

Viene de pág. 13

“¿Por qué 70% son varones y sólo 30% mujeres?, ¿por qué casi no hay mujeres en lugares altos de responsabilidades, decanatos o rectorados?, ¿por qué las titularidades de cátedra por lo general son masculinas?, ¿qué lugar se les reserva a las mujeres en los equipos de investigación y por qué? Todo eso debe ser analizado”, manifestó la doctora Diana Maffía como lo que considera aspectos clave para comprender integralmente el fenómeno de las brechas, y así las transformaciones necesarias y estrategias que permitirán avanzar.

Algo que, enfatizó, debe ir de la mano con “un trabajo cualitativo en torno a cuáles son las barreras que tienen que ver con la estructura social”.

Es que no bastan los números, porque son el resultado de un fenómeno, permiten demostrar que existe, pero no dan cuenta del trasfondo y sin esa evidencia no hay conocimiento para transformar.

Las barreras

Desde su experiencia ahondó en el fenómeno social de las brechas que históricamente han afectado a las mujeres.

“Existen barreras estructurales para cuando las mujeres llegamos a una institución y queremos progresar. No son prohibiciones explícitas, pero operan como obstáculos que a veces imposibilitan la carrera, o que esterilizan la vida personal. Le sacan todo amor y encanto a la vida subjetiva; hacen que esta se desertifique en función de una profesionalización que está pensada para otras subjetividades que carecen de esa empatía y esos afectos tan primordiales”.

Porque a las mujeres se les ofrece acceder a espacios de liderazgos y dicen que no. Y la razón es que “porque cada escalón que subimos es una negociación complejísima para equilibrar la vida profesional y privada”, aseveró la filósofa feminista.

Para profundizar primero relevó que “se da que una mujer debe tener hijos, en cierta etapa de su vida y se debe dedicar a cuidarlo, además las tareas domésticas son de mujeres y eso implica una desigualdad en el uso del tiempo muy importante”.

“Cuando analizamos decisiones de las mujeres, por ejemplo, se le ofreció ser directora de un instituto y no aceptó, pregunto a qué hora son las reuniones de directorio y ese es un factor fundamental: si haces las reuniones a las 7 de la tarde, con la asignación de mujeres a lo doméstico, a esa hora fue a buscar a hijos a la escuela, revisó los cuadernos, se aseguró que cumpla sus de-



DIANA MAFFÍA estuvo de visita en la UdeC durante esta semana, donde dio una charla con masiva concurrencia.

“Cada escalón que subimos las mujeres es una negociación complejísima para equilibrar la vida profesional y privada”

FRASE

“Existen barreras estructurales para cuando las mujeres llegamos a una institución y queremos progresar. No son prohibiciones explícitas, pero operan como obstáculos que a veces imposibilitan la carrera, y esterilizan la vida personal!”.

“Es naturaliza que las mujeres hacemos lo doméstico y en absoluto que lo hagan los varones, es degradante y algo inferior; y se premia a las mujeres con lo público, político y lo académico siempre y cuando no abandonen su rol”.

beres, prepara la ropa para el día siguiente, da la cena. Si haces las reuniones en ese horario alguien debe estar supléndola, y ese alguien generalmente no es un varón, porque no han sido socializados y entrenados para eso”, expuso.

Al respecto ahondó que “la distancia entre lo doméstico y lo profesional no es igual para mujeres que para varones: se naturaliza

que las mujeres hacemos lo doméstico y en absoluto que lo hagan los varones, es degradante y algo inferior; y se premia a las mujeres con lo público, político y lo académico siempre y cuando no abandonen su rol. Es un equilibrio realmente muy difícil y es mucho lo que debemos trabajar todas las personas en modificar esos estereotipos”. Porque los estereotipos de género en torno a feminidades y masculinidades afectan a mujeres y hombres, enfatizó.

Proyecto InES

En este marco valoró la existencia de los proyectos InES Género en Chile, de 36 meses de ejecución en distintas universidades como la UdeC, y son financiados con recursos públicos otorgados desde la Anid. Porque el objetivo es investi-

gar y desarrollar capacidades que permitan reducir las brechas de género en los campos de la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento (I+D+i+e), tradicionalmente dominados por los varones.

Y, acorde a su experiencia que le ha permitido implicarse con distintas iniciativas en diversos países, destacó lo crucial de “definir cómo la universidad se apropia de ese resultado, lo mantiene y lo hace crecer”. Porque sin mecanismos que permitan integrar los resultados obtenidos en tres años, se desaprovechan los recursos invertidos y generados y se pierde el potencial de impacto de largo plazo.

Ahí la reflexión e ideal institucional compartido ante la estadia de Diana Maffía en la UdeC.

El rector Carlos Saavedra contó visita se enmarca en un proceso “de aprendizaje institucional y una búsqueda de transformación cultural profunda, a partir de las capacidades institucionales, que son muchas y del trabajo de investigadoras e investigadores en estos temas”.

Y la directora del Proyecto InES Género UdeC Alejandra Brito manifestó que “lo que planteamos al iniciar es cómo podemos avanzar a una universidad que no sólo cuenta con mecanismos para disminuir las brechas de género, sino cómo nos transformamos en un referente hacia la sociedad”.

OPINIONES

Twitter @DiarioConcepcion
 contacto@diarioconcepcion.cl