenta en la actualidad el *techo de cristal* son:⁶ las mujeres ocupan sólo el 10% de los cargos de alta dirección en las 500 compañías que maneja la revista *Fortune* como las más importantes; menos del 4% de los cargos en el nivel de presidencias o vicepresidencias; y menos del 3% del grupo que tiene los ingresos más altos. Las estadísticas también reflejan que en la medida en que una mujer se aproxima a la cima de la carrera laboral, muchas de ellas retroceden al sentirse frustradas o desilusionadas con el mundo empresarial.

Otro campo donde está fuertemente arraigado el *techo de cristal*, es en el mundo de la política, especialmente en los niveles más altos.

Se argumenta que el ámbito de la política continúa dominado por los varones,⁷ ya que a pesar de que cada vez más mujeres ganan las elecciones en el ámbito de los estados, condados y ciudades, la política es todavía uno de los últimos bastiones de los hombres, anclado fuertemente en el estereotipo de género masculino. En 1990, en Estados Unidos de Norteamérica, el fracaso de las mujeres candidatas para incrementar su participación en puestos de elección en el senado, en la cámara y en las gubernaturas, demuestra una vez más, el progreso lento que han tenido para romper el *techo de cristal* que mantiene separadas a las mujeres políticas de los cargos más altos. Todavía son muchos los logros que tenemos que conseguir las mujeres para determinar quién obtiene qué, cuándo y cómo.

En otras palabras, ha habido algunos logros, pero aún permanece el *techo de cristal*. Y luego surge la pregunta: ¿Qué hacer para romper con él?

Rompiendo el techo de cristal.

Si bien en la primera parte de este trabajo se ha puesto énfasis en la presencia del *techo de cristal* en las carreras laborales de las mujeres, también hay que reconocer que, aunque en forma lenta, éste muestra ya indicios de que empieza a romperse, incluso en diferentes áreas y ámbitos. Por ejemplo, algunas mujeres han ocupado cargos de presidentas y primeras ministras en varios países: Inglaterra, Filipinas —dos veces:

Corazón Aquino y Gloria Macapagal, esta última elegida en enero de 2001—, Afganistán, Nicaragua, Honduras, por citar algunas; existen mujeres secretarías de estado; mujeres presidentas de partidos políticos —en el PRD y PRI en México—; mujeres presidentas en tribunales de justicia; mujeres presidentas de compañías transnacionales —en la Hewlett Packard cuya presidenta es, desde julio de 1999, Carly Fiorina y, el caso más reciente es el nombramiento de una mujer, también como presidenta, en la Ford Motor Company, por mencionar algunas.

¿Cómo ha ocurrido esto? ¿Cómo han logrado estas mujeres romper con esos *techos de cristal* que, en ocasiones como en la década de los cuarenta, parecían más bien de mármol? Hay que destacar aquí que la lucha del movimiento feminista en los diferentes países ha sido un elemento clave, así como el enfoque de género que empieza a permear diferentes prácticas y políticas públicas. Esto, sin lugar a dudas, ha contribuido al empoderamiento de las mujeres para el conocimiento y reclamo de sus derechos, y para que los países se sensibilicen más y lleven a la práctica —aunque en forma lenta—, las diferentes convenciones suscritas contra todas las formas de discriminación hacia las mujeres, así como los acuerdos derivados de las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, convocadas por la ONU.

Por otra parte, cuando se habla de cómo ir rompiendo ese *techo de cristal* que tanto frena a las mujeres, resulta interesante la revisión de algunas experiencias y opciones asertivas que han sido desarrolladas por las propias mujeres. Al respecto,

Meyerson y Fletcher ⁸ formulan una propuesta para romper con el *techo de cristal* que se basa en la estrategia de *ganancias pequeñas*. La premisa aquí es que hay que trabajar dentro de la organización, institución, etcétera, por cambios sostenidos y que éstos vayan en aumento, de forma tal que generen el poder de transformar positivamente las organizaciones para el bien tanto de mujeres como de hombres. Existen otras experiencias ⁹ orientadas al desarrollo de estrategias y tácticas asertivas para romper este *techo de cristal*.

Mujeres que han roto el techo de cristal

Dentro del campo de la educación superior, las experiencias narradas en el libro *Más allá del techo de cristal* de Sian Griffiths ¹⁰ por un grupo de 40 mujeres, de diferentes campos del conocimiento, resultan de lo más interesantes y ejemplares como estudios de caso. Estas mujeres, desde sus distintas profe-



“El espejo”

siones, investigaciones y hallazgos, han hecho contribuciones medulares en el mundo moderno y forman parte de la historia de sus países. Se trata de mujeres médicas, astrónomas, psicólogas, literatas, sociólogas, entre otras profesiones, que han ocupado cargos que anteriormente sólo eran reservados para hombres, como por ejemplo el ser presidenta de la Real Academia de Astronomía. El caso más reciente es el de Ruth J. Simmons, quien sentó todo un precedente, ya que además de mujer es afroamericana; ella fue nombrada, en noviembre de 2000, rectora de la Universidad de Brown que forma parte de la Ivy League y que agrupa a universidades como Harvard, Yale, Columbia, Cornell y Brown, donde se ha formado la clase dirigente de Estados Unidos, como es el caso de Bush y Al Gore —un bastión hasta hace poco de la cultura *wasp* = blanca, anglosajona y protestante. (*El País*, 10 de noviembre de 2000)

México: el caso de Dolores Cabrera Muñoz, primera mujer rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)

Como un hecho inédito en la historia del estado de Querétaro que se ha distinguido por su carácter conservador, en diciembre de 1999 fue electa por primera vez una mujer como rectora de la UAQ.¹¹ El 14 de enero de 2000 Dolores Cabrera Muñoz,¹² tomó posesión en este cargo, después de un complejo y ejemplar proceso democrático en dicha universidad.

La campaña de candidaturas a la rectoría de la UAQ empezó el 19 de octubre de 1999, reunión en la que sus dos contendientes presentaron ante la comunidad estudiantil, docente y administrativa, su plan de trabajo y propuestas. (*Semana Universitaria*, octubre de 1999).

En el plan de trabajo y propuestas de la Mtra. Cabrera Muñoz, titulado *Más allá de los límites: por una nueva universidad* (octubre, 1999), se destacan los siguientes compromisos:

- Con la universidad pública, la autonomía, la comunidad universitaria y sus proyectos de futuro.
- Con la excelencia académica, con la orientación

humanística y con la preparación para el ejercicio pleno de la ciudadanía.

- Con la democratización de la educación en lo que concierne a la gestión, a la igualdad de oportunidades y la socialización de sus beneficios.
- Con la democracia y con el desarrollo cultural, artístico, científico, tecnológico y socioeconómico del país.
- Con la paz, con la defensa de los derechos humanos y con la preservación del medio ambiente.

Por otra parte, se hace alusión a la reforma universitaria como una de las propuestas más importantes, señalándose que “...es preciso fortalecer los órganos colegiados como espacios democráticos y de discusión académica. Por ello asumimos la reforma universitaria como uno de los ejes centrales de nuestra propuesta de trabajo”. (Boletín de Prensa, octubre de 1999)

De los documentos que han quedado como testimonio, se desprende que el proceso para elegir como rectora a Dolores Cabrera fue todo un ejemplo de ejercicio democrático. De manera que, además de que por primera vez fue electa como rectora una mujer en la UAQ, el hecho merece un doble reconocimiento ya que se convirtió en una práctica pionera en nuestro país para elegir a una persona a ocupar la rectoría.

A pesar de que sólo hubo dos contendientes, la lucha fue muy intensa puesto que el proceso elegido fue por la vía de la participación democrática de toda la comunidad universitaria: docentes, estudiantes y trabajadores/as. Esto fue un hecho inédito, ya que la decisión de cómo votar se tomó en discusiones de asambleas de toda la comunidad universitaria. Se llegó al acuerdo de que las votaciones fueran a través del voto universal, directo y secreto.

Sin embargo, el sexismo tuvo su fuerte aparición por parte del contrincante varón. Por otro lado, los medios de comunicación evitaban cubrir las noticias en cuanto a debates y propuestas de la actual rectora, favoreciendo al candidato varón. Sólo un periódico no tuvo actitudes sexistas.

El triunfo de la actual rectora se pronosticaba desde sus inicios. Aquí hay que destacar la participación de las mujeres académicas de las diferentes escuelas y facultades, quienes fueron pieza central para que se diera con claridad y transparencia esta práctica democrática de elección y votación.

Desde la primera vuelta el resultado favoreció a Dolores Cabrera, obteniendo 31 votos de 50 (total de las escuelas). En este momento los/las representantes emitían su voto en favor de cualquiera de las candidaturas, señalando que su elección era, a su vez, reflejo de otra votación interna en cada escuela o facultad.

En la segunda vuelta el triunfo fue arrollador, obteniendo la actual rectora el 100% de los votos. Algo digno de señalar es que después de este triunfo no hubo impugnación alguna.

No obstante, durante el proceso, varias prácticas sexistas en contra de Dolores Cabrera fueron burdas y poco académicas. Por ejemplo, como ocurre siempre que una mujer logra un cargo importante, aquí también empezaron las agresiones a la vida personal e íntima de la candidata. Es decir, el mérito académico y de liderazgo existía, así que se tenía que buscar por el lado de la vida privada. Por otra parte, el candidato varón, al ver la efectividad de las propuestas y discurso de Dolores Cabrera, se los apropió.

A pesar de las agresiones, Dolores Cabrera siempre contestó con un discurso académico y en defensa a la universidad. Ella también reivindicó en su discurso la temática, como ya se mencionó antes, de la reforma universitaria, pugnar por órganos y una organización más horizontal y democrática, por los derechos humanos y siempre en el marco de la equidad en cuanto a la toma de decisiones pareja de mujeres y hombres.

Un ejemplo que ilustra el tipo de agresiones y sexismo expresado en contra de la actual rectora, fue un volante que, durante el periodo de campaña, se repartió y pegó en diferentes lugares, escuelas, calles, etcétera. Éste decía lo siguiente:

Dirigir la universidad es un compromiso muy serio. ¿Crees acaso que una mujer pueda con semejante responsabilidad? IMPOSIBLE.
¡VOTA POR SALVADOR LECONA!

A manera de reflexión final

A pesar de todos los pesares, y a pesar de que Querétaro siempre se ha distinguido por ser una sociedad muy conservadora, una mujer fue electa como Rectora de la Universidad Autónoma de Querétaro, en diciembre de 1999, tomando posesión del cargo en enero de 2000.

Retomando a Meyerson y Fletcher, considero que este ejemplo de rompimiento del *techo de cristal* en la UAQ, se ajusta al modelo y estrategia de *ganancias pequeñas* planteados por estas autoras. Esto es, ganar el voto por la vía democrática, implicó para la actual rectora ir escalando peldaños poco a poco y construir, por la vía del ejercicio y prácticas democráticas, logros primero más pequeños que culminaron en la elección democrática para ocupar el cargo de rectora de la UAQ para el periodo 2000 - 2003.

Este caso no sólo debe tomarse como un ejemplo de rompimiento del *techo de cristal* hacia las mujeres, sino como un ejemplo para todas las universidades de cómo el nuevo milenio reclama de políticas incluyentes y procesos democráticos, dentro de un marco de respeto a la pluralidad y a la diversidad que sean el común denominador para la toma de decisiones en los diversos asuntos que competen y afectan a la comunidad universitaria.

Notas

¹ Benokraitis, N. y J. Feaging, *Modern sexism: blatant, subtle and covert discrimination*, New Jersey, Prentice Hall, 1995.

² Burín, M., *Subjetividad femenina y salud mental: el techo de cristal*, inédito, 1994.

³ *Ibid.*

⁴ Andersen, M., *Thinking about women: sociological perspectives on sex and gender*, Boston, Allyn and Bacon, 1997.

⁵ Valian, V., *Why so slow?*, Cambridge, Mass, The MIT Press, 1999.

⁶ Meyerson, D. E. y J. K. Fletcher, *A modest manifesto for shattering the glass ceiling*, Harvard, Business Review, enero-febrero, 2000.

⁷ Cantor, D.W. y T. Bernay, *Women in power: the secrets of leadership*, New York, Houghton Mifflin Co., 1992.

⁸ *Op. Cit. A modest manifesto...*

⁹ Heim, P. y S. Golant, *Smashing the glass ceiling*, New York, Simon & Schuster, 1993.

¹⁰ Griffiths, S., *Beyond the glass ceiling*, New York, Manchester University Press, 1996.

¹¹ En nuestro país ya ha habido otras mujeres rectoras en universidades públicas (Guanajuato y Oaxaca, así como en uno de los planteles de la Universidad Autónoma Metropolitana, en la Ciudad de México); y en algunas universidades privadas. Pero esta elección fue doblemente meritoria porque con ella se instauró un procedimiento de mayor democracia.

¹² La rectora Dolores Cabrera Muñoz es originaria de Querétaro, obtuvo la licenciatura como Contadora Pública, con el mejor promedio de su generación, en la UAQ. Cuenta con dos maestrías: una en Ciencias de la Educación, de la UAQ y otra en Investigación Educativa del DIE/CINVESTAV-IPN. Es candidata a Doctora en Educación por la Universidad Autónoma de Morelos, teniendo en proceso su tesis de doctorado *La universidad y sus modernizaciones*. Su actividad académica y profesional la inicia en 1973, como docente en la UAQ, en la Escuela de Bachilleres. Desde 1983 a la fecha también imparte cátedra en la Maestría en Ciencias de la Educación. De 1984 a 1988 fue Secretaria General del Sindicato Único del Personal Académico de la UAQ, siendo además, en esta misma universidad, Directora de la Escuela de Bachilleres.



“El espejo”