



**UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Secretaría de Posgrado

Doctorado en Ciencias de la Educación

Tesis para obtener el título de Doctora en Ciencias de la
Educación

**Entre techos de cristal y contradicciones en la gestión educativa democrática:
un estudio sobre la feminización de la educación y la ocupación de los espacios
de conducción en las escuelas (Taguatinga, Distrito Federal, Brasil, 2016-
2020).**

Doctoranda: Mg. Olga Cristina Rocha de FREITAS

Director: Dr. Santiago ZEMAITIS

2023

Resumen

El poder del antiguo patriarcado crea numerosos obstáculos a la emancipación de la mujer, impidiéndole desempeñar roles sociales distintos a los impuestos culturalmente y que, por regla general, están asociados a las características biológicas, la maternidad y el cuidado del hogar, los hijos y el marido. Surge así el machismo estructural, tan naturalizado, que aún en pleno siglo XXI, se interpone entre las mujeres, sus anhelos y aspiraciones, impidiéndoles tomar vuelos superiores en la vida social y en el mundo del trabajo. Cuando miramos las grandes organizaciones, públicas o privadas, veremos que pocas mujeres ocupan espacios de poder, decisión, liderazgo o mando, considerados inherentes a las características masculinas. En la génesis de esta situación se encuentran sutiles argumentos y acciones, muchas veces basados en posiciones disfrazadas de políticamente correctas en relación a las competencias femeninas, que configuran techos de cristal; lo suficientemente transparente como para permitirles ver a través y aspirar a ascender en la escala profesional, pero lo suficientemente grueso como para que no puedan deslizarse. Este es también el caso de Educación, un área mayoritariamente compuesta por mujeres y todavía comandada por hombres. Para ello, investigamos los impactos del fenómeno del techo de cristal en el ascenso de las mujeres a espacios de poder, a partir de un fragmento del universo de liceos del sistema educativo público del Distrito Federal, en la región administrativa de Taguatinga, en el contexto de elecciones directas para los equipos directivos, de los años 2016 y 2019, realizando un corte de género tanto en las candidaturas como en los resultados finales de este proceso. Con el objetivo general de identificar, en los discursos y posiciones de los agentes del proceso electoral, así como de los aspirantes a cargos jerárquicos en las escuelas, elementos divergentes en relación a las competencias de las mujeres para la gestión escolar y qué efectos tienen en la sociedad. producción de techo de cristal en el sistema de educación pública. El camino metodológico adoptado fue de naturaleza cualitativa, con una técnica intrínseca de estudio de caso embebido (embebido), utilizando como instrumentos el análisis documental y la entrevista. Un total de 52 personas participaron de la entrevista, representando diferentes segmentos de la comunidad escolar (docentes, profesionales de asistencia laboral, estudiantes, tutores legales de estudiantes menores de edad). Los resultados muestran que, al igual que otras formas de desigualdad social, la desigualdad de género es un fenómeno estructural. El discurso políticamente correcto y banalizado, fruto de las acciones afirmativas de los últimos años, constituyen techos de cristal para el ascenso de mujeres que, a pesar de ver a través de un cristal la cima de su carrera, como es el caso de la elección directa para los equipos directivos escolares en el DF; o incluso la posibilidad de alcanzarlo, tropieza con una barrera invisible, cultural, hegemónica, sexista, que la hace prácticamente infranqueable.

Agradecimientos

Con la pedagogía de la gran poeta brasileña, Cora Coralina, aprendí que lo importante en la vida no es el punto de partida, sino el camino. Y el camino hasta aquí no ha sido el más fácil. La decisión de estudiar un Doctorado en la UNLP conllevó un conjunto de factores personales, profesionales y académicos, aunque no fueran un consenso entre mis allegados.

Durante la travesía, muchos descubrimientos, construcción de saberes, cansancio, alegría y también mucha aprensión con la interrupción del convenio que intermediaba las relaciones administrativas entre los doctorandos y la Universidad. Y desde aquí expreso mi agradecimiento:

- A la Ciudad de La Plata, una de las ciudades más bellas y sorprendentes que he conocido y que nunca me hizo sentir extranjera;
- A la Universidad Nacional de La Plata, en especial a la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, por ser un referente de resistencia contra todas las formas de opresión del pasado y del presente y, junto a ello, construir el futuro;
- Dra. Alicia Inés Villa y Prof. Juan Gabriel Luque, por el respeto y la ética con que trataron a los doctorandos que, después de tanto esfuerzo, se vieron abandonados por quienes debieron cuidarlos. Has demostrado que la educación y la justicia van de la mano;
- Dra. Daniela Atairo, quien orientó los primeros escritos y el diseño inicial de esta tesis;
- A Dr. Pablo Scharagrodsky, por suscitar las reflexiones que impulsaron el tema de esta investigación;
- Agradecimiento muy especial a Dr. Santiago Zemaitis, por haber aceptado el reto de supervisar un trabajo ya iniciado y, en tan poco tiempo y la distancia, orientarme con tanta competencia, decoro, respeto y afecto. Debo confesar que, al principio, me sentí un poco incómoda al tener un director (hombre) para asesorar a una mujer que investiga un tema feminista. Pero es importante decir que no se interpuso ningún techo de cristal entre nosotros. ¡Gracias por todo!

A mi madre, mujer de lucha y mi referente; ya través de ella a todas las mujeres que lucharon antes que yo y me abrieron puertas.

A Carlinhos, mi compañero de vida. ¡Y que sea de por vida...!

A Lucas y Carol, luces en mis ojos, que siguen siendo luceros.

A Nico y Vivica, por enseñarnos que toda forma de vida y de amor importa.

A Ana Clara y María Elisa: el futuro les pertenece.

*Gracias a la vida
que me há dado tanto!
Violeta Parra*

Índice

Introducción y Puntos de partida	1
Capítulo I - Género y cultura sexista: las desigualdades como construcción social	6
1.1 Primeras reflexiones: Mujeres de Atenas.....	6
1.2 Género como construcción social: conceptos y concepciones.....	11
1.2.1 Identidad de género.....	14
1.2.2 Expresión de género.....	26
1.2.3 Orientación sexual.....	29
1.2.4 Feminismos en plural.....	31
1.2.5 Género y feminismo radical.....	34
1.3 ¿Es cosa de chicos o de chicas? Los artefactos culturales que construyen los roles sociales de género	36
1.4 De las mujeres de Atenas a la sociedad contemporánea: el imaginario judeocristiano occidental y el papel de la mujer en la sociedad patriarcal	45
1.4.1 La fuerza de los estereotipos: el patriarcado y el síndrome de la bella, recatada y ama de casa.....	54
Capítulo II - Techos de cristal: ¿barreras invisibles e infranqueables?	59
2.1 Breve historia de la participación de la mujer en el mundo del trabajo.....	59
2.2 La Revolución industrial y la salida de la mujer del campo laboral.....	63
2.3 ¿Dónde están las mujeres?: panorama brasileño actual de las desigualdades de género en el mundo del trabajo.....	67
2.4 Náufragos en un océano de hombres: participación de las mujeres en la política en un Brasil de cambios.....	73
2.5 La feminización de la docencia: perspectiva histórica y el (des)empoderamiento de las mujeres.....	82
2.6 Techos de cristal: ¿qué son? ¿Dónde están?	89
2.7 Techos de cristal en la gestión pública.....	98
2.8 Techos de cristal en la educación básica.....	103
2.9 Contextualización: a ley de la gestión democrática y el discurso naturalizador de la cultura sexista.....	106
Capítulo III - Acciones afirmativas, políticas públicas y emancipación: rompiendo el techo de cristal	110
3.1 Acciones afirmativas y políticas públicas para, por y con mujeres.....	110

3.2 Marcos legales y la perspectiva de valoración y empoderamiento de las mujeres.....	114
3.3 Educar para la igualdad de género: solo las maestras feministas pueden subvertir la lógica	120
Capítulo IV - Camino Metodológico.....	125
4.1 El contexto de la investigación.....	125
4.2 Resultados, análisis y discusión	
4.2.1 Primer Período: 2016.....	128
○ Resultados generales.....	128
○ Elecciones 2016 en Taguatinga: resultados, análisis y discusión.....	136
4.2.2 Segundo Período: 2019.....	145
○ Elecciones en Taguatinga: resultados, análisis y discusión.....	145
Consideraciones finales, pero no últimas.....	164
Referencias.....	168

INTRODUCCIÓN Y PUNTOS DE PARTIDA

“¡Educar es un acto político!” Esta afirmación cayó como una bomba en el terreno social elitista brasileño en 1989, cuando el gran maestro Paulo Freire, al ser entrevistado por el Jornal Sem Terra, le preguntó si la educación es clasista, y lanzó: “¡Pero es lógico! (...) Debe tener un contenido de clase, la educación no es, nunca fue y no será neutra, la educación es siempre un acto político¹” (JST, 1989)

Gadotti (1998) refuerza la máxima cuando advierte que “educar en esta sociedad es una tarea de partido”, ya que no se educa para el cambio a quienes ignoran el tiempo en que viven, se creen ajenos o neutrales a los conflictos que les rodean. La regla es clara: o te educas a favor de los privilegios o en contra de ellos; o se educa a favor de las clases dominadas o en contra de ellas. Quien como educador se dice neutral, estará necesariamente al servicio de los intereses de los más fuertes y contra los más vulnerables. En el centro de la cuestión pedagógica se encuentra, por tanto, una cuestión inequívoca de poder y, frente a ella, la neutralidad es imposible para quienes educan.

Y esta ha sido siempre la concepción de la educación que ha alimentado e impulsado mi intención pedagógica todos los días, durante los últimos 30 años en el contexto brasileño.

Intuitivamente, pero con la lucidez y la conciencia de mundo común a quienes, como yo, venimos de la clase trabajadora, desde la adolescencia opté por ir de la mano de la lucha por la justicia social y la igualdad de derechos. Intuitivamente reconocí en la educación la herramienta necesaria para esta lucha y busqué especializarme en ella. Aun intuitivamente, en esta búsqueda, me acerqué a aquellos hombres y mujeres que, como Freire y Gadotti, se rebelaron contra el sistema hegemónico de la clase dominante, y exhortaron -y aún exhortan- a los educadores a ejercer críticamente su rol político hacia una educación liberadora.

A partir de ahí, intencionadamente y con conciencia de clase y compromiso social común a los que como yo venimos de la clase trabajadora y no lo hemos olvidado, comprendí que educar como acto político es mirar a mi alrededor y no neutralizarme en la cara de las desigualdades, ni naturalizar los males causados por el sistema hegemónico, como el hambre, la miseria, la injusticia social, el irrespeto a los derechos humanos.

Inspirado en la perspectiva utópica de la educación para la transformación social, ingresé a la Carrera Pública Magisterial de la Red de Educación Básica en el Distrito Federal en 1993 y, luego de casi 30 años de ejercicio efectivo, me jubilé en enero de 2021. En esta trayectoria, siempre me he considerado un privilegiado profesional por poder conciliar las penas y los placeres de la

¹ Entrevista completa: <https://mst.org.br/2021/03/17/educar-e-um-ato-politico-viva-o-centenario-de-paulo-freire/>

la docencia en la educación básica, la alfabetización/ literatura para niños con discapacidad, con la docencia en la educación superior, como docente en cursos de Pedagogía y otras licenciaturas como también formando nuevos maestros y maestras. El escenario siempre ha sido fastuoso: acercar los problemas vividos en el suelo escolar a los universitarios, futuros docentes, sin duda trajo mayor crítica a su percepción de las realidades de las que la escuela es escenario y, por ende, a su propia formación. Este fue sin duda un gran privilegio.

También en ese tiempo, aunque ya estaba muy preocupada por las relaciones entre poder y género en el campo educativo, enfoqué mis estudios y especializaciones en el desarrollo de estrategias didácticas diferenciadas para niños que aprenden de manera diferente debido a discapacidades o trastornos del neurodesarrollo, en especialmente los niños sordos que usan lenguaje de señas.

Graduada en Pedagogía, realicé mi formación continua a través de algunos itinerarios de formación específicos, como Maestría en Neurociencia del Comportamiento y especializaciones en Gestión Escolar, Educación Especial e Inclusiva, enseñanza de la Lengua de Signos Brasileña, Neuropsicopedagogía y Neuropsicología.

Y fue ese camino el que fue la gran motivación para cursar el Programa de Posgrado - Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata - UNLP (AR), en 2014, ante la posibilidad de desarrollar temas relacionados con las necesarias interfaces entre las neurociencias habilidades cognitivas y educación, área de investigación al obtener el título de Maestría, en 2009, por el Instituto de Psicología de la Universidad de Brasilia - UnB.

El propósito inicial con la UNLP fue continuar la investigación sobre los procesos cognitivos en niños con sordera congénita profunda, usuarios de la lengua de señas brasileña, público al que dediqué buena parte de mi carrera profesional, con miras a ampliar experiencias bilingües en situaciones de aprendizaje del portugués como segunda lengua². En el Doctorado, la profundización temática estaría correlacionada con la reorganización del trabajo pedagógico a partir de la incidencia de los conocimientos sobre neurociencia básica en la práctica docente.

Sin embargo, ya en el primer encuentro presencial del programa de Doctorado, en julio de 2014, el seminario *Historias de los cuerpos: discurso pedagógico moderno, cuerpos, sexualidad y género*, a cargo del Dr. Pablo Ariel Scharagrodsky, provocó un cambio radical en la ruta.

Los debates y reflexiones sobre cómo la reproducción de la cultura sexista y heteronormativa etiqueta los cuerpos y comportamientos femeninos, y sobre cómo la escuela refuerza o rompe con

²Título de la disertación: Efectos de las claves contextuales en lenguaje de señas en el recuerdo libre y la comprensión del texto narrativo. Asesor: Sergio Leme da Silva. Publicado el 18/05/2009. Disponible en: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/4672>

la cultura establecida, sacaron a la luz percepciones y cuestionamientos que han orbitado durante mucho tiempo mi universo de luchas, como mujer. y docente, pero que quedaron relegados a un segundo plano, ya sea por la fuerza del pragmatismo de la organización del trabajo pedagógico cotidiano, o por los ecos que no encontraron entre mis pares y yo, al menos no con la profundidad requerida.

Fue entonces que, para cumplir con las actividades evaluativas de ese seminario, realicé la primera investigación empírica sobre el tema de género y poder en la escuela, a partir de la perspectiva de la feminización de la educación y la ocupación proporcionalmente inversa de los espacios de poder de las mujeres en las escuelas.

A partir de allí fui pensando mi tesis doctoral y mi interés en estudiar especialmente los resultados generales y oficiales de la entonces reciente elección directa para directores y directoras de escuelas públicas del Distrito Federal, la región brasileña donde vivo y trabajo, que tuvo lugar en 2013.

El análisis cualitativo y cuantitativo de estos resultados, como se verá en el desarrollo, demostró algo imaginado, pero no tan dimensionado, y que la concreción de los números pone una lupa: la alarmante prevalencia de la mujer en todos los segmentos de la comunidad educativa y su participación diametralmente opuesta en puestos de dirección y decisión.

Los hallazgos de la selección fueron tan impactantes que su difusión llamó la atención de diferentes sectores, como medios especializados, entidades representativas de la educación y organizaciones feministas, resultando en invitaciones a debates, conferencias, eventos (FREITAS, 2015; SINPRODF, 2016; FREITAS, 2017), así como presentación de trabajos y presentaciones orales en seminarios y congresos nacionales e internacionales (FREITAS, 2015; FREITAS, 2016; FREITAS, 2017), publicaciones académicas, incluyendo capítulos de libros (FREITAS, 2020).

La baja o no elección de mujeres a los equipos directivos de las escuelas, o incluso su negativa a participar en el proceso en presencia de hombres, desencadenó una señal de alerta, levantando una serie de interrogantes principalmente entre las docentes, problematizando la relación entre un género y otro.

Y ese fue el detonante del cambio radical en el tema de investigación que, sin demérito alguno de la primera propuesta temática (neurociencias y aprendizaje), asumió un carácter urgente y prioritario en la agenda educativa. Impulsado por el intrigante hallazgo de que, aún en condiciones objetivas favorables, como el escenario predominantemente femenino, sin que los criterios de participación en el proceso electoral sean un obstáculo, y el sentido común apuntando a la valoración de la gestión femenina, las mujeres siguen sin ser elegidas o tienen dificultades para

ser elegidas en vista de la participación de los hombres, lo que implica una mayor profundización teórica y estrategias investigativas más cuidadosas en la recolección y tratamiento de datos.

La principal hipótesis aquí es que todos los componentes del escenario propicio para la ocupación de los espacios de poder por parte de las mujeres componen, de hecho, un gran y transparente techo de cristal, a través del cual las mujeres logran incluso vislumbrar posibilidades reales de ascenso a los más altos rangos o incluso los de mando, sin embargo, poder transponerlo, a menos que haga un gran esfuerzo para igualar a los de arriba, es decir a los hombres.

Ante la fuerza de las narrativas sexistas seculares, por regla general, las mujeres sucumben y no sólo renuncian a tomar vuelos más altos en sus carreras, sino que también se suman al coro que naturaliza el ejercicio del poder como un elemento inherente a lo masculino, reproduciendo la cultura mantra que fija a los hombres en los puestos de mando, retimizándose y alimentando el espesor y blindaje del vidrio que estructura los techos que les impiden progresar profesionalmente.

A la luz de estas reflexiones y múltiples interrogantes, este estudio retrata en parte la naturalización de la delegación de poder a los hombres, aún muy evidente en el universo femenino, indicando la necesidad de una mayor intensificación de los debates, construcción de políticas de valoración y empoderamiento e implementación de acciones sistemáticas de emancipación de las mujeres, desde la perspectiva de su autoconocimiento y percepción de sus potencialidades para emprender acciones de mando y liderazgo de equipos, así como su participación en espacios de poder y toma de decisiones, y la implementación de proyectos estratégicos. La ausencia de acciones sistemáticas para promover la igualdad de género solo ayuda a mantener el techo de cristal.

Para ello, se indagaron los impactos del fenómeno del techo de cristal en el ascenso de las mujeres a espacios de poder, a partir de un fragmento del universo de escuelas de educación básica del sistema educativo público del Distrito Federal, en este caso, escuelas que atienden a los secundaria de la región administrativa de Taguatinga - DF, en el marco de elecciones directas para los equipos directivos, realizando un corte de género tanto en las candidaturas como en los resultados finales de este proceso.

El objetivo general de este estudio es entonces identificar, en los discursos y posiciones de los agentes del proceso electoral, así como de los aspirantes a cargos jerárquicos en las escuelas, elementos divergentes en relación a las competencias de las mujeres para la gestión escolar y qué efectos tienen. sobre la producción social del techo de cristal, en el sistema educativo público de la ciudad de Taguatinga, Distrito Federal, en los eventos electorales de los años 2016 y 2019.

El camino metodológico adoptado fue de carácter cualitativo, con técnica de estudio de caso incrustado, utilizando como instrumentos el análisis de documentos y la entrevista.

En ambos períodos, los documentos analizados fueron los resultados finales oficiales de las elecciones directas de los equipos directivos de las escuelas públicas del Distrito Federal.³ Un total de 52 personas participaron en la entrevista de selección: representantes de diferentes segmentos de la comunidad escolar como docentes, profesionales de asistencia profesional, estudiantes, tutores legales de estudiantes menores de edad.

Como veremos en el análisis, los resultados muestran que, al igual que otras formas de desigualdad social, la desigualdad de género es un fenómeno estructural. El discurso políticamente correcto y banalizado, fruto de las “acciones afirmativas”⁴ de los últimos años, abocadas al revés en virtud del actual liderazgo ideológico del país, constituyen techos de cristal para el ascenso de mujeres que, a pesar de ver pasar la cima de su carrera desde ese techo; o incluso la posibilidad de lograrlo, tropieza con una barrera invisible, cultural, hegemónica, sexista, que la hace prácticamente infranqueable.

Los resultados también demuestran que se deben emprender muchos y mayores esfuerzos, en el sentido de reconocer y valorar la competencia de las mujeres para ocupar puestos de liderazgo y espacios de poder, así como reorientar el discurso de las políticas públicas para la valoración de las mujeres, cuyo público objetivo es esencialmente el segmento masculino, haciéndolo algo impersonal para las mujeres.

La conducta de hombres, por parte de mujeres, a cargos directivos en escuelas cuya población estudiantil no está conformada por niños pequeños, es un aspecto sintomático de la reverberación y difusión del discurso sexista hegemónico, interiorizado en la cotidianidad femenina y representa el pensamiento de las clases dominantes.

³ publicados por el Ministerio de Educación, y el texto de la Ley de Gestión Democrática, Ley n° 4.751/2012 y sus modificaciones posteriores (Ley N° 6965/2021).

⁴ Sugiero que en una nota al pie puedas definir estas acciones afirmativas, no es menor.

Capítulo I - Género y cultura sexista: las desigualdades como construcción social

1.1 Primeras reflexiones

En la escuela, como en la vida, se hace casi imposible no asociar esta situación con los roles sociales que, históricamente, se atribuyen a las mujeres, y también, no reflexionar sobre cómo esto ha llegado hasta nuestros días y se ha convertido en un techo de cristal.

Y esto es lo que se desprende del análisis de los resultados de las elecciones escolares de 2013. Mujeres modernas, con formación académica, profesión definida, estabilidad laboral, carrera y salario, encarnando el arquetipo de la mujer sumisa, resignada, que asume sin quejarse las innumerables tareas que se acumulan además del trabajo, y en las que el hombre no participa, como el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, además de la propia relación conyugal, muchas veces subordinadas a los intereses y deseos unilaterales del hombre.

Las raíces de esta construcción social, aunque lejanas, siguen siendo muy influyentes en la contemporaneidad, y tan naturalizadas que incluso personalidades emblemáticas, reconocidas por su militancia a favor de la justicia social y el estado democrático de derecho, intencionalmente o sin darse cuenta se permiten coquetear con el más puro machismo estructural, como uno de los más grandes compositores brasileños, Chico Buarque, quien de manera muy machista expresó en prosa y verso su perfil idealizado de mujer. Veamos.

Mujeres de Atenas⁵

Chico Buarque / Augusto Boal

“Mira el ejemplo de aquellas mujeres de Atenas
Viven para sus maridos , orgullo y raza de Atenas.
Cuando se aman, se perfuman
Se bañan en leche, se visten
tu cabello
Cuando son golpeados, no lloran
Se arrodillan, piden, imploran
plumas mas duras
cadenas
(...)

Mira el ejemplo de aquellas mujeres de Atenas
Engendran para sus maridos los nuevos hijos de Atenas
No tienen gusto ni voluntad
Ni defecto ni calidad
solo tienen miedo
(...)
Las jóvenes viudas marcadas
Y las embarazadas abandonadas
no hagas escenas

⁵ Para acceder a la letra completa em português: <https://www.letras.mus.br/chico-buarque/45150/>

Se visten de negro, se encogen
Se conforman y recogen
a tus novenas
sereno
Mira el ejemplo de aquellas mujeres de Atenas
Se marchitan por sus maridos, orgullo y raza de Atenas”.

Irónicamente, los versos de esta canción conforman el conjunto de elementos que inspiran este estudio. Un escenario donde se expresa el ritmo social, la música transmite deseos, intenciones, ideologías, valores -impuestos o aceptados- que rigen nuestras relaciones, constituyendo un importante retrato del contexto social e histórico en el que nació. Traductora de nosotros mismos, la música es, por tanto, una faceta de la vida en sociedad que representa lo que deseamos, respetamos o ya no aceptamos.

Es imposible no hacer referencia al cancionero popular brasileño, recordando la composición “Mulheres de Atenas”, escrita por el genial compositor brasileño Chico Buarque de Hollanda en colaboración con el dramaturgo Augusto Boal, estrenada en 1976.

En estas letras, Chico Buarque se mueve magistralmente entre la Iliada y la Odisea, ambas de Homero, dibujando, a partir de los personajes de Helena de Troia (Iliada) y Penélope, esposa de Ulises (Odisea), un perfil cosificado de mujer, que anula se extingue y se sacrifica por el hombre, fiel depositario de la fuerza y el poder, lo que naturaliza incluso su villanía y agresividad.

A pesar de los casi 3.000 años que separan las obras homéricas de las mujeres y los hombres de hoy, la letra de la canción remite a un continuo ateniense, reivindicando el resurgimiento de Helenas y Penélopes en la época contemporánea.

Sobre los logros de los movimientos feministas ya durante el siglo XX, la transformación de la condición femenina dentro de la vida social y en el trabajo, aún se cierne una densa nube machista impidiendo que se note este cambio y mucho menos la importancia de su papel en la sociedad.

Los valores impresos en la cultura actual aún están manchados por la imagen de la mujer perfecta, en los patrones del patriarcado. En esta perspectiva, la mujer socialmente aceptada es la que cuida el hogar, los hijos, el marido, la que es feliz, la que es dócil, la que espera, la que acepta, la que no contesta, la que no se queja y la que, al mismo tiempo, embellece y siempre está dispuesta a amar. Es decir, es la mujer la que vive, sufre, desnuda, engendra, teme por su marido, anulándose a sí misma de su propia vida. Hermosa, recatada y hogareña. En ocasiones, la perfección va acompañada también del trabajo fuera del hogar y de los ingresos propios, siempre que sean acumulativos con las tareas tradicionales y no se superpongan al poder del cabeza de familia.

Además de la maestría, recurrente en la obra de Chico Buarque y superpuesta a ella, lo que marca la letra y el arreglo es el tono machista melancólico e insistente, expresado en cada estrofa, en la que teje en detalle sus deseos en relación con el rol social de mujeres. . El estribillo “mira el ejemplo de aquellas mujeres de Atenas”, abre la secuencia del desinterés casi totalmente ascético de la mujer y su total disponibilidad a los cuidados, deseos y caprichos de los hombres, sus dueños.

La letra encarna los intentos de silenciar la voz de la mujer, elevándola al nivel de los lamentos considerados inherentes al universo femenino, y actualmente ridiculizados con la expresión " mi-mi-mi " ⁶, además de exaltar el cuerpo reproductivo, del que procede el nacerá descendencia masculina, “nuevos hijos de Atenea”, varones, herederos de los bravos guerreros.

Retrato de su época, Mujeres de Atenas consigue plasmar lo que está en el imaginario colectivo de la sociedad actual. Los hombres dictan, las mujeres obedecen. Modo perpetuo.

Sin embargo, presionado por los movimientos feministas, Chico, como se le llama popularmente, un activista político notoriamente progresista, buscó deshacer lo que calificó como un “malentendido”. Al ser consultado sobre el tema, dijo que sus palabras fueron tomadas al pie de la letra, y que su intención, sin embargo, fue la contraria. En una entrevista con TV Cultura, en 1979⁷, rebatió las críticas: “No se entendieron muy bien. Dije: mira el ejemplo de esas mujeres y verás lo que va a pasar. la cosa es exactamente al contrario”. En otro momento, en unas declaraciones en su dvd *À flor da pele*, afirmó que “Mulheres de Atenas era una canción escrita para una obra feminista (...), era una canción feminista para una obra feminista”. En resumen, Chico afirma haber utilizado la ironía como recurso poético.

Escrita para una obra de teatro feminista del mismo nombre, en momentos en que el país vivía el terror de la dictadura militar y sus mecanismos de censura, las autoras recurrieron a una de las estrategias más utilizadas por los opositores al régimen para manifestar sus ideas: no decir, lo dicho entre líneas, el silencio como productor de sentidos en este momento histórico (FUKAYAMA *et al*, 2008).

Al sugerir a las mujeres, desde la primera estrofa, que "observen el ejemplo" de las mujeres de Atenas, el autor afirmó que, de hecho, estaba advirtiendo sobre los males resultantes de la sumisión a las reglas de la sociedad machista, detallada en los versos siguientes. Según el propio Chico Buarque, la idea es exactamente la contraria; es un pedido a las mujeres para que “no” miren el ejemplo de aquellas mujeres de Atenas o lo miren a él, pero no lo sigan.

⁶Expresión utilizada para referirse de manera peyorativa; para satirizar a la persona que se queja. Funciona como una onomatopeya, una reproducción de sonidos que imitan un grito, un gemido, muchas veces atribuido a las mujeres, cuando expresan descontento o reclaman derechos.

⁷Entrevista completa en <https://www.youtube.com/watch?v=O5wpWHfHj1I&t=1115s>

La ausencia de la palabra “no” en el reverso, ingenio inteligente para escapar a la censura, otorga un sentido al texto que no se manifiesta en el texto mismo, sino precisamente en lo silenciado, en lo que, por la posición ideológica de el autor y la situación socio económica-histórica no se podría expresar verbalmente. Haciendo un análisis muy simplista del discurso, la coyuntura social e ideológica es determinante para lo que se puede o no decir y, por extensión, para lo que se debe o no silenciar (ORLANDI, 2007).

Y como la formación ideológica y el conocimiento individual del mundo determinan los efectos y significados de cada uno, la ausencia de la palabra “no” en el texto llevó a muchos, muchos receptores a una apropiación literal del texto, despertando la furia de grupos que defienden Derechos humanos de las mujeres y movimientos feministas, quienes acusaron a los autores de disculparse por el sexismo y el sometimiento de las mujeres.

Si, por un lado, la ironía parece haber sido el camino que encontraron los autores para no callarse ante un gobierno dictatorial, autoritario, machista, contrario a las libertades democráticas, que censuraba todas las formas que expresaban el descontento y la resistencia al régimen totalitario régimen, en cambio, los versos compuestos y cantados por un hombre, en el mismo escenario, sonaban desafinados en los oídos de las mujeres.

¿Qué mensaje subversivo traería su composición, que lo motivaría a estructurarla desde un punto ciego, lejos del foco de la mirada? Es importante recordar que la década de 1970 fue el apogeo de la revolución sexual, que comenzó en la década de 1960 con el lanzamiento de la píldora anticonceptiva.

En la cronología de las luchas feministas, la invención de la píldora fue un hito liberador. A partir de ese momento comenzó una verdadera revolución en el mundo, que llegó a su punto álgido con el movimiento hippie (“*haz el amor, no la guerra*”), rompiendo tabúes y trastocando paradigmas sociales y culturales, cambiando para siempre el comportamiento sexual de hombres y mujeres. El sexo, antes visto solo como un acto reproductivo, ahora puede realizarse solo por placer, dentro y fuera del matrimonio, y, subvirtiendo la lógica, las mujeres ahora tienen el poder y la libertad de controlar la reproducción, decidiendo tener o no hijos (AZEVEDO, 2005). Uno de los impactos sociales más evidentes fue el acceso de las mujeres al mercado laboral y su desarrollo profesional.

En Brasil, sin embargo, durante el mismo período, mujeres de clase media en Río de Janeiro y São Paulo, en parte esposas e hijas de militares, se organizaron en defensa de los valores cristiano-católicos, como pretexto para atacar al entonces gobierno socialista. La manifestación de 1964, conocida como la “marcha de las familias con Dios y por la libertad”, por ejemplo, fue un movimiento expresivo de élites fundamentalistas contrario a las propuestas reformistas del

gobierno de João Goulart (años de la presidencia), entonces presidente. En la práctica, fue el detonante del golpe de Estado de los militares, que cercenó los derechos políticos, sociales y civiles de la población.

De la mano del golpe se fortalece un movimiento conservador, reaccionario, basado en dogmas religiosos, que impone a la sociedad un modelo patriarcal, en el que el papel de la mujer vuelve a estar restringido al cuidado del hogar y de los hijos, bajo la dependencia económica del hombre, a quien ella también debe satisfacer los caprichos, llamados “obligaciones maritales”. Y con las bendiciones de la iglesia, se opusieron fuertemente las justificaciones de que la vida “es un don de Dios” y que “lo que Dios unió no lo separe el hombre”, la píldora anticonceptiva y el divorcio, reprimiendo la libertad sexual de las mujeres y su emancipación social y económica.

¿Podrían estas mujeres, contra la corriente de la historia, intencionalmente o no, disculparse con las mujeres atenienses de hace dos mil quinientos años? ¿Será esta la cuna situacional que inspiró una canción tan bien compuesta como polémica?

Irónicamente elogiados por Chico, los hombres de Atenas también señalan a las mujeres la necesidad de un cambio. Vestidos de orgullo, poder y fuerza, los valientes guerreros, héroes y amantes de Atenas, que se deleitan con las falenas, son, en la percepción del poeta, aventureros, borrachos, infieles, ausentes, agresivos, violentos e irresponsables.

Como resultado de una división social sexista, proveniente de la cultura ateniense, esta supuesta supremacía masculina encontró -y encuentra- apoyo en la ley y en el campo de la ley, que sostienen a los hombres como señores de la verdad y el honor, perpetuando el carácter discriminatorio contra la mujer, a pesar de los avances en el ordenamiento jurídico, como en el caso de la “Ley Maria da Penha” (11.340/2006), que crea mecanismos para frenar la violencia doméstica y familiar contra la mujer. Volveremos sobre este tema más adelante.

La música Mujeres de Atenas es, como vemos, atemporal, porque las mujeres y los hombres de Atenas son atemporales, moldeados continuamente por la cultura sexista, y se encuentran en todos los espacios, en todas las regiones, en todas las clases económicas. Pero es también, y por eso mismo, una denuncia que expone la herida abierta del machismo en la sociedad actual y sus secuelas, siendo una de ellas la no ocupación de los espacios de poder por parte de las mujeres, ya sea anulando sus potencialidades o delegándolas “naturalmente” darles poder.

Y considerando las diversas provocaciones que emerge de esta música, la génesis de este estudio radica en un inevitable proceso comparativo entre las mujeres atenienses de Homero, tan poéticamente cantadas por el gran compositor brasileño –y un hombre– y las mujeres de la sociedad actual.

Volviendo sobre nuestra Tesis, los resultados de las elecciones directas para los equipos directivos de las escuelas públicas del Distrito Federal, realizadas en 2013, evidenciaron la naturalización de la delegación de poder a los hombres arraigada en el pensamiento y las actitudes femeninas, a pesar de que las mujeres son la gran mayoría en todos los segmentos de la comunidad escolar y demostrablemente tienen mayor competencia académica, técnica, personal y social.

Estos aspectos marcan, de manera relevante, un consenso cultural en la sociedad de que liderar, mandar, coordinar, liderar, decidir son acciones esencialmente masculinas, que las mujeres no están preparadas para realizar, aunque su escolaridad, calificación profesional y técnica sea superior a las de los hombres, en varios sectores profesionales.

La regla social, basada en conceptos sexistas seculares, es la que rige las relaciones sociales y laborales, incluido el pensamiento femenino generalizado que, aun con la participación expansiva de la mujer en el mundo del trabajo, constituye un obstáculo para su emancipación.

Ya sea de denuncia o flagrante machismo, vale la poética advertencia a las mujeres atenienses de hoy: que no se dejen secar por el poder y la fuerza masculina. El machismo antecede a las clases sociales, modela las instituciones; fue la base de la propiedad privada y del capitalismo, dio forma a la Iglesia... Pero ¿es por ello indestructible?

1.2 El género como construcción social: conceptos y concepciones

La narrativa social sobre ciertas categorías que tienen como marcadores el género y la orientación sexual, la raza y la etnia, las discapacidades, el estatus socioeconómico, la diversidad religiosa, por ejemplo, refuerzan que son construcciones sociales y no divisiones naturales del mundo.

Respecto al sexo y género, Marques (2014) señala que esta distinción entre categoría natural y construcción social ha servido en el ámbito de la crítica y las ciencias sociales para abogar por la abolición de ciertas normas sociales, y por la implementación de políticas más equitativas. Pero el autor advierte de algunos aspectos que este constructivismo no aclara, como por ejemplo, ¿qué significa decir que esta categoría es una construcción social? ¿Qué se niega al rechazarlo como categoría natural? ¿Es enteramente una construcción social?

No se pretende aquí responder a todas estas preguntas complejas, sino arrojar luz sobre el debate contemporáneo sobre ellas. La dinámica social produce formulaciones y conduce construcciones sobre los problemas de su tiempo y, así como la sociedad es dinámica, también lo son los conceptos. Y, como el género es una construcción social, puede ser deconstruido y reconstruido.

Desde Simone de Beauvoir, filósofa, escritora y feminista francesa, el sexo ha pasado a ser visto como una categoría biológica, natural, y el género como su significado o interpretación social. Cuando lanzó su libro “El segundo sexo”, en 1941, abrió el camino para teorizar en torno a las desigualdades construidas a partir de las diferencias entre los sexos.

Compuesto por dos volúmenes, *Hechos y mitos* y *La experiencia vivida*, el libro abre cuestiones relacionadas con instancias de poder en la sociedad contemporánea y diferentes formas de dominación. Al debatir la situación de la mujer desde un punto de vista biológico, sociológico y psicoanalítico, la obra propone una reflexión sobre las razones históricas y los mitos que fundaron y sustentan la sociedad patriarcal y que tratan a la mujer como un “segundo sexo”, relegándola al nivel de subalternidad.

Los movimientos feministas de las décadas de 1960 y 1970 también fueron decisivos para traer a la agenda social la distinción entre *sexo* y *género* como pertenecientes a diferentes categorías: el sexo como algo natural, el género como construcción social.

Los estudios antropológicos y sociológicos, al señalar las diferencias en las normas y expectativas de género en diferentes sociedades y períodos históricos, contribuyeron al argumento de que si el género se construye socialmente, las normas y expectativas sociales no son fijas (MARQUES, 2014). La biología no determina el destino de las personas. Las personas transgénero surgieron como prueba incontrovertible de la brecha conceptual entre el sexo biológico y la identidad de género.

Hay quienes sostienen que incluso la existencia de dos sexos, masculino y femenino, es una construcción social (Fausto-Sterling, 2000). Para estos estudiosos, no es muy difícil demostrar componentes de esta construcción. Los colores rosa y azul, por ejemplo, no están intrínsecamente asociados con el género tradicionalmente, sino solo con frecuencias de luz; tampoco vestidos y faldas, sino piezas de tela que cualquiera puede echarse sobre el cuerpo (TANNEHILL, 2017). Es decir, las cosas y los objetos en sí mismos no están originalmente vinculados a uno u otro género; lo que determina esta condición son los grupos sociales y sus culturas.

Sin embargo, en general, existe consenso sobre la definición del sexo como una categoría biológica natural, que se define por la presencia de caracteres sexuales primarios, como los cromosomas X e Y. La diferenciación cromosómica conduce al desarrollo de gónadas en testículos u ovarios que típicamente conducen a variaciones hormonales entre hombres y mujeres, con mayor presencia de andrógenos incluyendo testosterona en varones, y mayor presencia de progesterona y estrógenos en mujeres, produciendo las diferencias físicas que caracterizarán las diferencias entre sexos (MARQUES, 2014), especialmente en relación con los genitales. En resumen, el sexo de un ser humano se define por la combinación de sus cromosomas con sus genitales.

Al principio, esto implica si el individuo nació hombre, mujer o intersexual. En el caso de las personas intersexuales o transgénero, el cambio se caracteriza, en una concepción binaria, por la indeterminación del sexo biológico. La intersexualidad puede manifestarse de diferentes formas, ya sea porque las gónadas tienen características intermedias entre los dos sexos, o porque el aparato genital no coincide con el tipo cromosómico (VIEIRA y PAIVA, 2009).

Por cierto, fue a partir de los estudios sobre individuos intersexuales, en la Universidad John Hopkins (EE.UU.), en 1950, que se empezó a cuestionar la constitución del género vinculado al sexo biológico. El coordinador del estudio, John Money, entendió que los genitales no podían ser un factor decisivo para la constitución del género, dada la existencia de individuos con genitales ambiguos (VIEIRA, 2015).

Las consecuencias de estos hallazgos resultaron en un modelo defectuoso de “reorientación de género”, al patologizar las diferencias físicas y cromosómicas de estos individuos, reforzando la normalización, higiene y biologización de un sistema binario (REIS y PINHO, 2016).

Fruto de una cultura sexista, binaria y heteronormativa, la patologización de los cuerpos intersexuales, quitó la autonomía de estos individuos en relación a la decisión sobre sus propios cuerpos, sometiéndolos a decisiones, invasiones e intervenciones médico-familiares que, en la mayoría de los casos, concluyeron arbitrariamente por “tratamientos” radicales hacia uno u otro género, masculino o femenino.

A pesar de ello, no se puede negar los avances de Money en relación al desprendimiento de género y genitales, que posibilitaron importantes desarrollos teóricos.

El sexo, entonces, representaría la condición biológica y natural de la diferencia física entre mujeres y hombres, siendo un hecho empírico, real y objetivo que se nos impone desde la concepción. A diferencia del género, que constituye una construcción sociohistórica.

El género es, por tanto, un concepto relacionado con la construcción social del sexo. Significa la distinción entre los atributos culturales asignados a cada sexo y la dimensión biológica de los seres (Heilborn, 1994). El uso del término género expresa todo un sistema de relaciones que incluye el sexo (Scott, 1994), pero que trasciende la diferencia biológica. En palabras de Rubin (2017), el género es una serie de arreglos a través de los cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana.

¿Y la sexualidad? Louro (2000) nos enseña que la sexualidad es la forma de expresar deseos y placeres. Al aceptar la sexualidad como algo dado por la naturaleza, se vuelve absolutamente inútil discutir la dimensión social y política o sobre su carácter construido. La concepción de la sexualidad como inherente al ser humano está anclada en el cuerpo y en el supuesto de que todos vivimos nuestro cuerpo, universalmente, de la misma manera.

Sin embargo, podemos entender la sexualidad como una dimensión humana que involucra rituales, lenguajes, fantasías, representaciones, símbolos, convenciones; procesos profundamente culturales y plurales. Desde esta perspectiva, no hay nada exclusivamente natural, a partir de la concepción misma del cuerpo y de la naturaleza. Es a partir de los procesos culturales que definimos lo que es o no natural, que producimos y transformamos la naturaleza y la biología, haciéndolas históricas (LOURO, 2000).

Los cuerpos adquieren significado social, y la inscripción de los géneros en los cuerpos se realiza siempre en el contexto de una determinada cultura y, por tanto, con las marcas de esa cultura. Las posibilidades de la sexualidad, por lo tanto, también están siempre socialmente establecidas y codificadas. Las identidades sexuales y de género, por lo tanto, están compuestas y definidas por las relaciones sociales; están formados por las redes de poder de una sociedad.

Para Louro (2012), los cuerpos están lejos de ser una evidencia segura de las identidades, y no solo porque son transformados por las innumerables alteraciones que experimentan los individuos y las sociedades, sino también porque las intervenciones que hacemos en ellos son, hoy en día, probablemente las más extenso y radical que en cualquier otro momento. Esto es lo que hace cada vez más lejana y problemática la pretensión de tomarlos como estables, definidos, inmutables.

Este entendimiento reconoce que el género binario, masculino y femenino, es restrictivo de los individuos, y que cada uno tiene derecho a asumir las distintas facetas con las que se reconoce, y cambiar su estatus de acuerdo con la identidad de género que desee asumir.

1.2.1 Identidad de género

El género determina lo que históricamente y culturalmente serían características de “ser hombre” y el “ser mujer”. En esta clasificación se incluyen la anatomía, la forma, la vestimenta, el comportamiento, los valores y sus respectivos intereses, y también se observan diferencias que consolidan el género como una categoría histórica y no determinada espontáneamente. Desde esta perspectiva, entenderse como mujer, por ejemplo, significa identificarse con todo lo que la sociedad y su cultura propagan como mujer: tener el pelo largo, usar faldas, un cuerpo lleno de curvas, asumir las posiciones sociales que se le atribuyen, tales como cuidar la casa, hijos, esposo, etc.

Esta comprensión del género está plagada de controversias, ya que desconecta la idea de género de los genitales. No es el pene lo que convierte a un individuo en hombre, como no es la vagina lo que convierte a un individuo en mujer, sino que es la forma en que estos individuos se identifican en el mundo el punto clave para determinar el género de cada uno. En otras palabras,

es el individuo quien decide, no los demás ni el sistema. De hecho, en gran medida, las teorías de género sustentan la irrelevancia de la diferencia sexual en la construcción de la identidad de género y, también, la irrelevancia de esta diferencia en las relaciones interpersonales, en las uniones conyugales, en la constitución de la familia.

Como concepto, el género se clasifica de dos formas distintas y opuestas, prediciendo el binario masculino/femenino, así como el sexo predice el binario masculino/femenino, siendo estos los únicos dos géneros legitimados socialmente e institucionalmente. Este binario establece un sistema social de género que, según Butler (2013), pretende producir una falsa noción de estabilidad, en la que la matriz heterosexual estaría asegurada por dos sexos fijos, coherentes y opuestos, como todas las oposiciones binarias del pensamiento occidental (masculino/femenino, hombre/mujer, masculino/femenino, pene/vagina), en un discurso que conduce al mantenimiento del orden compulsivo que exige la coherencia total entre un sexo, un género y un deseo, siendo estos obligatoriamente heterosexual.

En todo el mundo, las sociedades utilizan el binarismo para dividir y organizar a las personas, consolidando el discurso biologizante de género. De esta forma, lo que en teoría tendría la función de establecer un orden, en realidad promueve la división y la polarización, estableciendo una frontera social, que desalienta a las personas a cruzar y mezclar roles de género, o a identificarse con otras expresiones de género, además de representando también algunos de los prejuicios que estigmatizan a las personas intersexuales y transgénero (THERBERGE, 2011). Las personas que no se identifican con su género biológico se convierten en objeto de discriminación en este discurso que busca sistematizar, metodizar y reducir los significados de ser hombre y ser mujer, así como las características inherentes al sexo biológico.

Según Beckwith (2011), existimos en un cuerpo social que aún mantiene fuertes vestigios de prácticas patriarcales que someten a las mujeres al deseo del matrimonio como vértice del éxito y la felicidad, mientras que a los hombres se les asigna la función de superioridad y dominación, lo que hace que hombres y mujeres por igual, víctimas de este sistema. Ser hombre y ser mujer son, por tanto, una construcción social dictada por una sociedad constreñida por la falta de información y los prejuicios.

Separar los géneros en binarios limita los cuerpos en una característica enyesada. Los roles sociales adquieren esta dimensión y producen subjetividades esclavizadas por los mismos medios que las conducen. Una persona binaria se identifica estrictamente con el género masculino o femenino, siempre por separado, sin fluidez y en su totalidad.

La identidad de género es una experiencia interna e individual de cada persona, que puede corresponder o no al sexo al nacer (REIS, 2018). Esto incluye el sentido personal del cuerpo, que

puede implicar, por libre elección, modificar la apariencia o las funciones del cuerpo por medios médicos, quirúrgicos, hormonales y otras intervenciones. Es la convicción íntima de una persona de ser mujer o hombre (REIS, 2018) es decir en la dicotomía hombre/ mujer, la categoría género presenta únicamente dos distintas identidades. Pensadores como Simone de Beauvoir, Luce Irigaray⁸ y Judith Butler⁹, al teorizar el papel de la mujer en la sociedad, abrieron el camino para nuevas discusiones sobre género; tan nuevos que siguen estando sobre lienzo, resignificando el concepto, dándole un carácter indefinido.

A la luz de las teorías feministas, el género es algo asumido individualmente, a través de roles, gustos, costumbres, comportamientos y representaciones es identidad. Butler (2010) refuerza que el género necesita ser asumido por la persona, en un proceso de construcción y disputa de poder, ya que el sistema de género es jerárquico y se establece en relaciones de poder que, de forma hegemónica, conducen al mantenimiento de un orden obligatorio.

Para Scott (1994), el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, siendo el género una forma primaria de dar sentido a las relaciones de poder. En esta lógica, la matriz heterosexual está asegurada por la existencia de dos sexos fijos y coherentes.

Algunos estudios, sin embargo, han concebido la identidad de manera más amplia, como un proceso flexible, plural, inestable, que es influido por los diversos cruces que constituyen sujetos, como raza-etnia, clase social, religión, que sustentan también las identidades de género. Stuart Hall (1997), al criticar el concepto de identidad fija, unificada, estable, entiende que el sujeto asume identidades que no se unifican en torno a un “yo” coherente, sino que los seres humanos portan en sí identidades contradictorias, que empujan en diferentes sentidos. direcciones todo el tiempo, cambiando continuamente nuestras identificaciones.

Tales concepciones se refieren a que no existe una identidad innata, previa, sino procesos identitarios que se van construyendo a lo largo de la existencia. Y, por estar siempre en formación, la identidad se caracteriza por la incompletud, aunque tendemos a entenderla como resuelta, lista, acabada (HALL, 1997).

Asimismo, las identidades de género y sexual son igualmente entendidas como plurales y en constante transformación. Sin embargo, aunque estrechamente relacionadas, estas identidades no son lo mismo. Louro (1997) afirma que mientras la identidad de género constituye la

⁸ Filósofa feminista belga, autora de la tesis “Espejo de la otra mujer” (1974). La obra critica la exclusión de las mujeres de la filosofía y la teoría psicoanalítica y cómo ella, la autora, ganó reconocimiento como filósofa y teórica feminista.

⁹ Filósofa estadounidense, una de las principales teóricas contemporáneas del feminismo y la teoría Queer. Es autora de “Cuestiones de género: el feminismo y la subversión de la identidad”.

identificación histórica y social de los sujetos, quienes se reconocen como femeninos o masculinos, la identidad sexual está directamente relacionada con la forma en que los individuos experimentan sus deseos corporales.

Tanto la identidad de género como la sexual no son fijas, ni se instalan automáticamente en los individuos. Por el contrario, según Britzman (1996), estas identidades se caracterizan por la inestabilidad, siendo constantemente reorganizadas, desestabilizadas y deshechas por las complejidades de la experiencia vivida, la cultura popular, la educación escolar y las múltiples y cambiantes historias de marcadores sociales como la raza, nacionalidad, apariencia física, generación.

En una sociedad binaria, en la que el cuerpo está delimitado por las normas del cuerpo humano masculino o femenino, un cuerpo intersexual, por ejemplo, que se revela como ambigüedad y socava la lógica normativa, está destinado a ser deslegitimado como humano, si no encaja en la norma sexual imperante. Es decir, ser niño o niña (una de las primeras referencias al bebé nada más nacer), por lo tanto tener pene o vagina es lo que le da humanidad a la persona. Un cuerpo que no remite a ninguno de los sexos es arrojado al campo del cuerpo deshumanizado, del cuerpo abyecto (PASSOS, 2012).

Para Butler (2008),

las imágenes corporales que no encajan en ninguno de estos dos géneros quedan fuera de lo humano, constituyendo estrictamente el dominio de lo deshumanizado y lo abyecto, frente al cual se establece lo humano mismo (BUTLER, 2008, p. 162)

En esta lógica, como sólo es posible ser humano y, más aún, ser hombre o mujer si hay coherencia entre cuerpo y género, si el individuo tiene uno de los sexos y asume uno de los dos géneros correspondientes, ¿qué identidad tendrá un ser intersexual, para quien no ¿Existe una correspondencia entre un sexo y un género?

En general, el término identidad se refiere al conjunto de características y significados que constituyen a las personas, o incluso a las experiencias que atraviesan, o un conjunto de significados que pretenden adoptar de un período determinado (PASSOS, 2012). Pero este concepto también, según Reis *et al* (2016), implica dinámicas según las cuales los individuos desarrollan y construyen una noción muy particular y distintiva de sí mismos y cómo manejan esta noción de su propia identidad, en diferentes entornos.

Butler (2008) afirma que la identidad se asegura al estabilizar los conceptos de sexo, género y sexualidad. En este sentido, la noción misma de persona se vería cuestionada por la emergencia cultural de aquellos seres cuyo género es incoherente o discontinuo, que parecen personas, pero

no se ajustan a las normas de género de inteligibilidad cultural por las que se definen las personas. Para la autora, una identidad sólo es posible en la medida en que se reconoce como culturalmente inteligible, pero como la identidad de género precede a la identidad de la persona, sería ingenuo no pensar en cómo el género hace, sobre todo, la posibilidad de ser humano, poseer una identidad o ser una persona (Butler, 2008).

En cuanto a la *identidad de género*, su construcción se da a través de elecciones psicológicas individuales, expectativas sociales y hábitos culturales, independientemente de los elementos naturales. En este sentido, es necesario tener en cuenta el concepto de identidad de género como el sentido mismo que la persona tiene de sí misma en relación a la forma en que se ve a sí misma y pertenece, como ser hombre o mujer, o en qué medida una persona experimenta el ser como tal las demás según el sexo al que pertenece, según el grado en que se identifique y el significado que le atribuya a ser mujer u hombre (REIS *et al.*, 2016). Identificarse con uno u otro -o con el otro- género implica reconocerse como persona, pero también la forma en que uno desea ser reconocido por otras personas, sean mujeres, hombres, ambos o ningún género.

Al igual que las identidades sociales, las identidades de género influyen en el comportamiento individual a través de las normas del grupo social al que pertenece el sujeto. Por lo tanto, las personas estarán más inclinadas a desarrollar un comportamiento si está de acuerdo con las normas relevantes para este grupo. Quiere decir que las normas del grupo, al menos en relación con las personas que se identifican fuertemente con él, influirían en las intenciones de comportamiento (REIS, *et al.*, 2016).

Es en el ámbito de la cultura y la historia que se definen todas las identidades sociales, no sólo las sexuales y de género (LOURO, 2000). Estas identidades se entrecruzan con identidades étnico-raciales, de nacionalidad, de clase social, culturales, religiosas, estableciendo múltiples y distintos cortes que constituyen las identidades de los sujetos, especialmente en la medida en que son cuestionados en las diferentes situaciones de vida y en los diferentes grupos sociales de los que son parte el individuo es una parte. En otras palabras, reconocerse en una identidad supone “responder afirmativamente a una interpelación y establecer un sentido de pertenencia a un grupo social de referencia” (LOURO, 2000, p. 09).

Somos, finalmente, sujetos de múltiples identidades, que pueden ser permanentes, pero también desechables, transitorias, contingentes. Por tanto, las identidades sexuales y de género, como todas las demás identidades que asumimos tienen un carácter fragmentado, inestable, histórico y plural, afirmado por los teóricos culturales.

Y como las identidades forman parte del concepto individual, el sentido de pertenencia del individuo, la identidad de género también se relaciona con el sentido de pertenencia a un

determinado grupo social. En este sentido, estudios sobre teorías de género (Scott, 1995; Louro, 1997; Butler, 2003; Bento, 2006; Preciado, 2014) reportan que las identidades de género se estratifican en binarias y no binarias, además de las expresiones de género.

Para una mejor comprensión de la complejidad humana desde el punto de vista de las identidades de género, a continuación se explicará cada uno de estos conceptos/términos de manera didáctica. Pero independientemente de todos los términos y significados atribuidos a cada una de estas expresiones, lo fundamental es respetar la terminología con la que la persona se identifica y se denomina.

I. Géneros binarios

a) Transgénero es una persona que se identifica con un género diferente al que tiene al nacer. Por ejemplo, una persona que nace con características biológicas masculinas, pero que se identifica con una mujer y viceversa. Los tipos más conocidos son los transexuales y los travestis. La diferencia entre ambos se determinará según la subjetividad de cada persona. Jesús (2017) afirma que, por ser más antigua, la categoría de travesti es más conocida que la de transexual, pero también está muy prejuiciada, ya que la mayoría de las veces su uso es peyorativo.

Desde la perspectiva heteronormativa, las personas que huyen de los estándares de género hegemónicos, basados en el binario, son ininteligibles y se convierten en blanco de prejuicios, discriminación y violencia, exclusivamente por su identidad de género. En relación a las personas transgénero, esta práctica se denomina transfobia.

Recurrentemente, las personas transgénero son objeto de prejuicios, no tienen garantizados sus derechos fundamentales y sufren exclusión estructural, que se manifiesta en la dificultad de acceder a la educación, la salud, el mercado laboral calificado e incluso el uso de espacios comunes, como los baños, además de ser víctimas de diversos tipos de violencia, agresiones, amenazas, homicidios (SILVA *et all* , 2015).

Desde hace 13 años, Brasil lidera el triste ranking mundial de lgbtfobia y asesinatos de travestis y transexuales. Cada 19 horas, una persona LGBTQIA+¹⁰ es asesinada violentamente por su identidad de género u orientación sexual.

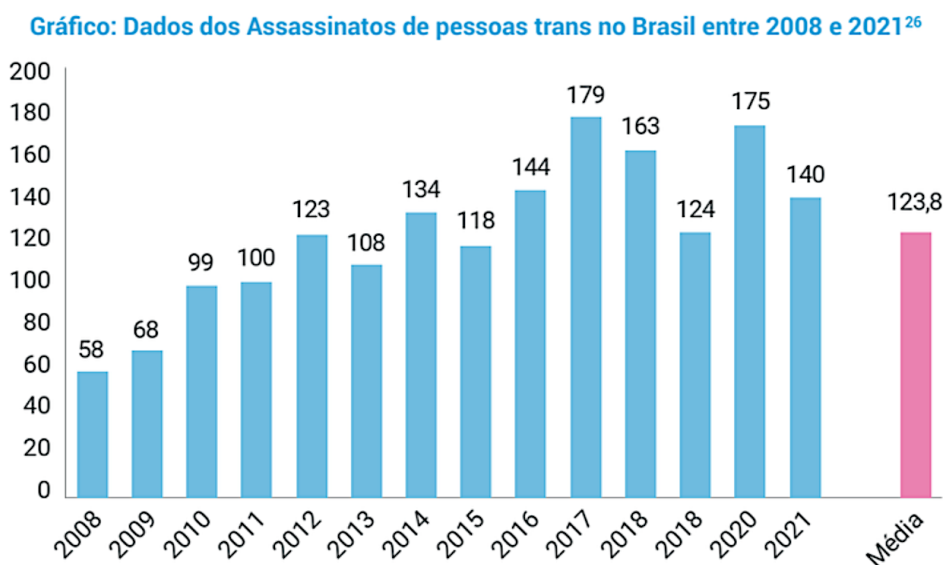
¹⁰Las siglas hacen referencia a la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales existentes: L = lesbiana; G = homosexual; B = bisexual; T = transexuales; Q = homosexuales; I = intersexual; A = asexual; + (signo más) = posibilidad de incluir nuevas identidades u orientaciones que puedan surgir.

Un informe elaborado por el Grupo Gay de Bahía (GGB) ¹¹, entidad que recopila datos sobre asesinatos de la población LGBTQIA+ en Brasil desde hace 40 años, registró una cifra récord de 445 muertes solo en 2017, víctimas de homotransfobia, de las cuales 387 fueron homicidios. y 58 suicidios. De las víctimas, 194 eran gays (43,6%), 43 lesbianas (9,7%), 5 bisexuales (1,1%), 12 heterosexuales (2,7%), cuyas muertes estuvieron motivadas por su vinculación con el universo LGBTQIA+.

Para agravar el panorama espantoso, 191 muertes fueron personas transgénero (42,9%), una cifra que representa un aumento del 6% en las muertes en comparación con el año anterior. Entre las víctimas destacan 13 hombres trans, asesinados con refinamientos de crueldad por machistas disconformes con la osadía de las exmujeres de afirmarse y actuar en el género masculino.

Datos más recientes muestran que ni siquiera la pandemia de la COVID-19, que determinó el aislamiento social como medida sanitaria para protegerse del contagio, y que se prolongó hasta septiembre de 2021, pudo contener la furia transfóbica en el país.

Un estudio realizado ese año por la Asociación de Travestis y Transexuales (ANTRA) con el apoyo de la Universidad del Estado de Río de Janeiro (UERJ), Universidad Federal de São Paulo (UNIFESP) y Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), presenta datos alarmantes. En 2021 se registraron 140 asesinatos de personas trans, de los cuales 135 fueron mujeres trans y travestis y 5 fueron hombres trans. Esta cifra fue superior a la de 2019, el período previo a la pandemia, cuando se registraron 124 muertes, habiendo estado también por encima del promedio desde 2008, que es de 123,8 homicidios anuales.



¹¹Informe completo de Personas LGBT asesinadas en Brasil – 2017, producido por Grupo Gay da Bahia: <https://grupogaydabahia.files.wordpress.com/2020/03/relatorio-2017.pdf>

Figura: Datos sobre asesinatos de personas trans en Brasil entre 2008 y 2021. Fuente: Agencia Brasil

São Paulo fue el estado con más homicidios (25), seguido de Bahía (13), Río de Janeiro (12) y Ceará y Pernambuco (11). Ese año se identificaron dos asesinatos de mujeres trans brasileñas fuera del país, en Portugal y Francia.

Los perfiles de las víctimas no pudieron ser rastreados por completo, dada la dificultad de acceder a los datos, debido a la ausencia de un corte que represente a las personas transgénero en los organismos de seguridad pública de Brasil.

En cuanto a la edad, solo 100 de las 140 víctimas pudieron ser identificadas. De estos, el 53 % tenía entre 18 y 29 años, el 28 % entre 30 y 39 años, el 10 % entre 40 y 49 años, el 5 % entre 13 y 17 años y el 3 % entre 50 y 59 años. El 81% se declaró negro o moreno, mientras que el 19% se declaró blanco.

La mayoría, el 78%, eran trabajadoras sexuales, evidenciando otra dura realidad que enfrentan las personas trans quienes, ante la falta de oportunidades, son obligadas a ejercer la prostitución, quedando en una situación de alta vulnerabilidad social y expuestas a los más altos índices de violencia.

El estudio presenta recomendaciones para enfrentar este escenario de violencia contra la población trans, como el reconocimiento, por parte de las autoridades públicas, de la autodeclaración de género, de las personas trans y diversas, incluyendo la acogida en albergues públicos, por ejemplo.

Las personas cisgénero son personas que se presentan al mundo y se identifican con el género que les ha sido socialmente impuesto. El término fue creado en la década del 2000 para referirse a personas no transgénero, como una alternativa a la expresión “heterosexual”, que era una clara analogía y oposición al término “homosexual”, reafirmando aún más la confusión entre género y orientación sexual (JESÚS, 2015).

El prefijo latino “cis”, que significa *del mismo lado*, se utilizó para crear el término cisgénero, aplicado a las personas que se identifican con el género con el que fueron registradas al nacer, a diferencia de “trans”, que significa *más allá* y se aplica a personas que no se identifican con el género que les fue socialmente impuesto (JESÚS, 2015), ni con la heteronormatividad social establecida.

Más que una palabra, cisgénero significa una posición. Hasta hace poco tiempo, las personas no trans no se daban cuenta de que también tenían una identidad de género y, además, que por ello gozaban de privilegios. Jesús (2015) afirma que surge la constatación de que era políticamente necesario, para la humanización de las personas trans y para la aproximación de los

no trans al debate, que pudieran ser nominados positivamente, además del “no”. El cisgenderismo constituye así una identidad social.

En cuanto a la intersexualidad, según la Sociedad Intersexual de América del Norte - ISNA, este es un término general utilizado para una variedad de condiciones en las que una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que no parece encajar en las definiciones típicas de mujer, género, o masculino. En otras palabras, la intersexualidad se refiere a variaciones en las características sexuales primarias y secundarias, incluidos los cromosomas, las gónadas y/o los genitales. Es una terminología nueva, usada en lugar del término hermafrodita.

Esta variación puede implicar ambigüedad genital, combinaciones de factores genéticos, apariencia y variaciones de los cromosomas sexuales distintas de XX para las mujeres y XY para los hombres. Esta última situación se ejemplifica en el caso del mosaicismo genético, evento en el que algunas células del individuo tienen información genética femenina y otras tienen información genética masculina (ISNA). En este conjunto de variables, también es posible incluir otras características, como la apariencia de la cara, la voz, las extremidades, el cabello y la forma de las partes del cuerpo.

Por ejemplo, una persona puede nacer con un aspecto femenino por fuera, pero con la mayor parte de su anatomía interna típicamente masculina. También puede haber nacimientos en los que un niño puede nacer con genitales que parecen estar entre las formas típicas masculinas y femeninas: una niña puede nacer con un clítoris que es visiblemente grande para los estándares típicos o sin abertura vaginal, o un niño puede ser nacido con el escroto no completamente fusionado para que se parezca más a los labios. También existe la posibilidad de que un niño nazca con mosaicismo genético, de modo que algunas de sus células tengan cromosomas XX (información genética femenina) y algunas XY (información genética masculina).

Sin embargo, y es necesario aclararlo, los debates en torno a las teorías de género no asimilan las divergencias de estas combinaciones cromosómicas como patológicas o ajenas al sistema reproductivo. Por el contrario, la patologización

Es importante recordar que, como se mencionó anteriormente, las personas intersexuales allanaron el camino para los desarrollos teóricos sobre las identidades de género, ya que sus cuerpos no estaban sujetos a la fijación en un sistema de género binario, lo que genera preguntas sobre esta tipificación.

II. Identidades no Binarias

El género no binario es la forma en que se designan las identidades de género de las personas trans, transgénero o transgénero, es decir, personas que no encajan en la binaridad de

género, y transitan entre femenino y masculino, en una variada gama de identidades y expresiones de género. .

Las personas no binarias no son exclusiva, total y siempre ni femeninas ni masculinas; sus identidades, por lo tanto, no son ni cien por ciento femeninas ni cien por ciento masculinas y, en general, optan por no replantear su género a través de tratamientos médicos, como medicamentos e intervenciones quirúrgicas (REIS y PINHO, 2016).

Los géneros no binarios, además de transgredir la imposición social dada al nacer -o incluso antes, pues durante el embarazo ya existe una expectativa binaria en relación con el niño y su género-, traspasan los límites de la polarización y se asientan o fluyen en diferentes puntos de género, o incluso se distancian de él (REIS y PINHO, 2016).

No binario incluye formas de identidad que van desde la neutralidad, la ambigüedad, la multiplicidad, la parcialidad, la ageneridad, el otro género y la fluidez de género, lo que hace que los géneros no binarios sean tipos infinitos.

La multitud de identidades no binarias es grande y variada. REIS y PINHO (2016) citan algunos ejemplos:

- a) **Pangénero:** identidad que hace referencia a una amplia gama de géneros que pueden ir más allá de la finitud de lo que actualmente entendemos por género; y género fluido: identidad de personas que poseerán el espectro de géneros en constante cambio, no restringiéndose a solo dos géneros (REIS y PINHO, 2016, p. 15).

personas binarias se conocen y se reconocen a sí mismas como hombres o mujeres, las personas no binarias también saben que no son simplemente hombres o mujeres; se perciben y reconocen de manera diferente a los géneros binarios socialmente impuestos.

- b) **Género queer:** a la vanguardia de los cambios culturales, las personas no binarias y de género fluido ocupan un lugar central en los debates sobre la identidad de género y como un rasgo de expresión que incluye a las personas cisgénero. Mejor conocido como *genderqueer* (género queer) o simplemente *queer*, las personas que asumen esta identidad, fluida, cambian de género cada cierto tiempo, en una frecuencia que puede ser aleatoria o incluso diaria.

Y los cambios pueden ser repentinos o graduales, constantes o inconstantes, entre géneros definidos o indefinidos, entre ciertos géneros o entre géneros completamente diferentes con cada cambio, y también pueden estar influenciados por el ambiente, grupo social, clima, crisis, ciclo hormonal, etc.

El término *queer* surgió en el idioma inglés alrededor del año 1500, para referirse a lo raro, extraño, excéntrico, peculiar, diferente a los estándares establecidos y, a partir de la década de

1920, pasó a usarse para referirse de manera peyorativa, como un insulto para los homosexuales; en Brasil, algo así como venado, maricón, maricón.

Laurie Penny, en artículo a BuzzFeed.com (*Cómo ser una feminista genderqueer*), declaró:

Nunca me sentí mujer, pero tampoco quise ser hombre. Desde que tengo memoria, quería ser algo intermedio. Para citar a Ruby Rose: Me llamé chica, pero solo porque mis opciones eran limitadas. Siempre supuse que todos se sentían así. (PENI, 2015).

Penny (2015) aún manifiesta sentirse atrapada por la feminidad de su cuerpo, por sus senos y curvas cosificados sexualmente, incluso deteniéndose a comer para disminuir su apariencia femenina.

Sam Escobar, editora de belleza del blog *Good Housekeeping* (Good Housekeeping) dice que, de niña, a veces se imaginaba tener un cuerpo masculino, pero aún apreciaba su aspecto femenino y que, a los 9 años, ya se dio cuenta de que no era exclusivamente atraído por los chicos.

Si bien el debate y las narrativas del género no binario han entrado en la agenda de la defensa de los derechos humanos, sociales y civiles en la actualidad, históricamente estas identidades no son nuevas.

Algunas culturas del mundo han ejercido durante mucho tiempo una idea más amplia de género. La evidencia arqueológica demuestra que las personas transgénero y los inconformistas de género han existido durante milenios.

En Europa del Este, se han encontrado tumbas de 5.000 años de antigüedad con esqueletos femeninos enterrados en armaduras de guerreros. Hay registros de mujeres nórdicas que " *se vuelven vikingas*" (participando en invasiones). Juana de Arco fue quemada viva por usar ropa de hombre. El *Kama Sutra* describe un tercer sexo, y la Biblia habla de "eunucos dispuestos". el *kathoey* (transgénero o "mujer del segundo tipo") de Tailandia tiene un lugar dentro de los escritos budistas. Otras culturas tienen una larga tradición de individuos no conformes con el género, como los *hijras* (transexuales, considerados el tercer sexo y que no pueden actuar como hombres o mujeres comunes) del hinduismo y la India; el *fa'afafine* (hombres criados como mujeres desde la infancia pero que tienen relaciones sexuales tanto con hombres como con mujeres) de las Islas del Pacífico; los muxes (hombres criados como mujeres) de México, y el doble espíritu (alma masculina o femenina atrapada en un cuerpo cambiado) en la cultura indígena de América del Norte (TANNEHILL, 2017).

Incluso en culturas antiguas, como Indonesia, el concepto de género no binario ha existido durante siglos. El grupo étnico más grande del sur de ese país, los bugis, viven con al menos cinco

identidades de género: binarios cisgénero, femenino y masculino ; el *calabai* , identidad del “hombre femenino ”; Él *calalai* , identidad de la “mujer masculina” y, el *bissu* , que es la combinación de todos los géneros (LATHIEF, 2015).

Más recientemente, en la década de 1970, en un pueblo del suroeste de la República Dominicana, la endocrinóloga Julianne Imperato-MacGinley descubrió los *guevedoces* (pene a los doce años) o *machihembras* (masculino-femenino), como se les conoce comúnmente en el pueblo, que son niños identificados como pertenecientes a un tercer género.

La ausencia de una enzima ¹²desarrollada en el útero de la madre durante el embarazo hace que uno de cada 90 niños de esta región sufra una transformación de niña a niño, aproximadamente a los 12 años de edad. Provocada por un raro trastorno genético, la falta de esta enzima impide que el bebé produzca la hormona sexual masculina hidrotosterona, lo que hace que, al nacer y hasta la preadolescencia, sus cuerpos se parezcan a los de las niñas, sin testículos y con una supuesta vagina. y así son criadas por familias, identificadas con el género femenino.

Los efectos sólo se perciben cuando el niño llega a la pubertad, cuando fluye la testosterona y, entonces, las voces cambian y el órgano sexual masculino empieza a crecer, cuando empiezan a ser socialmente reconocidos como hombres. Algunos asumen la identidad masculina, otros optan por mantener la identidad femenina.

Los *guevedoces*, científicamente llamados pseudohermafroditas, son incluso reconocidos, en dispositivos normativos, como una variante entre macho y hembra. En 1991, Julianne Imperato-MacGinley reportó un caso similar al de los *Guevedoce* en el noreste de Papúa Nueva Guinea, llamado *kwalatmala* ¹³.

Estas y muchas otras identidades de género posibles no solo reflejan la diversidad humana en uno de sus matices más mitificados, sino que también y principalmente revelan la falacia de la norma binaria y heterosexual impuesta milenariamente a la sociedad por una élite dominante, estableciendo el género como una construcción social, como así como ayudar a deconstruir la

¹² La endocrinóloga Julianne Imperato-MacGinley, de la Universidad de Cornell, EE. UU., descubrió que el trastorno genético es causado por la deficiencia de la enzima 5alfa-reductasa, responsable de convertir la testosterona en dihidrotosterona. Su descubrimiento se utilizó para crear un fármaco llamado finasterida, que se utiliza para tratar la hipertrofia prostática benigna y la calvicie de patrón masculino.

¹³ Imperato-MacGinley, J.; Miller, M.; Wilson, JD, Peterson, RE; Shackelton, C.; Gajdusek, DC **Un grupo de pseudohermafroditas masculinos con deficiencia de 5 α - reductasa en Papúa Nueva Guinea.** Endocrinología clínica, vol. 34, Número 4, abril de 1991, p. 293-298

narrativa hegemónica sobre las diferentes identidades de género y sexuales como una opción individual y deliberada, aunque también puede serlo.

Las expresiones de estas identidades serán tan variadas como las propias identidades. De naturaleza subjetiva, difieren de un individuo a otro y de un contexto a otro. A lo largo del tiempo, los géneros no binarios se han acercado a la población LGBTT (lesbianas, gays, bisexuales, travestis y transexuales), principalmente por la lucha por la igualdad de derechos sociales y civiles y por ser catalogados socialmente como transgénero (REIS y PINHO, 2016).

1.2.2 Expresión de género

Para Butler (2010), el género es un acto intencional, una performatividad que produce significados. Las identidades de género serían, por tanto, actuaciones de individuos que, al expresar sus identidades, subvierten un orden obligatoriamente establecido.

La expresión o performance de género se refiere, por tanto, a las formas que las personas utilizan para expresar su género en la sociedad. Desde el uso de ropa y accesorios hasta el repertorio actitudinal, los gestos y timbres de voz conforman esta categoría. Los accesorios, las modificaciones corporales, como tatuajes, piercings, peinados, depilaciones (o no), no quedan fuera, en definitiva, el conjunto de artefactos a través de los cuales las personas exteriorizan su identidad de género ya sea femenino, masculino, andrógino o nulo.

Todos los días, cada uno de nosotros expresa un cierto género, ya sea en la forma en que nos peinamos, elegimos nuestra ropa o incluso en la forma en que nos paramos. Nuestra apariencia, habla, comportamiento, movimiento y otros factores indican que nos sentimos, y nos gustaría ser vistos y entendidos, como hombres o mujeres, o ambos, o ninguno.

Jesús (2012) define la expresión de género como:

persona se presenta, su apariencia y su comportamiento, de acuerdo con las expectativas sociales de apariencia y comportamiento de un determinado género. Depende de la cultura en la que vive la persona. (pág. 13)

Y es en este contexto que la expresión de género se convierte en una extensión de nuestra identidad, nuestro sentido innato de ser hombre, mujer u otro. Aunque la sociedad y, principalmente, el mercado genere objetos, productos, espacios, en definitiva, todo lo que nos rodea en masculino y femenino, cosas de mujeres, cosas de hombres, los objetos en sí no tienen género. Las cosas toman el género de quien las usa, convirtiéndose en la expresión de lo que ellos definen como el género que quieren expresar. No es, por tanto, la expresión de una persona la que define su género ya sea cis, trans, agénero, etc. Es la persona misma quien lo define, en la medida

en que se identifica con tal o cual género. Hay quienes, por ejemplo, aun identificándose con un determinado género, se expresan utilizando artefactos que se consideran pertenecientes a otro género.

Por lo general, las expresiones masculinas se relacionan con ropa holgada, pantalón largo, traje y corbata, cabello corto, barba y bigote, entre otros complementos; mientras que las femeninas se relacionan con faldas, maquillaje, uñas pintadas, cabello largo, entre otros aspectos, y las expresiones andróginas, en teoría, a la mezcla entre objetos de ambos universos. En este último caso, como los andróginos generalmente hacen leer sus cuerpos como masculinos o femeninos, se utiliza la expresión “opuestos” para referirse a su performatividad, ya que se los considera más cercanos al ideal anhelado de androginia.

Una mujer, por ejemplo, que elige usar ropa socialmente reconocida como masculina y comportarse como alguien del género masculino, no necesariamente se identifica con este género. Este comportamiento puede referirse, de hecho, a lo que esta mujer define como masculino para ella. Romper con uno de los polos binarios es a menudo una cuestión de resistencia a los estándares normativos socialmente impuestos. Sobre todo, cuando se idealizan algunas expresiones de género apuntando a la deconstrucción de uno de estos polos. Reis y Pinho (2016) afirman que el uso de accesorios y prendas socialmente construidas como femeninas por parte de los hombres puede entenderse de dos formas. Primero, como una forma de resistencia a la (hetero)normatividad impuesta, al afirmar que las faldas, los tacones, los labiales, los corsés son objetos comunes y, por tanto, utilizables por cualquiera que lo desee y, segundo, en el sentido de aproximación al polo femenino. , ya que tales objetos son reconocidos como pertenecientes al universo femenino.

También existen expresiones o performances de género no binario, es decir, aquellas que no se ajustan al patrón de género binario. Son expresiones ambiguas, neutras, eternas, múltiples, que no se limitan exclusiva y totalmente a expresiones femeninas o masculinas. Las diferentes formas de expresión son, por regla general, también formas de resistencia y combate a una matriz de género en la que muchas personas no se sienten contempladas o, peor aún, que les provoca violencia (REIS y PINHO, 2016).

Las identidades fluidas no binarias han ganado mayor visibilidad en estos días, principalmente porque vivimos en un período de mayor conciencia cultural, lo que conduce a un cambio lento y gradual en las normas culturales en relación con estas personas. Sin embargo, la expresión fluida de género ha sido experimentada durante mucho tiempo, incluso por personas heterosexuales cisgénero. Las mujeres en la sociedad moderna, por ejemplo, expresan su género de muchas maneras, que cambian con mucha frecuencia, de un día para otro, o incluso de una hora para otra. Pueden usar traje (estereotipo masculino) en situaciones que exigen poder, mando,

fuerza, o combinar un vestido con un blazer, para mantener un aire ejecutivo más femenino, o incluso usar ropa que los haga sentir más atractivos, lo que requiere una vestimenta femenina mucho más estereotipada (TANNEHILL, 2017).

Los *drags queens*, hombres que se disfrazan de mujer de forma exagerada, son también expresiones fluidas no binarias, en la medida en que, por lo general, utilizan ropa y complementos femeninos para una época determinada (actuaciones, conciertos, eventos, manifestaciones) y, fuera de ante esta situación, se expresan con accesorios con un estereotipo masculino o incluso andrógino.

Otra expresión no binaria de género fluido es la androginia. A diferencia del concepto biológico, que define al individuo andrógino como aquel que tiene ambos sexos al mismo tiempo y es capaz de reproducirse solo (hermafrodita), por lo tanto, no se refiere a los seres humanos, la androginia se relaciona con una apariencia física ambigua, es decir, una apariencia física que no puede categorizarse como solo femenina o masculina, porque combina feminidad y masculinidad simultáneamente.

Woodhill y Samuels (2004) definen a la persona andrógina como aquella que es capaz de ocupar funciones tanto femeninas como masculinas y no prefiere una sobre la otra. Los andróginos son sensibles a los roles masculinos y femeninos en su entorno social y pueden realizar el comportamiento de mejor efecto en cualquier situación.

Davis (1992) afirma que la androginia implica una fusión y mutación de prendas de vestir y de apariencia que apuntan a destruir cualquier representación del sexo biológico de la persona. Según el autor, además de las características biológicas visibles, la ropa y otros complementos “no tienen nada que decir” sobre su género o rol sexual.

Las personas de cualquier género pueden parecer andróginas, ya que la expresión no está necesariamente vinculada a la identidad de género o al sexo. Una persona con identidad de género masculina puede usar accesorios considerados femeninos, como faldas, aretes, pintarse las uñas, buscando enfatizar la dualidad y, de igual forma, alguien con identidad femenina puede usar piezas y accesorios considerados masculinos, entre muchas otras combinaciones.

Y este es un aspecto observado por el mundo de la moda desde principios del siglo XX. La moda viene utilizando el término androginia para definir una tendencia, generalmente vista en pasarelas y editoriales. Los andróginos en este sentido son aquellos que tienen un equilibrio entre las características definidas culturalmente como masculinas y femeninas (ROBSON y GODBEY, 1997).

Ejemplo de ello, los jeans se han convertido en un fenómeno mundial, siendo identificados como una pieza unisex, a pesar de que, como elemento de moda, no dejan de hacer uso de detalles

que discriminan géneros, como diferentes cortes y colores, para uno y para otro género (LIPOVETSKY, 2009).

Según el mismo autor, en esta nueva aparición de la estructura de los sexos, hombres y mujeres ocupan posiciones distintas, siendo más prescriptivas para los hombres. Mientras las mujeres incorporan a su guardarropa piezas de origen masculino, dejándose llevar casi de todo, los hombres “son sometidos a una condición implacable, basada en la exclusión redhibitoria de los emblemas femeninos”. En definitiva, los hombres no pueden llevar vestidos ni maquillarse, por ejemplo, porque son características femeninas (LIPOVETSKY, 2009). Sin embargo, Singer (1990) analiza el principio de la androginia como una llave capaz de liberar al individuo de la prisión del sexo y el género; esta llave está disponible para cualquiera que tenga el coraje y la imaginación para hacer uso de ella.

1.2.3 Orientación sexual

Foucault (1988) define la sexualidad como un *dispositivo histórico*, es decir, como una creación social que se constituye históricamente a partir de múltiples discursos sobre el sexo. Estos discursos regulan, normalizan, establecen conocimientos y producen “verdades”.

La definición como dispositivo sugiere que nuestra mirada abarca un conjunto heterogéneo que abarca discursos, instituciones, arreglos arquitectónicos, legislación, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, ideológicas, morales, filantrópicas; lo que se dice y lo que se implica en lo no dicho. El dispositivo histórico es la red que se establece entre estos elementos (Foucault, 1993).

En este sentido, el concepto de orientación sexual puede variar mucho de una zona a otra y de un autor a otro. La mayoría de las veces se relaciona con el sentido, orientación del deseo sexual; ya sea para personas del mismo sexo, para el sexo opuesto o para ambos (Cardoso, 2008), es decir, la orientación sexual -no la opción sexual- atañe a la inclinación de la persona hacia lo afectivo, amoroso y sexual. Entonces, ¿qué género/sexo le atrae?

Cardoso (2008) señala que, con base en los estudios de Karl Heinrich Ulrichs¹⁴, quien en 1860 describió la orientación sexual de los hombres en tres categorías: uraniana, para un hombre que desea a otros hombres; diorian para el hombre que desea mujeres, y *urning* para el hombre que se siente atraído por ambos sexos. Las categorías creadas por Ulrichs son comparables a las categorías científicas modernas, que clasifican la orientación sexual como homosexual para

¹⁴Karl Heinrich Ulrichs, alemán, pionero del movimiento homosexual. En 1867 se convirtió en el primer abiertamente homosexual en hablar públicamente en defensa de los homosexuales. Acuñó nuevos términos para describir diferentes orientaciones sexuales e identidades de género.

referirse a personas con preferencia emocional y física por personas del mismo sexo; heterosexuales, personas que tienen preferencia emocional y física por el sexo opuesto, y bisexuales, referidas a personas que sienten atracción emocional y física por ambos sexos (MAGALHÃES, 2018).

Pero esta categorización estrecha no logra explicar por qué muchos hombres y mujeres reconociblemente heterosexuales tienen fantasías sexuales con personas del mismo sexo (y viceversa), o por qué estas personas pueden tener sueños eróticos o incluso enamorarse y tener relaciones sexuales con una persona del mismo sexo. , sin dejar de tener una orientación heterosexual. Algunos autores han tratado de medir la orientación sexual en una escala bipolar, que varía y permite una graduación continua entre personas exclusivamente heterosexuales y personas exclusivamente homosexuales, considerando aspectos de conducta sexual (práctica) y fantasía sexual (orientación) (Kinsey *et al* , 1948).

Klein *et al* (1985 *apud* Cardoso, 2008) añaden otras cinco dimensiones a la *escala de Kinsey*, además de la conducta y fantasía sexual: atracción sexual (orientación), preferencia emocional (orientación afectiva), preferencia social (orientación social), autodefinición (identidad sexual) y estilo de vida heterosexual u homosexual (identidad sexual).

Shively y DeCecco (1977) también señalan que la identidad sexual abarca cuatro componentes:

- **Sexo biológico:** sexo definido por los cromosomas, por la genética;
- **Identidad de género** – convicción de cada individuo de ser hombre o mujer;
- **Rol sexual social** - definido por el conjunto de conductas asociadas a la masculinidad y la feminidad, en un grupo o sistema social. Las sociedades tienen un sistema de sexo y género, aunque los componentes y el funcionamiento de este sistema varían mucho de una sociedad a otra. Por ejemplo, lo que se consideraba “femenino” hace unos años (como usar aretes, perfumes o cremas de belleza) hoy se considera “masculino” o se considera un comportamiento aceptable para los hombres (lo que hubiera sido intolerable hace solo unos años).
- **orientación** sexual- Preferencias emocionales y/o sexuales hacia uno u otro sexo.

Magalhães (2018) señala que es la interacción entre estos diferentes factores -biológicos, psicológicos, sociales y culturales- lo que constituye la orientación sexual de las personas. El autor también afirma que esta orientación puede cambiar con el tiempo, siendo tan dinámica como la vida misma y pudiendo variar infinitamente en su complejidad.

A partir de este análisis, se evidencian algunas orientaciones sexuales:

- **Homosexuales:** es la atracción afectiva y sexual por personas del mismo género/sexo. Las lesbianas, en este contexto, son mujeres a las que les gustan las mujeres, y los hombres homosexuales son los hombres a los que les gustan los hombres, siendo también el término usado para las mujeres.
- **Heterosexual:** es la atracción afectiva y sexual hacia personas del género/sexo opuesto.
- **Bisexual:** sería la atracción afectiva y sexual por cualquiera del binarismo de género: “hombre” o “mujer”.
- **Asexuales:** La asexualidad se refiere a las personas que no se sienten atraídas por ningún género. Pero vale la pena mencionar que todavía es una “sexualidad” en construcción.
- **Pansexual:** es la atracción afectiva o sexual que no depende del género o sexo.

Estudios como el de Coleman (1987, *apud* MAGALHÃES, 2018) demuestran que la orientación sexual no es una elección. Este tipo de motivación trasciende a cada individuo, y no es posible cambiar “conscientemente” tal orientación, ni siquiera a través de técnicas psicológicas.

Afortunadamente, los argumentos de los paradigmas sociales y culturales conservadores, que determinaban únicamente la orientación heterosexual como adecuada o normal, caen por tierra.

1.2.4 Feminismos en plural

Sí, feminismos en plural. El feminismo no tiene nada que ver con odiar a los hombres, ni con estereotipos de mujeres masculinizadas, que no se depilan o que siempre están enfadadas, como dice el sentido común. El feminismo es un movimiento que surgió de luchas colectivas, predominantemente de mujeres, por la igualdad de derechos sociales, políticos, profesionales y sexuales entre mujeres y hombres.

Y cómo cada mujer es única; vive su propia realidad a partir de los diferentes contextos que permean su universo, como lo socioeconómico, político, étnico-racial, cultural, religioso, de género y de orientación sexual, entre muchos otros que configuran su espacio en su sociedad de pertenencia, esta diversidad de características ayuda a las mujeres a entender que hay lineamientos que las unen a todas, como la certeza de que ninguna mujer merece sufrir violencia doméstica o violación y, por otro lado, que existen diferencias en las formas de ver las realidades y problemáticas de las mujeres en el mundo mundo

El movimiento feminista es uno, pero la diversidad social, cultural y regional lo coloca como un gran paraguas, bajo el cual se reflejan las luchas cotidianas de distintos colectivos de

mujeres desde distintas vertientes. El siguiente cuadro, resumido por Laura Reif (2019), nos sirve de guía.

Vertiente	Concepto
Liberal	<p>El feminismo más antiguo surge en la Revolución Francesa, en el siglo XIX, con Mary Wollstonecraft en “Reivindicando los Derechos de la Mujer”.</p> <p>Su objetivo es promover la igualdad entre hombres y mujeres a través de canales institucionales de forma gradual. El foco no está en sacudir estructuras, sino en insertar mujeres dentro de ellas. Por ello, defiende la representación femenina en el Congreso y en los puestos de liderazgo y poder.</p> <p>Centrado en la mujer individual y su libertad de elección, establece que el lugar del hombre está al lado de la mujer. Este aspecto recibe críticas por actuar sobre una agenda de igualdad de derechos, pero sin enfrentar las desigualdades, la explotación laboral y el capitalismo. Actúa principalmente en la propuesta de reformas políticas y legales y en el posicionamiento del derecho a elegir de las mujeres.</p> <p>Temas personales también están en la agenda, como la defensa de la legalización del aborto, la liberación sexual, los estándares de belleza, la violencia intrafamiliar, entre otros.</p>
Marxista o Socialista	<p>Surgió de las primeras críticas al feminismo liberal. Esta línea investiga y explica cómo el capitalismo y la propiedad privada oprimen a las mujeres. La opresión de la mujer no existe sólo por el machismo, sino también por la forma en que se organiza la economía bajo el capitalismo, reduciendo el papel de la participación de la mujer.</p> <p>La primera lucha de estas feministas fue por el derecho al trabajo. Con los años, se pasó a la abolición de los medios privados de producción y la repartición sexual del trabajo. Uno de los temas centrales de esta línea es que las mujeres no solo deben emanciparse en el mercado laboral, sino también dentro de la familia. Así, se demanda una división más justa del trabajo doméstico y reproductivo.</p> <p>La principal crítica que se le hace a esta corriente es que valora en exceso la condición económica de la mujer y olvida que la dominación y la explotación también tienen orígenes culturales y raciales.</p>
Interseccional	<p>Se parte del supuesto de que además del género, existen otros factores que oprimen a diferentes grupos de mujeres y</p>

	<p>esto debe ser considerado en las demandas, como la raza , la clase, el género, la edad, el territorio, entre otros que viven. El término interseccionalidad llama la atención sobre las diversas opresiones, cómo se cruzan y producen una situación de violación específica.</p> <p>Por ejemplo, las mujeres blancas, educadas , que viven en áreas urbanas y tienen trabajos formales, son diferentes a las mujeres negras, educadas, que viven en áreas rurales y trabajan por cuenta propia, que son diferentes a las mujeres indígenas, con poca escolaridad, que viven en una comunidad ribereña y trabajan sólo para su subsistencia. Todo esto debe ser considerado por el movimiento al discutir sus directrices.</p> <p>En esta línea se pueden encontrar grupos como el transfeminismo y el feminismo lésbico. Este feminismo nació como una crítica al feminismo blanco, propiciando un mayor intercambio de experiencias entre las mujeres y considerando que el patriarcado solo puede dejar de existir si todas estas mujeres diferentes se unen y si se cumplen sus demandas.</p>
<p>Negro</p>	<p>Surge de la idea de que la mujer negra no está representada por otros feminismos, ya que, además de todo, también sufre de racismo.</p> <p>Los problemas de las mujeres negras están relacionados tanto con los problemas de las mujeres como con el tema racial, por lo que simplemente guiar su existencia como mujeres no es suficiente para garantizar sus derechos.</p> <p>El feminismo negro en Brasil incluye agendas como el genocidio de la juventud negra, el prejuicio contra las religiones de origen africano y muchas otras experiencias, como la soledad de las mujeres negras, la alta tasa de desempleo y la desigualdad salarial, que las mujeres blancas desconocen.</p>
<p>RadFem</p>	<p>El feminismo radical no lleva ese nombre porque sea extremista, sino porque cree que la raíz de la opresión que sufren las mujeres está en los roles sociales asignados a los géneros.</p> <p>Entienden a las mujeres y los hombres de forma biológica: las mujeres tienen vaginas y los hombres tienen penes, pero eso no significa que las mujeres deban estar a la altura de los estereotipos de género que se les imponen.</p> <p>Esta tendencia surgió en la década de 1960 en los Estados Unidos a partir de los trabajos de Shulamith Firestone y Judith Brown. La primera fue la fundadora del grupo New York Radical Women y la segunda autora del manifiesto feminista radical de 1968 “Hacia un movimiento de liberación femenina ”, junto a Beverly Jones.</p>

	<p>Para el feminismo radical, de nada sirve que una mujer se empodere en la individualidad, porque estructuralmente seguirá oprimida por el machismo institucionalizado en la sociedad patriarcal.</p> <p>Por lo tanto, predica una revolución total de las estructuras. Y también la abolición del concepto de género, creando un mundo donde los genitales son una característica física más. Así, no tendría sentido pensar en mujeres cisgénero o transgénero, pues la categoría de mujer ni siquiera debería existir.</p> <p>Esta línea también está en contra de la prostitución y la pornografía, ya que serían herramientas de los hombres para cosificar a las mujeres y explotar sus cuerpos.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Recuadro 1 – Feminismos. Fuente: Raif , 2019 (con adaptaciones).

1.2.5 Género y feminismo radical

Las numerosas perspectivas teóricas sobre el género, que buscan comprender la multiplicidad de identidades de género, también encuentran críticas, especialmente entre el público femenino. Las feministas más radicales argumentan que el concepto de género no es más que una ficción creada por el patriarcado, una jerarquía impuesta por los hombres para asegurar el dominio sobre las mujeres. La crítica feminista al androcentrismo y sexismo en la ciencia desplegó un amplio e ineludible debate, e hizo que los estudios feministas y de género encontraran en su camino voces disonantes (PERUCCHI, 2009).

Claire Heuchan , feminista negra radical escocesa , creadora del blog *Sister Outrider : un feminismo* ¹⁵*radical negro* , afirma que la idea de género como binario se estableció para justificar la sumisión de las mujeres, con el fin de posicionar la opresión de los hombres en el ámbito de las cosas naturales Para ella, la clasificación del género como campo natural

no solo para despolitizar la jerarquía, sino para usar el esencialismo para convencer a las mujeres de que la resistencia radical a la idea de género, el medio de nuestra opresión es inútil. La desesperanza genera apatía, lo que obstaculiza el cambio social de manera más efectiva que cualquier otro desafío manifiesto. (HEUCHAN, 2017).

Las mujeres son así disuadidas de buscar su espacio, porque al traducir la abolición del género como una meta inalcanzable, las mujeres no tienen más remedio que aceptar su condición

¹⁵ <https://hermanaoutrider.wordpress.com/>

de ciudadanas de segunda clase, un objetivo fundamental del patriarcado capitalista supremacista blanco.

Las feministas radicales, las políticas de identidad de género propugnadas por la mayoría de los movimientos y grupos feministas reformulan la opresión de las mujeres en situación de privilegio, en la medida en que asimilan que ciertos grupos de personas están naturalmente hechos para desempeñar los roles de género impuestos en su categoría sexual. Conocidos como “cis”, por la lógica de la identidad de género, estas personas terminan avalando la misoginia. Las mujeres categorizadas como “cis”, por ejemplo, están naturalmente de acuerdo con ser oprimidas por los hombres. Todo el sistema patriarcal se camufla entonces con la identidad de género, presentándose como un hecho natural, en oposición a un sistema de opresión creado para asegurar el dominio de los hombres sobre las mujeres (HEUCHAN, 2017).

El gran problema, según esta lógica, es que desde el concepto de identidad de género se reformula como un privilegio la opresión de las mujeres por parte de los hombres, lo que quita el carácter prioritario de la liberación de las mujeres “cis” de la opresión patriarcal y lo invisibiliza. .su pertenencia a una clase sexual.

En una crítica abierta a la comprensión *queer* del género, la autora advierte que si bien el feminismo reconoce que no es el sexo biológico el que determina quiénes o qué somos capaces de ser como humanos, ni define nuestro carácter, cualidades, personalidad, lo *queer construcción* argumenta que un conjunto de características es inherente al varón y otro a la mujer, y que la identidad de género depende de cómo cada individuo alinee o equilibre estos rasgos (HEUCHAN, 2017).

Por lo tanto, en lugar de reconocer que hay muchas maneras de ser hombre o mujer, la comprensión *queer* clasifica a las personas en un espectro cada vez más amplio de categorías organizadas en estereotipos. Y aunque no hay evidencia científica que sustente la idea de un cerebro generizado, que es producto del neurosexismo (FINE, 2010), la posición *queer* define el género como lo que “el individuo siente”, que es en su esencia, es decir, tiene un fuerte atributo innato.

En otras palabras, al situar la identidad de género como un tema profundamente personal y, por tanto, un asunto íntimo, la perspectiva *queer* considera el género como un mero asunto de autoidentificación, lo que despolitiza las luchas de género, debilita la confrontación del poder y el patriarcado.

A pesar de oponerse a la idea de género como construcción social, la comprensión *queer* ha ganado cada vez más espacio entre feministas y progresistas, sobre todo porque reconoce que el binario es restrictivo para los individuos. Sin embargo, en lugar de defender un amplio trabajo

contrahegemónico, capaz de deconstruir la jerarquía de género, la teoría *queer* presenta una propuesta de excepcionalidad, aceptando que buena parte de las personas son adecuadas a su posición dentro de la jerarquía, ya sea en la condición de oprimidos o opresor, y otra parte figura como una excepción a las normas tradicionales de género (HEUCHAN, 2017).

La perspectiva *queer* es solo un recorte de debates más profundos, generalmente guiados por feministas más radicales. En medio de estos debates, la denuncia de que los actos de violencia contra las mujeres, por ejemplo, son causa y consecuencia del patriarcado, normalizado por la lógica de género.

A través del lente de las identidades de género, según Fine (2010), el opresor puede renunciar a su privilegio masculino y reclamar el estatus de oprimido y, asimismo, el oprimido puede rechazar los fundamentos de su opresión, solo a través de la autoidentificación. Pero desafortunadamente, uno no puede simplemente optar por salirse de la opresión estructural. El hombre es el estandarte de la humanidad y la mujer, relegada al “otro”, como bien nos enseñó Simone de Beauvoir, en *El segundo sexo*, de 1949.

Para el feminismo radical, mujer y hombre son solo clases sexuales, y afirmar que el alcance de nuestra identidad está definido por el rol de género presionado por la clase sexual es legitimar el proyecto del patriarcado. En cambio, es necesario incentivar y apoyar a mujeres y hombres a vivir al margen de los guiones definidos por el género porque, como destaca Heuchan (2017), solo a partir de la abolición del género se logra la liberación.

1.5 ¿Es cosa de chicos o de chicas? Los artefactos culturales que construyen los roles sociales de género



Fuente: <https://www.espacoeducar.net/2012/07/muitas-tirinhas-da-turma-da-monica-para.html>

La categoría de género incorpora atributos y funciones construidas histórica y socialmente y diferencias e interrelaciones entre los sexos que van más allá de la dimensión biológica. En este

sentido, ser hombre o mujer implica la incorporación de estos atributos y funciones, como forma de representarse, valorarse y actuar en una cultura determinada (FERNANDES, 2009).

Es así como llamamos rol de género al conjunto de estereotipos y prácticas sociales culturalmente incorporados a la figura masculina y/o femenina. A lo largo de la historia, las diferentes sociedades han creado sus propios roles de género y, en general, cualquier cambio en estas relaciones enfrenta grandes resistencias sociales. Esta resistencia se fragua en la tendencia que tenemos a entender las prácticas culturales como naturales. Pero la mayor barrera para cambiar las relaciones entre los grupos sociales es el hecho de que los privilegiados se niegan a reconocer la injusticia en la que vive gran parte de la sociedad. En el caso de las relaciones de género, el gran interrogante es la imposición de la voluntad masculina sobre la población femenina, es decir, el machismo.

Este concepto refuerza la idea de que las diferencias biológicas de sexo van acompañadas de estatutos, roles, responsabilidades y delimitan el lugar de hombres y mujeres en todas las instancias, sectores y niveles de la sociedad, especialmente en lo que se designa como característico del comportamiento y de las actitudes de las mujeres. y hombres en grupos sociales.

Las expectativas sociales y la construcción sociopolítica-económica de los roles femeninos y masculinos son de gran importancia en la formación de la identidad de género. Esta construcción influye en la forma en que los individuos toman sus decisiones y las experimentan y asignan significados al desarrollo humano. En otras palabras, convertir a alguien en mujer o en hombre requiere una inversión continua. No hay nada puramente natural y dado: ser hombre y ser mujer son procesos que suceden en el ámbito de la cultura (LOURO, 2008).

Ser hombre y ser mujer es algo que pasa por estrategias, procesos y prácticas culturales establecidas por los grupos sociales de los que formamos parte desde que nacemos, como la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación y demás instancias donde se desarrollan los conocimientos, conceptos y significados que conforman se producen el conjunto de recursos materiales e inmateriales y las producciones construidas y experimentadas en las relaciones sociales, costumbres, tradiciones, hábitos, valores, normas, constituyendo artefactos culturales.

Los artefactos culturales implican la producción y circulación de significados y sentidos que se relacionan con modos de ser, de pensar, de conocer el mundo, de relacionarse con la vida (FISCHER, 2003). Estos artefactos funcionan como dispositivos para promover aprendizajes que conciernen a la formación de sujetos y sus respectivas identidades de género y sexualidad, exponiendo cómo estos dispositivos operan en plataformas y lugares sociales, produciendo aprendizajes que no necesariamente son sistematizados y enseñados en la escuela, sino que circulan por dondequiera que los hombres y las mujeres lo son.

Y aunque están de acuerdo en que no es el momento del nacimiento y la denominación de un cuerpo como masculino o femenino lo que convierte a un sujeto en masculino o femenino, hay fuertes simbologías presentes en los artefactos culturales, lo que nos llama a examinarlos como instancias que pueden reiterar heteronormatividad, invirtiendo en la naturalización de ciertas formas de ser, comportamientos, procedimientos y actitudes cotidianas (LOURO, 2008).

Un fuerte ejemplo es lo que nos sucede incluso antes de nacer, cuando incluso durante el embarazo las diferencias entre los géneros están bien delimitadas, especialmente por el color del ajuar (rosa para las niñas, azul para los niños) y las actitudes de los miembros de la familia respecto expectativas en cuanto al sexo del bebé (¿será un compañero para mamá o jugará a la pelota con papá?). Diferencias que aumentan exponencialmente desde la primera infancia, simbólicamente, a través de la ropa, juguetes, deportes, diferentes programas para niñas y niños.

Para Rossini (2018), los padres y las madres, junto con la sociedad, refuerzan ciertos comportamientos de acuerdo con el género que se le asigna al niño al nacer. Para las niñas, colores delicados, vestidos, lazos, muñecas, aretes, proyectando en general un ideal de mujer, “hermosa, recatada y hogareña”¹⁶. Para los niños, colores azul o verde, pantalones y overoles, sin moños ni aretes. Uno invierte en carretas y camiones, con la esperanza de ser un hombre bueno, trabajador y varonil en el futuro.

Como argumenta Louro (2008), la afirmación “es un niño” o “es una niña” es suficiente para iniciar el proceso de masculinización o feminización; un trabajo pedagógico continuo, repetitivo e interminable que inscribe el género y la sexualidad “legítimos” en los cuerpos.

En la misma línea, los clásicos “los hombres no lloran”, “actúan como un hombre”, “es el hombre de la casa”, “las niñas se visten de rosa y los niños de azul”, “las niñas no hablan alto” o “no te sientes con las piernas separadas”, y cosas así son ejemplos de formas de opresión contenidas en la forma binaria del género, que refuerzan comportamientos, deseos, sentimientos y discursos ligados a lo masculino en los niños y lo femenino en las niñas (ROSSINI, 2018).

También hay que tener en cuenta que, en un contexto sexista, se enseña a los hombres a reprimir sus emociones, a sufrir solos y en silencio, a descuidar el afecto, a utilizar la fuerza y la violencia para resolver los conflictos, lo que, por regla general, se hace con ellos crecen emocionalmente vulnerables y con problemas psicológicos.

¹⁶Expresión utilizada por una revista conservadora, *Veja*, un día después de la votación del juicio político a Dilma Rousseff (18/04/2016) en la Cámara de Diputados, para referirse a la esposa del vicepresidente brasileño Michel Temer, en clara oposición a la perfil de Dilma, una mujer guerrillera, fuerte ya veces hasta agresiva.

Socialmente, las lágrimas son sinónimo de debilidad, descontrol, sensibilidad exagerada, atributos siempre ligados a lo femenino. Así como hablar de sentimientos, expresar emociones es cosa de mujeres, que tienen fama de parlanchinas, chismosas, y que siempre necesitan hablar de sentimientos, además de ser exageradas y dulces a la hora de demostrar amor por alguien.

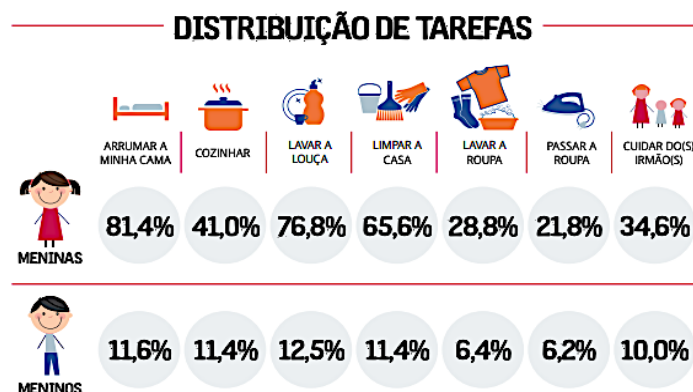
Fruto de una falsa superioridad de género, se insta a los hombres a mostrar menos sus sentimientos, a ser fríos ya resolver sus problemas solos. Como parte del paquete sexista, se acepta la resolución de conflictos a través de la violencia física, en situaciones en las que el más fuerte gana la batalla, lo que aún les otorga estatus.

De manera sutil vamos incorporando discursos, actitudes y comportamientos practicados en nuestro entorno social y junto a ellos vamos asimilando, reproduciendo y perpetuando estereotipos y prejuicios. A lo largo de la infancia, cualquier objeto que el individuo necesite será asignado a un género predeterminado: ¿es para niño o niña?

Aprendemos primero con nuestro grupo familiar, luego en la escuela, en la iglesia, con los programas de televisión, anuncios, multimedia a los que tenemos acceso a través de teléfonos inteligentes, cuadernos, libros, redes sociales, entre otros medios de comunicación masiva, que desde hace mucho tiempo han invertido - exitosamente – en inducir a niños y jóvenes a establecer identidades colectivas de los roles típicos de hombres y mujeres en la sociedad occidental (FARIA, 2012).

Investigación realizada en 2015 por Plan Internacional, sobre “cómo es ser niña en Brasil”, escuchó a casi 1800 niñas de 6 a 14 años en las 5 regiones del país y demostró la enorme desigualdad de género en relación a la distribución de las tareas domésticas, entre otros aspectos. Mientras que el 81,4% de las niñas hace la cama, solo el 11,6% de los niños realiza esta tarea; mientras que el 76,8 % de las chicas lava los platos y el 65,6 % limpia la casa, solo el 12,5 % y el 11,4 % de los chicos realizan las mismas tareas, respectivamente. Entre otras actividades, persisten las desigualdades de género.

Figura: Distribución de las tareas del hogar por género

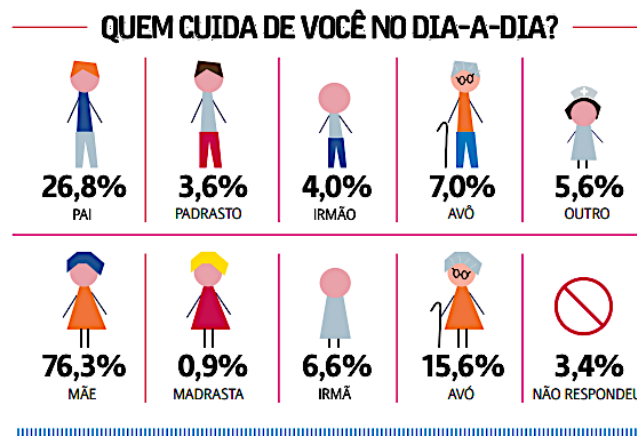


Fuente: Plano Internacional , 2015

Como muestra la figura, la distribución de tareas revela una enorme desigualdad de género en el espacio doméstico. Por el hecho de ser niñas, son naturalmente responsables de las tareas, lo que les quita parte de su infancia en cuanto al derecho a jugar, estudiar y no asumir responsabilidades en lugar de los adultos, que no está igualmente disponible para los niños.

También destaca en este reparto de tareas el cuidado de los hermanos, asumido por el 34,6% de las chicas frente al 10% de los chicos, no sólo por la disparidad entre ellas y ellos, sino por la demostración inequívoca de la naturalización del discurso que instituye socialmente roles de género. La figura “¿Quién te cuida a diario?” ilustra la reproducción pedagógica de las desigualdades de género en el seno de la familia y que quedan como referente para los niños.

Figura ¿Quién te cuida a diario?



Fuente: Plan Internacional, 2015

Con el 76,3% de las respuestas, la madre es el miembro de la familia que más cuida a las niñas, reforzando el cuidado como algo percibido y naturalizado como tarea exclusiva de las mujeres. Además, la presencia masiva de madres en el cuidado de sus hijas, aun cuando trabajen fuera del hogar, también indica el doble o triple recorrido de la madre.

Mientras que la mujer está condicionada, en la infancia, a ser madre, el hombre no necesita tener esta preocupación. De ahí la importancia de que los niños tengan contacto con los juguetes destinados a las niñas. Según Machado (2021), el juguete transita entre lo concreto y lo simbólico y, por tanto, aparece como un medio de resistencia frente a las estructuras patriarcales. El contacto del chico con la cocina de la casa, con las ollas, la escoba y la escobilla de goma, jugando a poner a dormir al muñeco pueden ser formas de desarrollar otro perfil masculino, más positivo en sus futuras relaciones.

Machado (2021) también refuerza que la mayoría de los hombres crecen con el aval del patriarcado para cometer errores y ser aceptados, mientras que a las mujeres no se les permite

cometer errores, especialmente si están relacionados con el rol social estructuralmente estipulado para ellas. Por ejemplo, si en una casa viven diez personas, nueve hombres y una mujer, y en esa casa tienen tareas domésticas que hacer, seguramente la culparán de lo deshecho (MACHADO, 2021).

¡El juguete no tiene género! Si es así, no es para niños.

Sin embargo, cuando se realiza una búsqueda virtual de juguetes para niños, se puede apreciar una clara distinción entre los que se consideran apropiados para niñas y para niños. Una investigación realizada por Gregoviski et al (2016) encontró que, en estos buscadores, la separación entre juguetes de niña y juguetes de niño es llamativa. Los autores presentan dos ejemplos de anuncios comerciales encontrados en una de las plataformas de video (YouTube):

- I. “Muñeca X, ¡ahora las niñas pueden jugar a ser mamás con un bebé que parece real! Lo nombras y lo recuerdas para siempre. Chica: '¡Te vas a llamar Luisa!' Muñeco: '¡Mami! [risas]'. AX juega al escondite, pregunta por el osito de peluche, tiene un pañal y un biberón. Y cuando haga frío, coge la manta y echa una pequeña siesta. ¡Muñeca X, te enamorarás de este amuleto de bebé!”
(...)
- II. “¡Con el coche eléctrico infantil X, el estilo empieza pronto! [imagen de un niño conduciendo el juguete] Imagine una elegante réplica del BMW. ¡Es mucho espectáculo! [imágenes de autos] (...) Ahora es genial cuando los padres tienen la oportunidad de pasar tiempo de calidad con sus hijos, por eso este auto viene con un control remoto [imagen de un niño sonriendo en el auto] (...) (GREGOVISKI et al, 2016, p. 94)

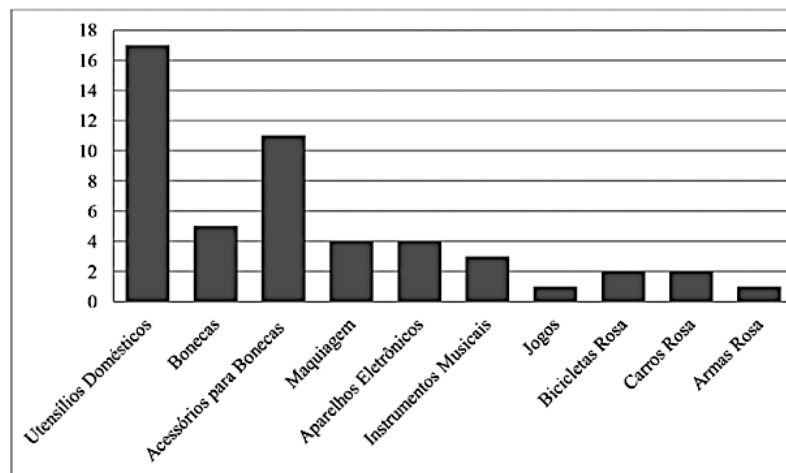
Aquí tenemos una visión social clara de lo que es un juguete típico para niñas o niños, y cómo esto se asocia con los roles asignados a los géneros masculino y femenino. Mientras que en el primer comercial el texto deja claro a quién va dirigido el producto ofrecido (niñas) y cuáles son sus funciones (jugar a las mamis con un bebé que parece un bebé de verdad), en el segundo comercial se expresa únicamente el público objetivo por la imagen (niño manejando el carro), y los roles están asociados al estilo de vida y sociedad entre hombres (los padres tienen la oportunidad de pasar tiempo de calidad con sus hijos). En una traducción libre: los hombres se divierten mientras las mujeres cuidan de la descendencia.

Al buscar la expresión "juguete de niña" en el buscador de Google, las mujeres seguían enfrentándose a la mayoría de imágenes de artículos para el hogar en miniatura, seguidas de

muñecas y maquillaje infantil, mientras que las bicicletas y los cochecitos aparecen en menor número, y los que aparecen, se asocian con muñecas famosas y son invariablemente de color rosa. Sin embargo, cuando la búsqueda es de “juguete de niño”, aparecen “muñecos de acción”, superhéroes, autos de todo tipo y color, huellas de automóviles y armas en general (GREGOVISKI et al , 2016).

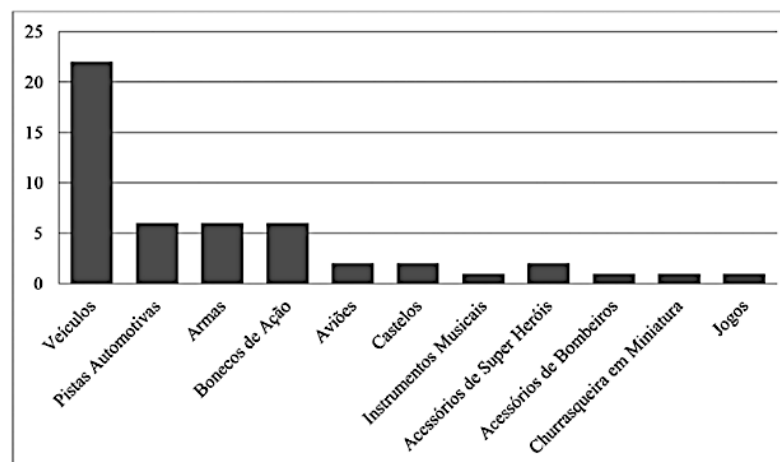
Para ilustrar mejor la afirmación, los autores presentan el Gráfico 1, con el análisis cuantitativo de las primeras cincuenta imágenes mostradas por Google para la búsqueda de “juguete para niñas”, y el Gráfico 2, con el resultado de las primeras cincuenta imágenes de “juguete para niños”.

Gráfico 1 - Imagens encontradas a partir da pesquisa do termo “brinquedo de menina”



Fonte: Google Imagens, 2016

Gráfico 2 - Imagens encontradas a partir da pesquisa do termo “brinquedo de menino”

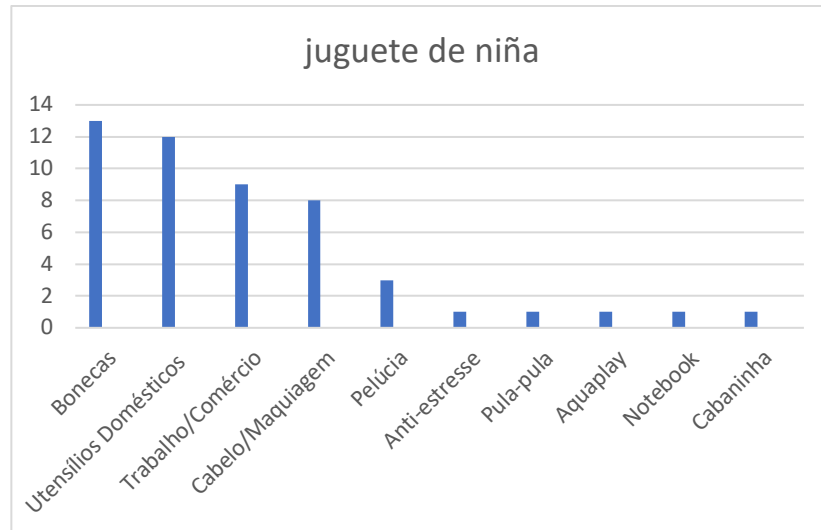


Fonte: Google Imagens, 2016

Fuente: GREGOVISKI et al, 2016, p. 95

En la expectativa de que los tiempos acelerarán los cambios también para la transformación positiva de la sociedad, una búsqueda realizada en el buscador de Google Imágenes, en diciembre de 2022 ¹⁷ por los mismos términos, arrojó los siguientes resultados:

Gráfico – Juguetes de niña



Fuente: El autor

En comparación con la investigación realizada por Gregoviski et al., en 2016, las muñecas, los artículos para el hogar, el maquillaje siguen dominando lo que está en el imaginario social sobre el rol social de la mujer como madre, ama de casa y siempre ordenada (hermosa, recatada y en casa) . . Sin embargo, siguiendo las exigencias de la actualidad, empiezan a aparecer en escena juguetes asociados al mundo laboral; más enfocadas al comercio, como cajas registradoras, estructuras para ferias de verduras, dulces y heladerías. Entre estos cincuenta juguetes, uno es inusual tanto por su función como por el hecho de que aparece solo para niñas: una muñeca antiestrés . Fabricado en material esponjoso, es para que el niño siga apretando hasta que pase el estrés.

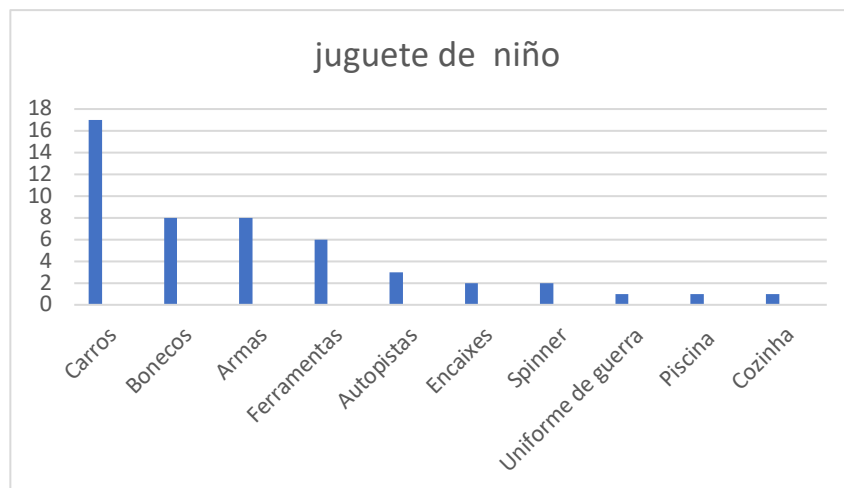
Gráfico – Juguetes de niño

¹⁷ Páginas de pesquisa – Brinquedo de menina:

https://www.google.com/search?q=brinquedo+de+menina&rlz=1C5CHFA_enBR893BR895&sxsrf=AJOqlzUzpEORq9TptvLryJrO-Nj4d7_6CA:1674388653448&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKewj5mJ7nj9v8AhXXIbkGHYDECvkO_AUoAnoECAEQBA&biw=1920&bih=807&dpr=1.5

Brinquedo de menino:

https://www.google.com/search?q=brinquedo+de+meninao&tbn=isch&ved=2ahUKewj5mJ7nj9v8AhXXIbkGHYw1AVwQ2-cCegQIABAA&oq=brinquedo+de+meninao&gs_lcp=CgNpbWcQA1C0CFi0CGDACmgAcAB4AIABpOGIAbwCkgEDMC4yMAEAoAEBqgELZ3dzLXdpei1pbWfAAQE&scient=img&ei=tCTNY4JZ-_Hk5Q-M64TgBQ&bih=807&biw=1920&rlz=1C5CHFA_enBR893BR895



Fuente: El autor

En cuanto a los chicos, hay poca variación en comparación con 2016: autos, figuras de acción, armas, carreteras, siguen marcando la pauta. Pero, al igual que aparece para las chicas, los útiles de reparación y mantenimiento en general, además de una cocina sorprendente, parecen aludir al mundo del trabajo, manteniendo siempre el patrón viril con el que se alude al perfil masculino.

De lo lúdico a lo concreto, la marcación de espacios y roles sociales de género atraviesan los cuerpos de niños y niñas, en su tránsito de la niñez a la adolescencia. De manera radical, las imposiciones del patriarcado delimitan los modos de ser-ser-actuar de hombres y mujeres, al descifrar sus cuerpos de manera estándar y heteronormativa. Y el cuerpo de la niña es el que más sufre la estandarización de comportamientos, que censuran su libertad de acción, movimiento, actitudes, expresión de sentimientos y sexualidad.

Un evento notable, lleno de significados en el cuerpo de la niña, es su primera menstruación. Según los círculos sociales y culturales, la llamada menarquia es el código, el rito de paso de la niñez a la edad adulta, sobre todo porque está íntimamente ligada a la sexualidad y capacidad reproductiva de la mujer.

Sin embargo, a lo largo de los siglos, y bajo el fuerte sesgo del mercado, lo que solía ser un hito para el paso entre etapas del desarrollo fisiológico, con el advenimiento de las compresas y otros productos industrializados y con la medicalización de la menstruación, en cierto modo estos temas fueron secundarios y la higiene y protección del cuerpo, la limpieza y la apariencia ganaron mayor protagonismo (LOURO, 2000).

Prácticas y creencias antiguas, como la reclusión y el descanso; supersticiones, como no lavarse la cabeza, no ducharse con agua fría, no comer ciertos alimentos, además de los “males” menstruales, que padecen muchas de nuestras ancianas, están siendo sustituidas por el fomento de

la actividad física y la higiene, incluso como estrategias para superar dolores de cabeza y calambres (LOURO, 2000).

Pero todas estas prácticas, lenguajes y modos aún constituyen sujetos femeninos y masculinos y, aún los más antiguos, aún producen marcas; grabar en el corazón y la mente de hombres y mujeres el repertorio conductual y actitudinal que deben asumir, en una perspectiva binaria y heteronormativa. La familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación, las normas y las leyes invierten significativamente en la reproducción de estas marcas.

Para Louro (2000), estas instancias realizan una pedagogía, en un movimiento que muchas veces “aparece de manera articulada, reiterando identidades y prácticas hegemónicas mientras subordina, niega o rechaza otras identidades y prácticas” (p. 17).

Y a pesar de todas las contradicciones, debilidades y oscilaciones que marcan esta pedagogía, la sociedad utiliza múltiples estrategias para establecer una identidad femenina o masculina normalizadora e inmutable. Las identidades de género se transforman así en un modelo normal y único de identidad sexual que, obviamente, es heterosexual (LOURO, 2000).

De esta forma, los atributos de lo femenino y lo masculino se van normalizando en nuestro medio, al punto de ser considerados conceptos fijos e inmutables y determinantes de las identidades y deseos sexuales. Por tanto, si el niño, en el vientre de la madre, tiene pene, es un niño y como tal, estará condicionado a sentirse atraído por las niñas y viceversa (BUTLER, 2013).

Y para acabar con esta lógica endémicamente reproducida, es necesario subvertir este orden compulsivo, desmantelando la obligación entre sexo, género y deseo. En este caso, el mejor remedio contra el machismo y todas sus formas de opresión es hablar a los niños, especialmente a los varones, sobre la división del trabajo doméstico, la cooperación y el diálogo para solucionar los problemas. Las niñas, por su parte, necesitan ser incentivadas a vivir situaciones diferentes a las impuestas culturalmente al universo femenino, con formas diferentes de jugar y divertirse, ampliando su repertorio y favoreciendo la deconstrucción de estereotipos de juego de niña y juego de niño. También es importante presentarles a mujeres inspiradoras, que rompieron con las normas y se convirtieron en líderes, profesionales destacadas, referentes en áreas distintas a las que les están reservadas por el hecho de serlo. La representatividad importa.

1.6 De las mujeres de Atenas a la sociedad contemporánea: el imaginario judeocristiano occidental y el papel de la mujer en la sociedad patriarcal

Desde sus inicios, las relaciones humanas se basan en el sometimiento del hombre por el hombre, forjado muchas veces en la explotación y la violencia, que es el ingrediente principal en

la transformación de las relaciones afectivas y sociales en relaciones de poder y sumisión (SILVA, 2012).

Cuando consideramos estas relaciones desde la perspectiva de la construcción de los roles de género y sus implicaciones en la construcción de las identidades masculina y femenina, vemos que determinan una dinámica de relación y poder siempre favorable a los hombres, con graves consecuencias para el pleno ejercicio de la ciudadanía femenina. (CABRAL Y DIAZ, 1998).

En este sentido, cuando hablamos de género, estamos hablando de relaciones de poder, ya que las relaciones existentes entre hombres y mujeres son desiguales, asimétricas y mantienen a las mujeres sometidas a los hombres y al dominio patriarcal (COSTA, 2008). A partir de las diferencias sexuales, la sociedad define qué es ser hombre y qué es ser mujer, qué es masculino y qué es femenino, estableciendo así representaciones de género. ¡Y más! Establece no sólo criterios para las relaciones entre hombres y mujeres, sino también la relación de las mujeres entre sí y de los hombres entre sí, definiendo la relación de género (MACÊDO, 2003).

Según Kabeer (1990), el género es el

“[...] proceso a través del cual los individuos que nacieron en categorías biológicas de hombres o mujeres se convierten en categorías sociales de mujeres y hombres a través de la adquisición de atributos de masculinidad y feminidad definidos localmente” (Kabeer , 1990, p.9).

Desde esta perspectiva, los roles de género son tomados como un sistema de roles y relaciones entre mujeres y hombres que, a diferencia del sexo biológico, están determinados por el contexto social, político y económico (MACÊDO, 2003) de una determinada sociedad. Es posible entonces entender las relaciones de género como relaciones sociales y de poder desiguales entre hombres y mujeres, resultado de una construcción sociohistórica (CABRAL E DIAZ, 1998).

Para Louro (1998), enfatizar lo social no significa negar la biología, o que el género se constituye en cuerpos sexuados, sino que las desigualdades no deben buscarse exclusivamente en las diferencias biológicas, “sino en los arreglos sociales, en la historia, en las condiciones de acceso a los recursos de la sociedad, en las formas de representación” de masculino y femenino (Louro, 1998, p. 22).

Al ser producto de un proceso pedagógico, que se inicia en el nacimiento y dura toda la vida, las relaciones de género refuerzan las desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en lo que respecta a la sexualidad, la reproducción, como en lo que respecta a la división del trabajo y la ciudadanía (CABRAL y DIAZ, 1998).

Mientras las niñas son incentivadas a ser pasivas, frágiles, sensibles, discretas y dependientes, con juguetes y juegos que refuerzan aspectos de la maternidad y las tareas domésticas, los niños dominan los espacios abiertos, las calles, desbordando fuerza física, racionalidad, virilidad, con juegos de estrategia, mando y fuerza animándolos a ser fuertes, valientes, independientes y a tomar decisiones.

Consolidando este discurso, el lastre del mito judeocristiano -un hito civilizatorio occidental- ilustra bien los roles del hombre y la mujer en el mundo, impregnando el imaginario colectivo con las relaciones de sumisión de la mujer al hombre.

Lima (2010) sostiene que, a lo largo de la historia humana, las mujeres siempre han convivido con numerosas narrativas y discursos religiosos que les enseñaron y moldearon su papel en el mundo.

El discurso religioso judío, gestado en una sociedad basada en la figura del patriarca y ligada al aspecto biológico del embarazo y la lactancia, definió que corresponde a la mujer dar a luz, cuidar a los hijos y alimentarlos, mientras que el hombre tiene el rol de proveer y, en consecuencia, comandar la sociedad conyugal (LIMA, 2010).

Para mantener este orden compulsivo se crearon una serie de restricciones y subterfugios para construir y consolidar la narrativa del mando del hombre y la obediencia de la mujer bajo la “voluntad del dios-padre”, a quien no se debe contradecir.

Del judaísmo nacen dos grandes líneas religiosas contemporáneas: el cristianismo en Occidente y el islam en Oriente. La sociedad cristiana occidental, nacida y nutrida de creencias judías, reproduce valores extremadamente tradicionalistas en relación con la mujer, y que llegan hasta nuestros días con una fuerte reproducción de ideas y valores originarios del Antiguo y Nuevo Testamento de la Biblia cristiana, percibió de manera notable los prejuicios y la discriminación contra las mujeres.

En la estela de las sociedades antiguas, especialmente la griega, el mito judeocristiano occidental se refleja en la moral sexual dirigida a la conducta masculina, mientras que a la mujer le queda el papel de, a lo sumo, ser la pareja del hombre, pero siempre en una posición inferior. posición, asignándoles el rol de educar, capacitar, vigilar y tener bajo su poder (LIMA, 2010).

En cambio, era necesario abstenerse de ellos cuando estaban bajo el poder de otro hombre, como el padre o el marido, por ejemplo. Como objetos, no importaban los deseos o sentimientos, solo le correspondía aceptar y satisfacer la voluntad y los deseos de los hombres (LIMA, 2010).

El papel de la mujer en la sociedad antigua era ser esposa y dar legitimidad a la descendencia de su marido. Para eso, era necesario mantenerla sumisa, obediente y, sobre todo,

fiel, ya que la exclusividad sexual de la mujer era la única forma de garantizar la legítima paternidad de los hijos.

Al hombre se le aconsejaba la fidelidad sólo para demostrar su superioridad sobre sus propios deseos; dominio sobre uno mismo como signo de fuerza, de grandeza. La fidelidad del marido sólo podía ser aparente; lo más importante era asegurar a las esposas legítimas sus privilegios y posición de respeto (LIMA, 2010).

Basado en Aristóteles, la moral de la época afirmaba que correspondía al hombre mandar ya la mujer obedecer, en todo sentido. En las relaciones sexuales, por ejemplo, el hombre es quien debe determinar, regular y dominar el placer de la mujer, y también es responsable de la salud de los órganos femeninos, ya que la penetración y absorción de los espermatozoides sería la clave para la salud del cuerpo de la mujer (LIMA, 2010).

Ya de la concepción judía heredamos la creencia en un Dios-Creador que, a pesar de ser un espíritu, está siempre asociado a la figura masculina, lo que aleja inmediatamente a la mujer de lo divino y la hace más susceptible al mal, a las artimañas de el diablo.

El texto bíblico, en el libro del Génesis, anuncia, en los capítulos 1 y 2, que Dios -que es hombre- creó a Adán a su imagen y semejanza y, más tarde, al darse cuenta de la soledad del primogénito, quitó a la mujer, Eva, de su costilla, y le dio un regalo para ser su "ayuda idónea". Según LOPES (2010), allí se establece la relación de dependencia de la mujer con el hombre, ya que éste nace de sus costillas, no como ser individual, autónomo, sino para cumplir el rol de acompañante, con el "candor y dulzura de la que está lista para servir a su señor" y cumplir los dictados del dios para poblar el mundo.

Es en este contexto de sociedad patriarcal que surge la narración judía de la creación de la mujer después del hombre y de él, de su costilla, y el mito judío del pecado original, en el que la mujer se hace responsable del pecado y del sufrimiento de toda la humanidad.

Además del servilismo, la alegoría bíblica también atribuye a la mujer estados psicológicos considerados menos nobles, como la codicia, la avaricia, la deslealtad, la desobediencia y la susceptibilidad, personificadas en Eva -que se dejó seducir por la serpiente y comió del fruto prohibido-, y merecedor de la ira y severo castigo del Dios-Creador, al desobedecer su orden. Según el libro de Génesis:

16 A la mujer dijo: Multiplicaré en gran manera tu dolor en el parto; con dolor darás a luz los hijos. Tu deseo será para tu marido, y él se enseñoreará de ti. (Génesis: 3, 16)

También refuerza que, para las mujeres, la sexualidad debe estar centrada en la reproducción, no en el placer; siendo esta prerrogativa de los hombres, para quienes, socialmente, se valora el ejercicio de la sexualidad, siendo signo de su masculinidad y poder. A la mujer, castidad; al hombre, orgías.

El hombre también fue sentenciado por el Creador, pero como consecuencia de no haber dominado sus propios deseos y dejarse seducir por la mujer:

“Por cuanto escuchaste la voz de tu mujer y comiste del árbol que yo te había prohibido comer, maldita sea la tierra por tu culpa. Tomarás de ella tu sustento con trabajo duro todos los días de tu vida.

Espinos y abrojos os producirá, y comeréis la hierba de la tierra. Con el sudor de tu rostro comerás tu pan, hasta que vuelvas a la tierra de donde fuiste tomado; porque polvo eres, y al polvo volverás.” (Génesis 3:17-19)

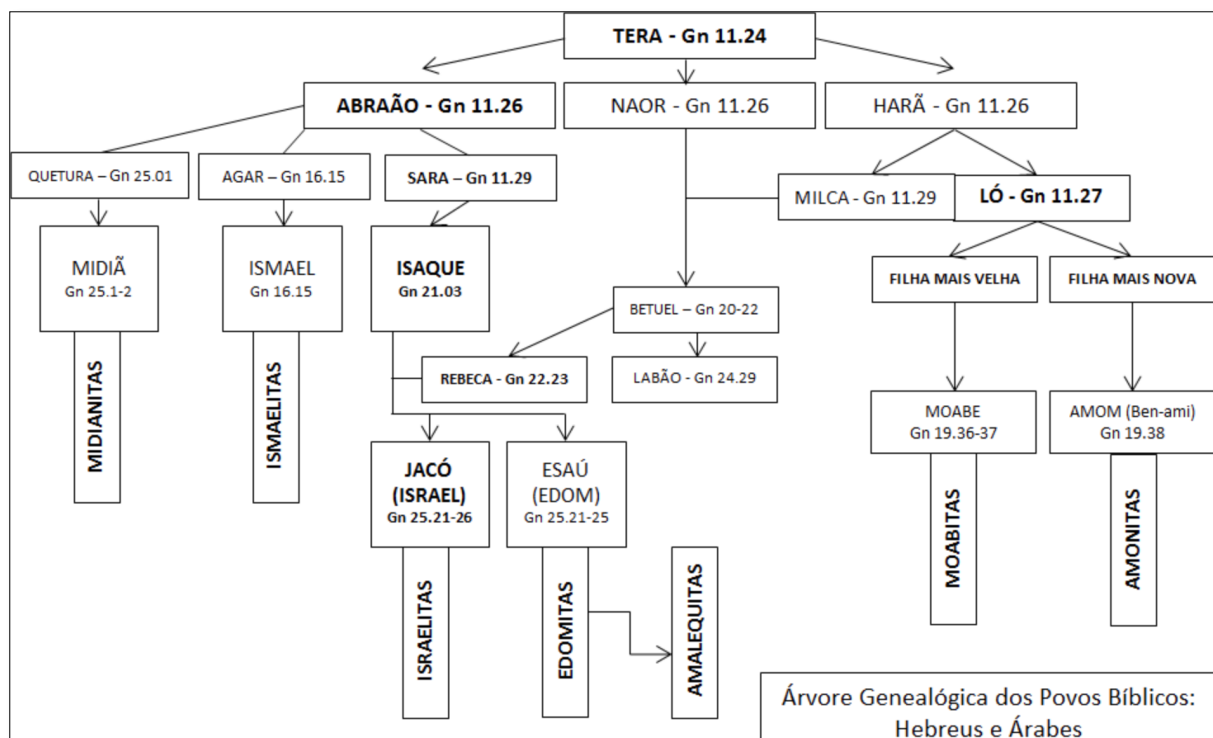
Además de ser responsable de su propio dolor, según Lima (2010), la mujer también se vuelve, así, responsable del sufrimiento de la humanidad y de la muerte del género humano, lo que la coloca en el plano de la maldición, la tentación, el pecado, la perdición y la impureza.

En las religiones que tienen su fundamento en la fe judía, el cristianismo y el islam, el gran patriarca es Abraham, que es el padre de todos los creyentes y, en especial, del pueblo judío.

Abraham estaba casado con Sarah y ambos, ahora ancianos, no tenían hijos. Sara, preocupada por la descendencia de su esposo, ya que vivían en una sociedad patriarcal y patrilineal, sugiere que Abraham "se acueste" con su sierva, Agar. De esta relación extramatrimonial nace Ismael. Más tarde, Sara queda embarazada de Isaac, que es el hijo legítimo de Abraham. Sara, celosa, expulsó a Agar y a su hijo Ismael de la casa (LIMA, 2010).

Es a partir de la disputa entre los dos hijos de Abraham, Isaac e Ismael, el legítimo y el bastardo, que se originan el cristianismo y el islam. De la descendencia de Isaac se originarán las doce tribus de Israel y más tarde de Jesús, hijo de José, quien dará origen a la religión cristiana. De la descendencia de Ismael nace Mahoma, quien dará origen al islam. La siguiente figura describe el árbol genealógico del cristianismo y el islam.

Figura : Árbol Genealógico de los Pueblos Bíblicos: Hebreos y Árabes



Fuente: <http://pastorfelipemiranda.blogspot.com/2013/03/arvore-genealogica-dos-povos-biblicos.html>

En una sociedad patriarcal, las leyes y prohibiciones considerarán a los hombres como dueños del mundo y a sus mujeres, simples objetos y accesorios para satisfacerlos, engendrarles descendencia, cuidar de los quehaceres domésticos, educar a los hijos en la obediencia a las leyes.

Construida según los lineamientos del patriarcado, la biblia cristiana fue y continúa siendo la principal guía moral y de conducta para los individuos occidentales, legislando y moldeando el comportamiento social; perpetuar el papel de la mujer como subordinada del hombre.

En el Antiguo Testamento, el libro de los Números, trae la máxima “si una mujer traiciona a su marido, será objeto de maldición por parte del Señor ...” (5, 20). El libro Deuteronomio, en su capítulo 22, dice: “Si una mujer joven es dada por mujer a un hombre y él descubre que no es virgen, entonces será llevada a la entrada de la casa de su padre y será apedreado” (20-21). Levítico es más enfático, refiriéndose a la mujer como fuente de impureza y maldad:

“Si una mujer menstrúa, será inmunda hasta siete días después de que termine su flujo, y todo lo que toque quedará inmundo hasta la tarde. Si alguien intenta tocarla o jugar tarde. Cualquiera que se una a ella durante este período quedará impuro durante siete días” (15, 18-33).

El Nuevo Testamento no deja de prohibir y condenar a la mujer, restringiendo sus derechos en la sociedad cristiana. Con tono amenazante, São Paulo en su Primera Carta a Timoteo refuerza:

“Que la mujer aprenda en silencio con total sumisión. No permito que una mujer enseñe o tome autoridad sobre su esposo, sino que permanezca en silencio. Porque el primero en ser creado fue Adán, luego Eva. Y no fue Adán quien se dejó engañar, sino la mujer quien, engañada, incurrió en transgresión.”
(2, 11-14)

Con igual amenaza, Pablo escribe, en su Carta a los Efesios:

“Esposas, sométanse a sus esposos, como al Señor. En efecto, el marido es cabeza de la mujer, como Cristo, Salvador del Cuerpo, es cabeza de la Iglesia. Y así como la Iglesia se somete a Cristo, así también las mujeres se someten a sus maridos en todo”. (5, 22-24)

San Pedro, el primer Papa de la Iglesia católica, dice también en sus escritos que “las mujeres deben estar sujetas a sus maridos” (3, 1).

Le sigue el proceso de cristianización del mundo occidental, cuyas bases se asientan en el judaísmo, lo que también alimentó el creciente proceso de alejamiento de la participación de la mujer en la intermediación de lo divino.

Según Lima (2010), según Lima (2010), el razonamiento de que, por voluntad de Dios, los hombres eran los seres dominantes y las mujeres los seres obedientes, a partir del siglo IV, cuando la Iglesia Católica llegó a dominar Occidente. El cristianismo unificó doctrinalmente estos preceptos, reuniendo valores griegos, romanos y judíos en esta codificación, basada en la concepción veterotestamentaria, es decir, en los pasajes del Nuevo Testamento bíblico, para colocar a la mujer en sus “lugares propios”.

Una vez más, la biblia cristiana es implacable en acercar a la mujer al mal y coartar sus derechos. En Eclesiástico, el autor afirma que “no hay ira que pueda vencer a la ira de la *mujer*. Mejor es *vivir con un león y un dragón* que vivir con una mala *mujer*” (25, 23).

A raíz de la inferiorización y sumisión de la mujer al hombre, muchos otros hallazgos inspirados en pasajes bíblicos fortalecen el mito judeocristiano. Tertuliano de Cartago, por ejemplo, prolífico autor de las primeras frases del cristianismo, en el siglo II, determina: “habrás

vístete siempre de luto, cúbrete con harapos y hazte daño como penitencia para reparar el error de haber hecho perder al género humano... ¡Mujer, eres la puerta del diablo!

San Juan Crisóstomo, obispo y doctor de la Iglesia, en su homilía sobre *Cómo elegir esposa*, pronunciada en el siglo XVI V, se dirige a los hombres para advertir que el matrimonio tiene por objeto exclusivamente evitar que el hombre caiga en tentación, en pecado y, por tanto, enseña: “escuchad lo que dice Pablo: antes bien, a causa de la tentación de la inmoralidad, cada uno tiene su propia esposa (I Corintios 7:2). (...) Sólo por esto debemos buscar esposa: para evitar el pecado, para librarnos de toda inmoralidad”.¹⁸

mujeres se les impone así el papel de meros objetos de expiación de los pecados de los hombres, especialmente de la lujuria, lo que las legitima para someterlas a los más sórdidos caprichos sexuales, pues para eso existen.

El *Malleus Maleficarum*, uno de los manuales más crueles de la Inquisición, escrito en 1486 por los sacerdotes dominicos Heinrich Kraemer y James Sprenger, se ocupa, entre otros temas, de imprimir la etiqueta de maldad a las mujeres. En el libro, algunas citas, como la de San Mateo (19), muestran esta intención:

¿Qué otra cosa es una mujer sino enemiga de la amistad, castigo inevitable, mal necesario, tentación natural, calamidad deseable, peligro doméstico, detrimento deleitable, mal de la naturaleza pintado de alegres colores?
(pág. 51)

En otros pasajes, el *Malleus Maleficarum* trae fragmentos de la Retórica, de Cicerón, que afirma que “ los muchos apetitos del hombre lo llevan a un solo pecado, pero el solo apetito de la mujer las lleva a todos los pecados, porque la raíz de todos los vicios femeninos es la avaricia”. , además de las Tragedias de Séneca, que afirma que “una mujer ama u odia; no hay una tercera alternativa. Y las lágrimas de una mujer son un error, pues pueden provenir de una verdadera pena, o ser una trampa. Cuando una mujer piensa sola, piensa mal” (p. 51).

Si, por un lado, la mujer es el chivo expiatorio del pecado del hombre, por otro lado, la asociación de su condición con el mal la ha convertido en enemiga directa de la fe cristiana. Frente a la figura de la mujer, a quien la imaginación cristiana consideraba malvada y maldita, era

¹⁸ S t. Homilías de Juan Crisóstomo sobre Casamiento and Family Life (Homilías de San Juan Crisóstomo sobre el matrimonio y la vida familiar), editado por Philip Schaff, (Buffalo, NY: Christian Literature Editorial Co., 1889.)

relativamente fácil establecer la caza de brujas. En el contexto de la realidad, eran las mujeres las que atendían los partos, aliviaban diversas enfermedades, curaban heridas, usaban pociones, emplastos y hierbas. Y fue precisamente la habilidad con las opciones, el conocimiento de los principios terapéuticos de las hierbas, las técnicas curativas y preventivas de la época, lo que las asoció con el mal, la curación y la brujería. Sobre esto, el *Malleus Maleficarum* afirma: “si hoy quemamos a las mujeres, es por su sexo, porque, “hay un defecto en la formación de la primera mujer, (...) ella es pues un viviente imperfecto, siempre engañoso” (LIMA, 2010).

En tierras brasileñas se aplica la misma línea de razonamiento. Antônio da Silva, en 1763, en sus Sermones de la tarde dominical de Cuaresma, responde que el diablo tiene a la mujer en la tierra como instrumento del mal que quiere hacer en la tierra.

Sin embargo, a partir del siglo XIX, después del renacimiento del conocimiento científico, todo lo que se explicaba desde Dios ya través de la biblia, se explica a través de métodos racionales, a través de la ciencia. Comienza un proceso de ruptura con la explicación teológica de los fenómenos del mundo y del universo.

Pero la ciencia occidental nace marcada por la mezcla con la narrativa de la religión, ya que los primeros científicos de la era moderna también eran profundamente religiosos. Como tal, sus discursos están cargados de valores, creencias y prejuicios heredados contra las mujeres.

Lima (2010) afirma que, si en el campo científico fue posible comenzar a cuestionar los valores y prejuicios judeocristianos, no ocurrió lo mismo en relación al avance en el campo religioso y en el sentido común. Aún impregnados en el imaginario colectivo, los valores milenarios reproducidos generacionalmente, siguen vivos y activos.

Incluso los logros de los movimientos feministas contemporáneos, como el sufragio universal, la profesionalización y la escolarización, el ingreso al mundo del trabajo, la ciencia y los parlamentos, aún no han logrado mitigar las desigualdades entre las mujeres en todos los ámbitos (LIMA, 2010).

Los determinantes para la permanencia de situaciones de desigualdad que, a la luz de la racionalidad, ya no se sustentarían, encuentran fuertes raíces en nuestra formación sociohistórico-religiosa. Como afirma Bordieu (1999), el sistema de disposiciones duraderas que funciona en cada momento como matriz de percepciones y acciones, integrando todas las experiencias vividas, nos lleva a actuar intuitivamente, sin reflexión.

Para Bordieu (1999), existe una verdadera orquestación sin director, que confiere regularidad, unidad y sistematicidad a las creencias y normas sociales que son naturalmente incorporadas por los individuos. De manera pedagógica, tales normas se transmiten generacionalmente, a través de la transmisión oral y de repertorios comportamentales y

actitudinales que engloban los procesos educativos, siendo asimilados como procesos dictados por la naturaleza, es decir, asumidos y reproducidos sin cuestionamiento alguno.

Es así como los preceptos bíblicos y los prejuicios históricos contra la mujer son interiorizados como verdades absolutas, siendo replicados pedagógicamente y materializados en frases “sin pretensiones”, como “el hombre es el cabeza de familia”. Esta frase es repetida incluso por las mujeres para afirmar su posición de liderazgo en la casa (aquí, yo soy el hombre de la casa), reforzando el rol social del hombre.

Otros clásicos del imaginario colectivo refuerzan la inseparabilidad del matrimonio y la necesidad de las mujeres de soportar todo tipo de maltratos por parte de los hombres, como la propia violencia doméstica, que sigue siendo tratada como un asunto privado. Frases como “malo como él, peor sin él” y “en las peleas entre marido y mujer, no te metas”, tan recurrente en el léxico popular contemporáneo, reedita el mito de la mujer objeto, propiedad del hombre.

La fuerza de los prejuicios histórico-religiosos se asienta en las relaciones sociales del presente, regulándolas aún hoy. También se puede ver la marcada y violenta reproducción de las normas prohibitivas para la mujer que estaban impresas en las religiones judía, islámica y cristiana, validando la lógica de que las religiones nacidas de Dios Padre sólo pueden estructurarse a partir del androcentrismo y la interdicción a la mujer (LIMA, 2010).

1.4.1 La fuerza de los estereotipos: el patriarcado y el síndrome de la bella, recatada y ama de casa

Los intensos y acelerados cambios sociales, políticos y económicos de los últimos dos siglos han invitado a hombres y mujeres a jugar un papel protagónico en la ruptura con la cultura hegemónica y en la transformación de costumbres y estilos de vida. Pero, aun así, los artefactos culturales actuales, como los medios televisivos, las redes sociales, las plataformas de *streaming*, entre otros, insisten en estimular características socialmente determinadas, imponiendo lo que significa ser hombre y ser mujer, replicando pedagógicamente la estructura heteronormativa.

Esta es la fuerza del patriarcado, un sistema que se caracteriza fundamentalmente por el poder del género masculino como categoría social, centrada en la filiación patrilineal que, en la sociedad occidental, tiene el ADN del mito judeocristiano, que determina el control masculino sobre femenino.

Esta forma de organización social establece relaciones regidas por preceptos que colocan a las mujeres subordinadas jerárquicamente a los hombres, así como a los jóvenes subordinados jerárquicamente a los mayores, corroborando con la supremacía masculina que atribuye mayor importancia a las actividades masculinas en detrimento de las femeninas y legitimando el control

del hombre sobre el cuerpo, la sexualidad y la autonomía de la mujer y atribuyendo más prerrogativas y ventajas sociales y sexuales al género masculino (STRÜCKER & MAÇALAI, 2016).

El patriarcado, instaurado en Brasil a lo largo de tres siglos de colonización europea, ha determinado desde entonces el modelo de familia idealizado: monógamo, heteronormativo, comandado por el hombre, que detenta el dominio y el poder sobre la mujer y la prole, al tiempo que determina sus tareas domésticas y se hace cargo cuidado de los hijos y del marido.

El control masculino sobre el cuerpo y la sexualidad de la mujer se hizo aún más evidente con la división sexual del trabajo y el mantenimiento del patrimonio familiar establecido por matrimonios preestablecidos, cuyos intereses eran exclusivamente económicos. Según Machado (2000), una vez establecida la propiedad privada y descubierto el rol reproductivo de los hombres, se instalan relaciones predominantemente monógamas, como instrumento para garantizar la distribución de los bienes sólo a los herederos legítimos. Además, la integración en la familia no resultaba sólo de los lazos de sangre, sino también de la aprobación del padre, titular de las normas, vínculos morales, religiosos, jurídicos entre sus miembros, que procuraba despreocuparse de los hijos ilegítimos.

En las familias más acomodadas, las mujeres tenían un estilo de vida restringido al hogar, con poca o ninguna oportunidad de interacción social fuera de la familia. Esta medida pretendía mantenerlos modestos y puros, ya que el espacio público estaba destinado a los hombres. Mujeres en la puerta; hombres por la puerta. Educadas solo para desenvolverse en el ámbito doméstico, para ser esposas ideales, las niñas de clase media y alta, predominantemente blancas, ya querían marido desde temprana edad (PONTES, 2016).

Para ello, además del cuidado de la belleza, se cultivaba la decencia, la modestia y las buenas maneras como virtudes necesarias para la mujer: antes del matrimonio, como atractivo para los pretendientes, y después del matrimonio, como forma de inculcar el respeto al marido y demostrar indisponibilidad. para las demás relaciones, es decir, garantizar la legitimidad de los herederos. Los dictados de la época recomendaban, especialmente a las mujeres casadas, ser comedidas en sus gestos, miradas, en la expresión de emociones, que no dejarían traslucir, sino con plena conciencia (SAIHET, 2003).

Sin embargo, las mujeres esclavizadas, mestizas, pobres, que necesitaban trabajar para garantizar el sustento de la familia y, por lo tanto, no podían permanecer modestas en el hogar, cargaban con el estigma de mujeres “fáciles”, negligentes con su reputación e indignas de una vida familiar. en la línea del patriarcado (STRÜCKER & MAÇALAI, 2016). Esta condición también los convertía en blancos preferenciales de la lujuria de los “felizmente casados”, que practicaban

sexo con sus esposas, modestas y amas de casa, sólo para procrear y garantizar su descendencia. A las mujeres casadas no se les permitía el disfrute, el placer sexual; El coito, envuelto en una neblina de sacralidad, se les impone como el cumplimiento de una obligación conyugal, a saber, dar continuidad a los genes del marido y evitar que caiga en la tentación. Sin embargo, buscaban en las mujeres “fáciles” aventuras sexuales no recomendadas para el lecho matrimonial.

Esta división entre obligación sexual y placer crea también una subdivisión entre los individuos de segunda clase (las mujeres), sintetizada en la máxima “esto es para el matrimonio”, que aún hoy se utiliza para categorizar a las mujeres por comportamiento, estilo y actitudes sexuales. En comparación con las mujeres libres, que usan ropa llamativa, hablan y ríen a carcajadas, frecuentan lugares con mucha circulación de personas, practican sexo por placer y con diferentes parejas, por ejemplo, las más introvertidas, que usan ropa discreta, hablan bajo y aparentan tener pocas experiencias sexuales se elevan al nivel de “casarse”, mientras que las otras son por “diversión”.

A fines del período colonial, los valores tradicionales de sumisión femenina comenzaron a modificarse, aunque el poder y la autoridad permanecieron en manos de los varones. La ausencia de los hombres en el ámbito familiar, producto de las guerras y la explotación del territorio, transfirió el puesto de mando de la familia a las mujeres, lo que también las impulsó a participar activamente en la sociedad a través de su trabajo, dentro de sus hogares, en pequeños negocios. o incluso en fábricas.

Durante los últimos 150 años, el movimiento feminista ha sido en gran parte responsable de los logros de las mujeres en todos los campos de la vida social, como mejores condiciones y respuestas efectivas a sus demandas.

A principios del siglo XX, la explícita división sexual del trabajo, con mujeres ocupando tareas menos especializadas y mal remuneradas, y bajo la dirección de los hombres, denunció la falta de una legislación laboral que regulara las actividades laborales. Organizadas, las mujeres denunciaron ante la prensa obrera las pésimas condiciones de trabajo e higiene, el excesivo control disciplinario al que eran sometidas en los lugares de trabajo, repercutiendo en la Constitución Federal de 1934, que les aseguraba el derecho al voto y la libre competencia. a la función pública.

Con el tiempo, las condiciones sociales del mundo sufrieron transformaciones y las mujeres, poco a poco, fueron ocupando otros lugares en la sociedad, no sin enfrentamientos. Empezaron a librar las luchas necesarias por el reconocimiento, la igualdad, ganar espacios y romper las barreras del silencio.

El movimiento feminista de la década de 1960 repercutió, entre otros aspectos, en cambios legales a favor de las mujeres, como la Ley del Divorcio (1977), que reemplazó la palabra divorcio

por separación legal, hizo optativa la adopción del apellido del marido y amplió al hombre el derecho a reclamar alimentos. Pero fue la Constitución Federal de 1988 la que fue la gran portadora de innovaciones jurídicas, al establecer el principio de igualdad, estableciendo que mujeres y hombres son iguales en derechos y deberes, y prohibiendo cualquier forma de prejuicio y discriminación.

La democracia, como era de esperar, hace justicia a la igualdad de género. Hoy en día, la forma en que cada mujer se posiciona en la sociedad se aleja cada vez más del rol femenino que se juega en el siglo XIX; gracias a su influencia vive la presente adelantada a su tiempo, exponiéndose a la crítica y la lucha por conquistar el espacio que casi siempre es feroz.

No hay duda de que las mujeres han avanzado, pero ¿qué conflictos, qué impasses enfrentan hoy para avanzar hacia un futuro mejor, de igualdad y sin opresión?

En Brasil prevalecen las características del modelo patriarcal, cruzando tiempos y espacios y dejando sus huellas aún hoy. La mujer sigue subyugada y se le imponen nuevas formas de sumisión al hombre y, aún después de años de lucha, la sociedad aún no ha superado esta herencia maldita del patriarcado.

Según Rocha (2017), vivimos un momento crucial de la historia, donde el pensamiento único neoliberal se extendió, causando daños, incluso para las mujeres. Junto a quienes alcanzaron el podio, a pesar de los obstáculos que la sociedad no ve, los índices de mortalidad materna, violencia intrafamiliar, condiciones laborales precarias y manifestaciones de trastornos como síndrome de pánico, síndrome de *burnout*, depresión, estrés, enfermedades cardiovasculares, entre otros.

Uno de los ejemplos más emblemáticos, los conceptos estereotipados de belleza, fijados en cuerpos caucásicos, alargados y delgados, de pelo lacio y largo, piel y ojos claros, imponen, especialmente a las mujeres, unos cánones estéticos casi inalcanzables para la mayoría de las personas población, especialmente en Brasil, cuyo mestizaje es tan diverso como amplio. Tales estándares, difundidos con insistencia por los grandes medios, por razones de marketing, imponen la eterna juventud, la blancura, los cabellos lacios, rubios y de ojos claros, cuerpos flacos, pero con pechos y culo llenos, a hombres y mujeres, para ellos, y musculosos para ellos. los ellos

Esta dictadura estética y pedagógica fue el punto de partida en la carrera por el cuerpo perfecto y la eterna juventud, responsable de cifras récord de cirugías plásticas, implantes protésicos y procedimientos invasivos, además del aumento sin precedentes de casos de graves trastornos alimentarios, como bulimia y anorexia y, en el otro polo, la epidemia de cirugías bariátricas para reducir la obesidad (FREITAS, 2016) .

Subyace a esta lógica la visión conservadora de la mujer bella, recatada y hogareña, que ya no se retrae, sino que vive en la sombra y para satisfacer los deseos y necesidades de los hombres. Si la lucha por la supervivencia la empuja al mercado laboral, al mismo tiempo se le responsabiliza de las tareas domésticas y, ante la ausencia de un equipamiento social que la sustente, se le carga la culpa por la imposibilidad de conciliar realización y perfección profesional de los roles seculares que se le asignan como “reina del hogar” (ROCHA, 2017).

El regreso a casa, a la antigua usanza, ya no es posible. Es un hecho. Pero las cadenas de una liberación inacabada, propia de una sociedad explotadora de la fuerza de trabajo, marcada por una ideología dominante de opresión, que refuerza el papel de sumisión y objeto de la mujer, persiste en una situación de retroalimentación que, de vez en cuando, vuelve al centro del debate sobre los roles sociales de género.

La aún frágil liberación de la mujer ofrece brechas al pensamiento alienante, masificado por los principales medios de comunicación conservadores, por los discursos religiosos fundamentalistas y también por el mercado. Juntos, estos sectores, en su mayoría liderados por hombres, dictan las tendencias de comportamiento, actitud, sociales y políticas de sus grupos sociales.

Y es así como en pleno siglo XXI, la mujer es cosificada y llamada a admitir su papel de subordinada al universo masculino.

Emblemático en este contexto es el ataque a la inteligencia colectiva, cometido por uno de los medios de comunicación brasileños más ultraliberales y conservadores, al publicar en sus páginas un reportaje sobre la esposa del entonces vicepresidente de la república brasileña, michel temer (en minúsculas sobre propósito¹⁹).

Con el título “Marcela Temer: bella, recatada y ama de casa”, el artículo, publicado en abril de 2016, perfila el perfil de un “ejemplo a seguir”, narrando que la niña, 43 años menor que su esposo, es discreta, parece pequeña, le gustan los vestidos hasta la rodilla y sueña con tener más hijos²⁰.

Por si no fuera suficiente el escandaloso intento de reducir a la mujer al rol impuesto por el patriarcado, el reportaje se publica en medio del proceso de juicio político a la entonces presidenta Dilma Rousseff, quien además de ser exguerrillera y haber combatido contra la dictadura

¹⁹ Además de la regla gramatical brasileña para los nombres propios, la letra mayúscula al principio puede significar fuerza, orgullo, poder. Al escribir el nombre de Michel Temer con iniciales minúsculas, desafiando la gramática, la autora quiere expresar su protesta y profundo desprecio por este fiel representante del patriarcado y toda su historia como clásico machista. Es un hombre, blanco, viejo, rico y ESTAFADOR!

²⁰ Para leer el informe : <https://veja.abril.com.br/brasil/marcela-temer-bela-recatada-e-do-lar/>

militar, ser mujer divorciada, viste ropa más masculina y, además, se atrevió a administrar su propio país, ocupando el más alto cargo en el ejecutivo nacional.

El mensaje claro, dado no solo a Dilma, sino a todas las mujeres que aspiran a asumir funciones estratégicas, a ocupar puestos de alta dirección, es que el lugar de la mujer está en el hogar, sin ser protagonista, cuidando a sus hijos y a su esposo; siendo siempre bella, conservando la eterna juventud para satisfacer a su hombre.

El caso es que, meses después de esta publicación, Dilma fue destituida, en un golpe de estado perpetrado por su diputado, en connivencia con fuerzas conservadoras del poder legislativo, el poder judicial, la iglesia, el comercio, la agroindustria, los grandes medios de comunicación... El golpe misógino y clase, tomó Michel Temer sentarse en el codiciado sillón de presidente de la república y reforzar la superioridad de los hombres sobre las mujeres. Este hecho se hizo evidente cuando la composición de su ministerio - golpista - sobre la que Dilma, al ver la foto publicada en los medios, escribió: “tenemos un ministerio de hombres, ricos y blancos, sin negros y sin mujeres”. Y aún añadiría: ni jóvenes ni pobres.

El efecto “bella, recatada y hogareña” abrió profundas grietas en los debates entre las mujeres. Por un lado, el frenesí y protesta entre las feministas, y por otro, la reproducción de los hábitos y el estilo de Marcela Temer entre mujeres conservadoras, en su mayoría blancas, de clase media o alta, y cristianas.

Pero el reinado de Marcela no fue muy largo. La “pobre niña rica” - como se la conoció, por ser de origen humilde y haber sido entregada por su madre, a los 18 años, a los caprichos de un hombre rico y viejo - también era muy superficial y también intelectualmente frágil.

No se puede negar, sin embargo, que el estereotipo de la bella, recatada y hogareña encontró apoyo y arraigó en grupos que, aunque minoritarios en relación con las mujeres emancipadas, fueron lo suficientemente fuertes como para movilizar a una masa fundamentalista que libra una “guerra santa” contra derechos de la mujer, y que inflada por líderes religiosos de carácter e intenciones dudosas, utilizan la máxima “el niño viste de azul” y “la niña viste de rosa”.

Capítulo II - Techos de cristal: ¿barreras invisibles e infranqueables?

2.1 Breve historia de la participación de la mujer en el mundo del trabajo

La participación de la mujer en el mundo social está históricamente marcada por su silenciamiento y discriminación, evidenciados en diferentes campos: en las responsabilidades sociales, en educación, en familia, en la vida sexual y reproductiva. En el trabajo, esto el silenciamiento sigue más evidente.

Desde el principio hasta mujer funciona y tampoco alguna vez estaba en una posición frágil en distribución de tareas laborales. Durante mucho tiempo la actividad humana fue asociada con la agricultura y, en este paisaje, mujer actuó a la par con el hombre en realizar actividades que exigían un gran esfuerzo físico, como moler granos, acarrear agua, recolectar leña, transportar la cosecha, además de acumular tareas domésticas.

En el Brasil pre-Cabralino¹⁹, por ejemplo, en los pueblos indígenas no tenía un sistema económico, por lo tanto, todo el trabajo realizado era exclusivamente para el beneficio del pueblo. Entonces, la división de tareas basado en edad, en capacidad y del sexo biológico del individuo.

En Edad Medio (siglos V al XIV), también conocida como la Edad Oscura²⁰, esta trabajar migró casi exclusivamente para el ámbito doméstico, con la preparación de comidas, cuidado de enfermos, ancianos, niños, asistencia al parto, limpieza de espacios habitaciones compartidas, lavado de ropa, entre otras tareas del hogar, que representó la subestimación de su mano de obra, restringiéndola al interior de las viviendas y estableciendo semejante actividades en el campo de la mujer.

Sin una justificación plausible, desde el punto de vista histórico, este cambio en el ámbito y campo de trabajo de las mujeres es atribuido a una imposición del hombre, que comenzó a utilizar la fuerza física como instrumento de control y mantenimiento del orden de las cosas, incluida la actividad laboral fuera del hogar. A partir de entonces el trabajo doméstico se consagró como el primer trabajo de mujer socialmente reconocido. Es decir, la “profesión” de la mujer se limitaba al cuidado de la casa, los hijos, el marido y la reproducción, en un trabajar invisible y no remunerado, como lo sigue siendo (PERROT, 2012), adecuado hacia hombres realizar los deberes necesario hacia proveer para las necesidades de la familia.

En la Edad Moderna, período caracterizado por las grandes transformaciones científicas, económicas, sociales y religiosas que marcaron el sistema capitalista, surge una especie de núcleo económico familiar que permite mujer volver al mercado laboral, sin embargo, con algunas condiciones que serían, por decir lo menos, injustas.

En esa sociedad, el papel de la mujer oscilaba entre dos extremos: el de la mujer ideal y religiosa (hermosa, recatada y hogareña), y el de la mujer “subversiva”, adjetivo dirigido principalmente a mujeres que aspiraban ejercicio Actividades fuera del hogar

¹⁹ Período de la Edad Media, anterior a la llegada de Pedro Álvares Cabral a Sudamérica.

²⁰ La dominación religiosa habría impedido el desarrollo de la razón, creando una época de atraso y primitivismo. Para los ilustrados del Renacimiento, la Edad Media fue la época de las tinieblas, de las sombras, fue la Edad Oscura.

Perrot (2012) señala que las mujeres vivían menos que los hombres y la principal *causa de muerte* era la maternidad que, ante las condiciones insalubres en que se realizaban los partos daban preferencia a la vida del niño antes que a la de la madre. Tampoco podían ser feas. Las mujeres eran ante todo una imagen, echa de apariencias. De ahí el culto a la belleza, la estética como ética.

El espacio público también les fue negado, dejando a las mujeres restringidas al ámbito privado, a la casa, viviendo confinada, escondida entre celosías y velos, con el trabajo doméstico y la maternidad una forma de disciplinarlos, de normalizarlos (PERROT, 2012).

Es importante señalar que, no restringido al período de la Edad Moderna, pero antes de eso, la inferiorización de la mujer se estableció incluso antes del nacimiento, marcado por la fisiología. Generar una niña no era algo deseado especialmente si era la primogénita; representado la debilidad del hombre -padre, su incapacidad para generar un varón para continuar al mando del clan. Tanto es así que las campanas de las iglesias, encargadas de anunciar la buena nueva en sus comunidades, sonaban menos en el nacimiento de una niña, en comparación con hacía cascabeles para niños (ARAÚJO, 2013).

El vértice de la vida social de la mujer era el matrimonio, situación en cual se volvieron dependientes e independientes al mismo tiempo. Dependencia legal, física y financiera. Independientes como amas de casa, “reinas del hogar” (ARAÚJO, 2013).

La dependencia legal representada pérdida de identidad, ya que la mujer perdió el apellido de la familia de origen para asumir la del marido, condición todavía en vigor hoy corriente. Físicamente también las mujeres se volvieron dependiente, especialmente en relación con hacia el sexo, que se redujo al deber conyugal con vistas exclusivamente a la procreación. La dependencia física también estaba asociada a la cosificación del cuerpo, que, como propiedad del marido, era incluso objeto de violencia declarada y socialmente aceptada. Las palizas y el castigo físico eran prácticas tolerables como forma de corrección. El servilismo económico fue, y sigue siendo, una de las formas más dañinas de servilismo del patriarcado. Las mujeres pasaron a depender de sus maridos en gestión de activos, en elección del domicilio, en la toma de decisiones familiares, en educación infantil (ARAÚJO, 2013).

Sin embargo, por otro lado, Araújo (2013) señala la independencia de la mujer en el desempeño del rol de ama de casa, delegando en ella la gestión del presupuesto familiar, que garantizar uno bien dominio sobre las ganancias de su marido y la asignación de recursos.

Obviamente, este espacio de gestión no refleja las aspiraciones de muchas mujeres, no acostumbradas el matrimonio como único destino de sus diversas competencias. En este sentido, muchos se aventuraron a trabajar lejos de casa, que también se convirtió aceptable en la nueva

lógica económica de la sociedad moderna. Sin embargo, solo podría hazlo si pueden mantener sus tareas del hogar “al día” y aceptadas no tener tu verdadero nombre revelados al público, que se convirtieron en terreno fértil para la desvalorización y la apropiación uso indebido de mano de obra femenina. Las mujeres, en perspectiva del anonimato, no podría probar sus habilidades y experiencias lo que cedido uno menor remuneración y explotación del trabajo, para obtener mayor ganancia por parte del empleador (ARAÚJO, 2013).

En los siglos XVII y XVIII, los avances científicos y tecnológicos fueron surgiendo, pero de este proceso solo los hombres participaron. La mayoría de las mujeres no tenían derecho a aprender a leer y escribir, a estudiar y profesionalizarse, con excepción de los de clase social más alta. Hasta el siglo XIX, no había registros de mujeres asistir a universidades, por ejemplo.

Como uno de los desarrollos, los trabajos que antes realizaban las mujeres, como la asistencia a las fueron asumidas por los hombres, que comenzaron a convertirse en eruditos, especialistas. El trabajo de partera fue reemplazado por la obstetricia, un área restringida a la figura masculina.

El panorama brasileño mostró al mismo tiempo uno guión todavía más trágico: mientras que las mujeres de origen europeo tenían la función de fecundar y generar descendencia de los pueblos los europeos al poblar el país, la mano de obra esclavizada de mujeres negras e indígenas se ocupaban de las tareas domésticas, en jornadas extenuantes, que llegaban a las veinte horas diarias.

El siglo XVIII fue escenario de innumerables transformaciones en el mundo y en humanidad. Este período fue atravesado por la Revolución Francesa, fuerte movimiento político y social, cuyo ciclo duró de 1789 a 1799, y resultó en el fin de los privilegios de la aristocracia y el absolutismo en Francia. El movimiento revolucionario se convirtió en el hito del comienzo de la Era Contemporánea, al sacar a Francia del sistema económico feudal y lanzarla al régimen capitalista.

Inspirado en el lema revolucionario *égalité, fraternité et liberté* (libertad, igualdad y fraternidad), movimientos organizados y dirigidos por mujeres, principalmente de la clase trabajadora, inició la lucha a favor de la igualdad de derechos en el mundo social, político y laboral.

Icono de eso lucha, Marie Gouze escribió, bajo el seudónimo de Olympe de Gouges, la Declaración de los Derechos de la Mujer y Ciudadana, en oposición a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, publicada por la Asamblea Nacional Constituyente de Francia en 1789, año de la Revolución.

Escrita en 1791, la Declaración de Gouges anuncia en su artículo 1 que “ la mujer nace libre y tiene los mismos derechos que el hombre. Las distinciones sociales solo pueden basarse en

el interés común”.²¹ Como muchas otras activistas importantes, Olympe de Gouges fue perseguida, arrestada y condenada a muerte, siendo ejecutada en la guillotina en 1793.

Pero otro factor histórico fue decisivo para la entrada de la mujer, definitivamente, en el mundo del trabajo: la primera Revolución Industrial, que se inició a finales del siglo XVIII en Inglaterra, impulsada principalmente por la invención de la máquina de vapor y la locomotora.

2.2 La Revolución industrial y la salida de la mujer del campo laboral

Con el avance de la tecnología surgieron las fábricas, y la producción dejó de ser artesanal, pasando a ser manufacturada y producida a gran escala. La primera Revolución Industrial, cuyo ciclo abarcó desde 1760 hasta 1840, aproximadamente, transformó luego la economía agraria y artesanal en industrial, lo que llevó a la construcción de nuevos espacios de trabajo, donde los campesinos eran atraídos en busca de un salario, de una renta fija, que no dependía de las condiciones climáticas y meteorológicas, como ocurría con las actividades de campo.

Con la segunda Revolución Industrial, de 1850 a 1945, surge la internacionalización de la industria, saliendo de los límites de Inglaterra y llegando a países como Alemania, Francia, Rusia, Japón y Estados Unidos. La segunda fase de la Revolución, lejos de señalar una ruptura con la primera, representa el perfeccionamiento de los avances tecnológicos, dando continuidad al proceso de industrialización, con el uso de nuevas fuentes de energía, como la electricidad y el petróleo; la fabricación de acero, que permitió la construcción de puentes, máquinas, edificios, rieles, herramientas; la cadena de montaje; la invención de los medios de comunicación, como el telégrafo, el teléfono, la televisión y el cine, entre muchos otros descubrimientos e inventos.

La segunda Revolución Industrial fue reconocida como el período de grandes innovaciones y de mejora del sector industrial, repercutiendo directamente en el sistema económico, la organización territorial y la vida cotidiana.

La facturación mecánica, al suprimir funciones que antes realizaban los trabajadores, transformó las relaciones laborales. El trabajador ya no era dueño de la materia prima ni de los instrumentos de producción (las máquinas), y sus habilidades artesanales ya no tenían la importancia que tenían antes. Sólo le quedó su fuerza de trabajo, la cual vendió desfavorablemente, por salarios insuficientes para garantizar sus necesidades básicas y las de su familia. Este contexto posibilitó la contratación de mujeres y niños en la industria textil, que estaban sujetos a salarios bajos, como una forma de complementar el ingreso familiar (RODRIGUES et al, 2015).

²¹ Para leer la Declaración de los Derechos de la Mujer y Ciudadanía completa: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791RecDidaPES_SOALJNETO.pdf

Este período supuso un cambio importante en el mercado laboral, que ahora cuenta con un número muy importante de mujeres que trabajan fuera del hogar, la mayoría en el sector textil. Rodrigues et al (2015) afirman que, a fines de la década de 1830, del número total de trabajadores empleados en fábricas de telas en Inglaterra, el 23 % eran hombres y el 77 % mujeres y niños.

Perrot (2005) afirma que en 1866 la participación femenina representaba el 30 % de la fuerza de trabajo ocupada, alcanzando el 37,7 % en 1906. El autor también señala que a finales del siglo XIX, en 1896, las mujeres ya eran mayoría en la industria textil, que representa el 51% de todos los trabajadores varones y que, sumando todos los sectores industriales de Inglaterra y Francia, las trabajadoras sumaban alrededor de un millón.

Este elevado número de mujeres empleadas en las fábricas está motivado por los bajos salarios masculinos, insuficientes para garantizar las necesidades básicas de la familia, además de la renuencia de los hombres a abdicar de su independencia y someterse a la disciplina de la mecanización. Con el trabajo en la industria, además del estricto control del tiempo de producción (los trabajadores tenían un horario fijo para entrar y salir del trabajo, tiempo para comer e ir al baño), en jornadas extenuantes de trabajo (15 a 18 horas diarias), también se perdió la capacidad creativa, ya que no se podía hacer nada más que lo que determinaban los patrones. Para los hombres, estas características del trabajo industrial eran inaceptables.

Tanto es así, que el proceso de explotación continua del trabajador colocó a industriales y obreros en bandos opuestos. Los industriales afirmaban que la libertad económica era fundamental para seguir desarrollando la industria, mientras que los trabajadores, sujetos a bajos salarios y largas jornadas laborales, comenzaron a organizarse en sindicatos y huelgas, exigiendo mejores salarios y condiciones de trabajo (RODRIGUES et al, 2015).

Las mujeres, a diferencia de los hombres, eran consideradas dóciles, fáciles de manipular, acostumbradas a obedecer. Esta visión se vio reforzada por la débil organización sindical femenina, cuyos intentos de huelga tenían poca afiliación femenina y casi ninguna afiliación masculina, siendo rápidamente dispersados (PERROT, 2005). Aun así, los bajos salarios masculinos llevaron a las mujeres a “salir” de la casa para trabajar, y complementar el ingreso familiar, para garantizar su subsistencia.

El trabajo femenino se devaluó monetariamente y, por lo tanto, fue muy rentable para su empleador. Hobsbawn (2000) denuncia que la industria textil contribuyó más que otras a la acumulación de capital, ya que la rápida mecanización y el uso generalizado de mano de obra barata, mujeres y adolescentes, permitieron altas ganancias y alta transferencia de ingresos del trabajo para el capital. Al final de la primera fase de industrialización, por ejemplo, el producto

industrial neto creció alrededor de un 40% en valor corriente, mientras que la nómina creció sólo un 5 %.

Otro factor histórico que empujó a las mujeres fuera del hogar y al mercado laboral fue la Primera y Segunda Guerra Mundial (1914-1918 y 1939-1945, respectivamente). Los hombres fueron a los frentes de batalla y las mujeres comenzaron a ocupar los negocios familiares y los puestos masculinos en el trabajo.

E incluso después de las guerras, el número de trabajadores siguió creciendo en la industria textil, debido a la mejora en la calidad de vida de la familia, proporcionada por el aumento de los ingresos, con un salario extra; de socialización, dada la convivencia con personas ajenas a su círculo familiar, y la independencia económica de su esposo. En 1921, sólo tres años después de la Primera Guerra, sólo en Francia, el número de mujeres ocupadas era de 1.220.000 y en 1926 de 1.470.000 (PERROT, 2005).

Si por un lado había una gran cantidad de vacantes disponibles para ellos, por otro lado, las condiciones eran bastante insalubres, realizándose el trabajo en ambientes oscuros, pequeños, superpoblados, con mucho hollín de las máquinas y sin ningún tipo de seguridad para operarlas, lo que derivó en una serie de enfermedades y accidentes laborales.

En condiciones degradantes, con muchos daños a la salud y remuneraciones siempre inferiores a las de los hombres, el trabajo de las mujeres fue marginado y desvalorizado, bajo la justificación de que no necesitaban ganar más, ya que tenían quien las sustentara, en este caso, hombres. Pero en un mundo comandado por hombres, donde el capitalismo es la regla, las manifestaciones y protestas femeninas, paradójicamente, hicieron fábricas, industrias, comercios, todos comandados por hombres, crean restricciones al trabajo de mujeres y niños, como las medidas necesarias para la protección. de estos grupos haría que el negocio fuera menos rentable.

La respuesta del mercado, como era de esperar, ha sido empujar el trabajo de las mujeres de regreso al hogar y enviar a los niños a la escuela. Según Araújo (2013), se solidifican los estereotipos de la mujer como ama de casa, reina del hogar, el hombre como proveedor y el niño como ser.

Rago (1997) afirma que, de esta forma, las mujeres son progresivamente expulsadas de las fábricas, siendo sustituidas por mano de obra masculina, a medida que avanza la industrialización. Pero tal sustitución no debe confundirse con una falta de capacidad organizativa y de lucha. Por el contrario, las mujeres trabajadoras, especialmente las europeas, lucharon por mejores salarios, reducción de la carga laboral, mejores condiciones de salud, además de posicionarse contra el acoso sexual y el control disciplinario.

Para Rago (1997), la exclusión de las mujeres estaba relacionada con las dificultades enfrentadas para participar en el mundo empresarial, independientemente de la clase social. Desde la variación salarial hasta la intimidación física, desde la descalificación intelectual hasta el acoso sexual, las trabajadoras siempre han tenido que luchar contra numerosos obstáculos para entrar en un universo definido por los hombres como naturalmente masculino. Estos obstáculos comenzaron dentro de la familia, debido a la hostilidad con que se trataba el trabajo fuera del hogar en este grupo social. Los padres querían que sus hijas encontrarán una buena pareja para casarse y asegurar el futuro, y esto confrontaba las aspiraciones de trabajar, alcanzar el éxito profesional y la independencia (RAGO, 1997).

En Brasil, según Rago (1997), las enseñanzas de Augusto Comte estandarizaron la visión social de la mujer, que no debe tener dinero, objeto sucio, degradante y esencialmente masculino y, por lo tanto, contrario a la naturaleza femenina. La mujer debe estar restringida a su “espacio natural”, el hogar, evitando el contacto con cualquier actividad que pueda atraerla al mundo público.

Afirma también la autora que la medicina basó tales concepciones en bases científicas, demostrando desde la frenología ²² que el cráneo femenino, así como toda su constitución biológica, determinaba la función social de la mujer: ser madre y vivir en el hogar, cuidar desinteresadamente de su familia.

El pensamiento científico actual influyó en la cultura social de la época, aliado al discurso que responsabilizaba a las mujeres que se ausentaban del hogar de realizar una actividad laboral además de la doméstica. El trabajo, en este sentido, pasa a ser visto por las propias mujeres como algo degradante, pues cuando salen de casa para trabajar, dejan a sus hijos al cuidado de terceros, constituyendo un abandono de la prole, lo que descaracteriza su biología moral (RAGO, 1997).

También se temía que trabajar fuera del hogar destruyera a la familia, debilitando los lazos familiares. Los niños crecerían más libres, sin la constante supervisión materna; las mujeres dejarían de ser madres dedicadas y esposas amorosas, y perderían interés por el matrimonio y la maternidad (RAGO, 1997). Para Rodrigues et al (2015), la fuerza de trabajo femenina vista sólo como suplementaria del ingreso masculino, colocaba el trabajo de la mujer en una situación más susceptible a las teorías que buscan delimitar los espacios de la actividad femenina en la familia y

²² Desarrollada por el médico alemán Franz Joseph Gall, en 1796, la frenología se considera una pseudociencia, que consiste en medir las crestas del cráneo para predecir las características mentales. Hoy en día, la idea frenológica central de que medir el contorno del cráneo puede predecir los rasgos de personalidad está desacreditada por la investigación empírica.

en la sociedad, imprimiéndola sentimientos de culpa por dejar a los hijos al cuidado de otros y también por la discriminación sufrida tanto dentro de la familia como en el entorno social.

El Estado también colaboró, como aún lo hace, a reducir el número de mujeres en las fábricas textiles, al no garantizar guarderías y escuelas para los hijos de los trabajadores durante la jornada laboral. Sin embargo, durante los siglos XVIII, XIX y XX, período marcado por la primera y segunda fase de la Revolución Industrial, la mujer fue incluida en el proceso de industrialización, en las fábricas textiles, lo que propició el desarrollo de una nueva conciencia, manifestada a través de los movimientos que reclamaban mejores salarios y condiciones de trabajo, teniendo como parámetro la equiparación de derechos entre mujeres y hombres.

Si bien los ingresos de los trabajadores estaban socialmente descalificados, fue gracias a ellos que miles de familias pudieron garantizar la subsistencia. Y aunque hubo una reducción en el número de mujeres en el mercado laboral industrializado, a principios del siglo XX, su participación allanó el camino para que las mujeres actuaran en el proceso industrial contemporáneo, sentando precedentes para la equiparación de derechos entre géneros. en el ámbito familiar, económico y en el ámbito de los derechos sociales, como el derecho al voto.

Con ello se establece definitivamente la inclusión de la mujer en la industria y, a través de ella, en el mundo del trabajo en general y, a bordo de esta inclusión, se establece también la doble jornada laboral, ya que el empleo formal no la exime de la responsabilidad del trabajo doméstico. tareas, impregnadas en el imaginario colectivo como obligaciones exclusivamente femeninas.

2.2 ¿Dónde están las mujeres?: panorama brasileño actual de las desigualdades de género en el mundo del trabajo

A pesar de la contemporaneidad, la situación ha cambiado y, cada vez más, un número creciente de mujeres abandonan el mundo privado del hogar y se incorporan al mercado laboral, las desigualdades aún persisten. Datos del estudio “Estadísticas de Género”, realizado por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística-IBGE, en 2014, muestran que, aunque la diferencia en las tasas de actividad laboral entre hombres y mujeres cayó del 30 % al 21 % entre los años 2000 y 2010, la participación de los hombres en el mercado de trabajo es aún mayor (IBGE, 2014).

Otro marcador de desigualdades es la formalización. A pesar del aumento de la oferta laboral y del aumento de la búsqueda de empleo por parte de las mujeres en edad de trabajar, la proporción de hombres en trabajos formales es mayor. Mientras que las tasas aumentaron del 32,7% al 39,8% para las trabajadoras entre 2000 y 2010, para los hombres estas tasas aumentaron del 36,5% al 46,5% en el mismo período (IBGE, 2014).

El conjunto de estas desigualdades da como resultado la diferencia más cruel entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo: los salarios. A pesar del aumento de la proporción de mujeres en edad de trabajar, la brecha salarial sigue siendo muy grande, ya que ganan alrededor del 70% del salario promedio de ellos (IBGE, 2014).

El abismo se ensancha aún más cuando el corte es el grupo de edad. La encuesta encontró que, en 2010, entre las personas de 18 a 24 años, las mujeres ganaban, en promedio, solo el 88% de los ingresos de los hombres; mientras que las mujeres de 60 años o más recibían solo el 64% de los ingresos de los hombres en el mismo grupo de edad (Gráfico 2, IBGE, 2014).

El estudio también muestra que los ingresos de las mujeres no son iguales a los de los hombres en ninguna de las áreas generales de formación, a pesar de que las mujeres tienen más escolaridad, mayor asistencia y menor rezago escolar que los hombres, siendo la mayoría entre estudiantes universitarios. Algunas de las razones por las que esa mayor preparación de la mujer no se refleja en el mercado de trabajo son la maternidad, el cuidado de la familia y las tareas del hogar, que siguen siendo responsabilidad de la mujer y constituyen una doble jornada laboral (IBGE, 2014).

Contribuyendo al llamativo cuadro de las diferencias entre géneros masculino y femenino, el estudio muestra que las áreas de formación general en las que las mujeres están en mayor proporción -Educación (83%) y Humanidades y Artes (74,2%)- son exactamente las mismas que registran el ingreso promedio mensual más bajo (IBGE, 2014).

Estos resultados, además de una radiografía del sexismo en Brasil, son revelando el ejercicio de mantenimiento del poder, que implica siempre relaciones desiguales y de sumisión, con fuerte perjuicio a la autonomía individual y colectiva y al pleno ejercicio de la ciudadanía, especialmente cuando consideramos la esencialidad del protagonismo de los sujetos en la construcción de la suya propia historia. Los visibles las diferencias de género que marcan la división del trabajo son solo uno de los ingredientes del gran crisol cultural que dificulta el reconocimiento de ciudadanía y espacio audiencia femenina.

El escenario mundial no es diferente. En 2018, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), rama de las Naciones Unidas, en su informe *Social and Employment Perspectives in the World: Trends for Women 2018*²³, señaló que la tasa global de participación de las mujeres en la fuerza laboral fue del 48,5%, un 26,5% por debajo de la tasa de empleo de los hombres, además de que la tasa de desempleo fue un 6% superior a la de los hombres. Significa que, en 2018, por cada diez hombres ocupados, solo seis mujeres estaban empleadas.

Las desigualdades de género en el mundo del trabajo también tienen una dirección y están asociadas a la riqueza y el desarrollo de los países. Por ejemplo, las diferencias en las tasas de desempleo entre mujeres y hombres en los países desarrollados son relativamente pequeñas, y son aún menores para las mujeres en comparación con los hombres en los países de Europa del Este y América del Norte. Por otro lado, en los estados árabes y en el norte de África, estas tasas son el doble entre las mujeres que, entre los hombres, considerando también las normas sociales que bloquean la participación de las mujeres en el empleo remunerado.

Otra disparidad señalada por el estudio, la diferencia en las tasas de empleabilidad entre hombres y mujeres se está reduciendo en los países en desarrollo y desarrollados, con ingresos bajos y altos respectivamente, mientras continúa aumentando en los países emergentes, es decir, con ingresos medios. Este fenómeno podría explicarse, según la OIT, por el ingreso masivo y creciente de mujeres jóvenes al sistema educativo formal, lo que retrasa su ingreso al mercado laboral.

El Informe también señala las importantes desigualdades en la calidad de los puestos de trabajo que tienen las mujeres, en comparación con los hombres. Por ejemplo, tienen más del doble de probabilidades de ser trabajadores familiares no remunerados, es decir, de contribuir a una empresa familiar, a menudo sin contratos formales y sin respetar la legislación laboral. Mientras que en los países emergentes la proporción de mujeres entre los trabajadores familiares no remunerados ha disminuido en la última década, en los países en desarrollo sigue siendo elevada, representando el 42 % del empleo femenino en 2018, frente al 20% del empleo masculino y sin perspectivas de mejora hasta 2021. En este sentido, hay más mujeres en situaciones informales en los países en desarrollo, lo que aumenta significativamente las desigualdades de género en términos de salarios y protección social, dejándolas en una situación de mayor vulnerabilidad.

Las desigualdades de género también son evidentes en el ámbito gerencial. En 2018, los hombres fueron cuatro veces más empleadores que las mujeres, lo que demuestra que las mujeres son superadas en número en los puestos directivos y continúan enfrentando barreras para acceder a estos puestos. Los persistentes desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres, que van desde la dimensión familiar, cultural, social, política, reducen significativamente la posibilidad de que las sociedades logren un crecimiento económico con desarrollo social.

En Brasil, una investigación realizada por la Fundación Getúlio Vargas en 2021²⁴, demostró que, a pesar de las constantes luchas, las ventajas del género masculino sobre el femenino

²³ Informe completo World Social and Employment Perspectives: Trends for Women in 2018, de la Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550?lang=es

siguen siendo grandes y se afirmaron aún más durante la pandemia de COVID-19, con la tasa de desempleo femenina alcanzando el 16,45%, es decir, 7,5 millones de mujeres. La serie histórica de estudios de la Fundación demuestra que la participación de las mujeres en la fuerza laboral es sistemáticamente inferior a la de los hombres, sin embargo, muestra un crecimiento continuo, alcanzando la marca del 54,34% de mujeres ocupadas en 2019. La pandemia, sin embargo, no solo interrumpió el proceso, sino que provocó que la tasa bajara a niveles equivalentes a los reportados en 2012. En 2020, año inicial de la pandemia, el cierre de empresas y el aislamiento social afectaron principalmente a las mujeres. La recesión derivada de la pandemia, a diferencia de las recesiones ordinarias, ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres, en particular a las madres. El hecho de que su mano de obra esté más concentrada en los servicios y la informalidad, que se vieron directamente afectados por las medidas de seguridad sanitaria, con el paro de actividades y cierre de empresas, provocó que se quedaran sin empleo y abandonaran el mercado.

Investigación realizada por el IBGE²⁵ señala que de 2019 a 2020, los empleos asalariados se redujeron en empresas y otras organizaciones activas, se redujeron el 1,8%, de 46,2 millones para 45,4 millones, lo que representó una pérdida de 825, 3 mil vacantes. De este total, 593.600 eran mujeres. Es decir, supusieron el 71,9% de los puestos cerrados. En el mismo año, el número de mujeres ocupadas disminuyó un 2,9% respecto al año anterior, 2019, de 20,7 millones a 20,1 millones. Entre los hombres, ese dato fue menos intenso, correspondiendo al 0,9%, pasando de 25,5 a 25,3 millones, o sea, perdieron 231,7 mil puestos de trabajo, lo que representa el 28,1% del total de vacantes cerradas.

El IBGE señala que el hecho de que las mujeres fueran más afectadas por la pandemia puede estar asociado a las características de los sectores económicos al inicio de las medidas sanitarias. Por ejemplo, hubo un crecimiento de la población ocupada en sectores que, históricamente, emplean a más hombres, como la construcción civil, lo que mitigó el impacto negativo entre ellos. Por otro lado, los sectores de educación, alojamiento, alimentación y otras actividades de servicios, como los salones de belleza, que fueron impactados directamente por el aislamiento social, estaban compuestos mayoritariamente por mujeres (66,9%, 55,7% y 52,9% respectivamente).

El paro de jardines de infancia y escuelas, aunque necesario para la seguridad sanitaria de la población, también intensificó las desigualdades en el mercado laboral, ya que la interrupción

²⁴ Acceso a la encuesta completa: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/educacao-e-cada-vez-mais-importante-para-recuperar-participacao>

²⁵ Para acceder a más datos de la investigación: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/06/ibge-mapeia-desastre-no-emprego-feminino-na-fase-inicial-da-pandemia.shtml>

de las actividades docentes presenciales pudo haber obligado a más madres a quedarse en casa para cuidar a sus hijos. Como retrato de la distribución desigual de las tareas domésticas, el cuidado de los hijos puede ser la causa de una reducción sin precedentes en el número de mujeres que ya no forman parte de la población económicamente activa. Aún en un escenario de retroceso de la pandemia, con el avance de la vacunación, algunos de los impactos en el mercado laboral serán persistentes, y sin políticas públicas que reviertan los daños causados, las mujeres estarán abocadas a un enorme revés frente a los derechos ya conquistados.

Las desigualdades salariales también aumentaron. En 2021, solo el 51,58% de las mujeres en edad de trabajar estaban empleadas, y el ingreso promedio de las mujeres con educación superior fue un 36,4% inferior al ingreso de los hombres con el mismo nivel académico y, aunque muestra una mejora en relación con años anteriores (en 2012 la diferencia llegó al 42,8%), lo que aún marca la relación culturalmente establecida de superioridad del hombre sobre la mujer.

Según la OIT, en 2022 las mujeres representaban el 48% de la fuerza laboral en el mundo. En Brasil, este indicador es más bajo, con mujeres ocupando solo el 45% de los puestos. Además, el ingreso mensual promedio de hombres y mujeres refleja claramente las desigualdades en el mundo del trabajo, donde las mujeres ganan hasta un 46% menos que los hombres.

Este escenario se torna aún más desigual cuando se dibujan las interseccionalidades entre género y raza. A pesar de que la población negra representa el 55,8% de los brasileños, las mujeres negras son las que, en general, reciben los ingresos más bajos, ocupan más puestos en trabajos no protegidos, fueron más penalizadas y no tenían ingresos durante el período más intenso de aislamiento social. durante la pandemia.

Otra encuesta realizada por el IBGE entre el segundo trimestre de 2019 y 2022, señala que las mujeres negras son las que más sufren en el mercado laboral. Del 98,2% de la población ocupada en 2022, 53,3 millones (54,5%) eran negros y 44,9 millones (45,7%) blancos. De este total, 21,9 millones eran mujeres negras y 20,1 millones eran blancas, mientras que los hombres negros sumaban un total de 31,3 millones y los hombres blancos, 24,8 millones. La tasa de desempleo fue del 9,3% en el segundo trimestre de 2022, entre las mujeres negras el indicador fue del 13,9% y entre las mujeres blancas el índice fue del 8,9%. Si se compara con los hombres, la tasa de los negros es inferior a la nacional, con un 8,7 %, y la de los blancos, un 6,1 %, lo que representa la tasa más baja entre los grupos encuestados.

Asimismo, el ingreso mensual promedio es menor entre las mujeres negras y mayor entre los hombres blancos. En el segundo trimestre de 2022, los hombres blancos ganaban en promedio R\$ 3.708 y los negros R\$ 2.142. Entre las mujeres, las blancas tenían una renta media mensual de

R\$ 2.774, mientras que las negras ganaban una media de R\$ 1.715. Es decir, la mujer negra recibía el 46,3% de los ingresos que percibía el hombre blanco.

Las mujeres negras también son más vulnerables con relación al trabajo desprotegido, que es trabajo informal, sin registro y aporte a la Seguridad Social. Entre los que realizaban trabajos no protegidos, en 2022, el índice general entre la población negra era del 47,1%, pero entre las mujeres negras alcanzaba el 47,5%, mientras que, entre los hombres negros, el 46,9%. Entre la población blanca, la tasa global fue del 34,7%, con un 34,9% entre las mujeres y un 34,5% entre los hombres.

La subocupación también afecta más a las mujeres negras que a las blancas. Para el IBGE, las personas que quisieran tener una jornada laboral más larga y están disponibles para trabajar más horas, si tienen la oportunidad, son consideradas subempleadas.

En el segundo trimestre de 2022, la tasa de subempleo para las mujeres negras fue del 10%, mientras que para las mujeres blancas fue del 6,7%. Entre los hombres, la subocupación de los blancos fue del 4% y de los negros del 6,5%. A los subempleados se suman los que quieren trabajar, pero han dejado de buscarlo por falta de recursos económicos o porque creen que no lo conseguirán, y los que no están buscando trabajo activamente. Esta situación da lugar a la tasa de subutilización de la mano de obra.

En 2022, los indicadores indicaron que el 21,2% de los trabajadores estaban subutilizados. Y entre las mujeres, las mujeres negras tienen la tasa más alta, con un 31,5%, mientras que la proporción de mujeres blancas infrautilizadas alcanza el 20,6%. Los hombres se ven menos afectados por la infrautilización, con una tasa del 19,7% para los negros y del 13% para los blancos.

Entre las principales actividades económicas, las mujeres negras se encuentran predominantemente en el servicio doméstico (16,4%), de las cuales el 12,6% son trabajadoras domésticas sin contrato laboral, mientras que las mujeres no negras se encuentran en mayor número en el segmento de información, comunicación y actividades financieras (14,3%). Estos indicadores son inversamente proporcionales, con mujeres blancas ocupando el 8,8% de los puestos en el servicio doméstico y mujeres negras sólo el 9% en el segmento de información, comunicación y actividades financieras. Entre los hombres, los negros están en mayor proporción en la construcción (14,8%), mientras que los no negros se encuentran en actividades de información, comunicación y financieras (15,5%). En cuanto a la administración de empresas, parece que el número de empleadores hombres es cuatro veces mayor que el de mujeres, lo que también se refleja en los puestos directivos.

Las mujeres negras también comprenden la menor participación en el segmento de empleadores, con un 1,9%, por debajo de la mitad del índice general, un 4,3%, lo que también se

refleja en los puestos de dirección y dirección, ocupando ellas solo el 2,1% de estas funciones, mientras que entre los blancos, el índice alcanza el 4,7%. Entre los hombres, el 2,3% de los negros y el 5,6% de los blancos ocupan estos cargos.

Contra de eso escenario de extrema desigualdad y vulnerabilidad, los persistentes retos y obstáculos que enfrentan las mujeres caras en el mercado de trabajo, iluminar una gran señal de alerta sobre la importancia de entender y combatir el fenómeno estructural y coyuntural de estas desigualdades.

Con todo, el mapeo de estas desigualdades sacó a la luz problemáticas tan viejo qué urgente es el enfrentamiento, qué, es decir, la necesidad de formular políticas cuyo fin sea mitigar la precaria situación en la que se encuentran la mayoría de las mujeres en relación con hacía acceso y permanencia en el mundo del trabajo formal, y con ingresos y condiciones de trabajo compatible con tus habilidades y competencias.

2.3 Náufragos en un océano de hombres²⁶: participación de las mujeres en la política en un Brasil de cambios

El escenario político brasileño actual es bastante ilustrativo en relación con las contradicciones entre género y poder. Nuestra tasa de presencia femenina en cargos políticos es una de las más bajas del mundo, a pesar de que activistas e intelectuales levantan la bandera de la representación de las mujeres desde la recuperación democrática (RANGEL, 2018).

Las mujeres son la mayoría del electorado (51,9%) y representan casi la mitad de las afiliaciones políticas (44,3%), sin embargo, en 2018, solo el 13,4% fueron concejales electos, el 11% alcaldes, el 12,8% diputados estatales y el 7,4% gobernadores. . En el Parlamento ese año, había solo 55 mujeres entre 513 diputados federales (10,7%) y 12 entre 81 senadores (14,8%). Estos porcentajes ubican a Brasil en el puesto 155 de un ranking compuesto por 193 parlamentos a nivel mundial, y último en América del Sur, según la Unión Interparlamentaria (UIP). En América Latina solo le ganamos a Haití y Belice (RANGEL, 2018).

Pero el escenario mundial refleja situaciones aún más exclusivas. Una encuesta de la ONU publicada en septiembre de 2021 señala que, a nivel mundial, las mujeres representan el 25% de la fuerza política actual. Si consideramos que en 1995 la representación femenina era en promedio 11%, nos damos cuenta de que los indicadores van en ascenso. Pero ese mismo informe muestra que hay 27 países en el mundo donde las mujeres representan menos del 10% de los

²⁶ Frase que utilizó el escritor uruguayo Eduardo Galeano para describir la situación de la mujer en la legislatura de su país.

parlamentarios, entre los cuales hay cuatro que ni siquiera tienen una representante, que son Yemen, Vanuatu, Papúa Nueva Guinea y Micronesia.

Brasil está por debajo de la media actual, con apenas el 14,8% de diputadas, si contamos alcaldías y ayuntamientos de más de 5 mil municipios repartidos por todo el país. En 2022, en las elecciones generales para presidente, gobernadores, diputados federales y senadores (las elecciones municipales se realizan en otro período), aunque el número de mujeres que postuló fue el más alto entre las últimas tres elecciones generales, el género sigue subrepresentado en las esferas del poder, ya sea legislativo o ejecutivo.

Según el Tribunal Superior Electoral²⁷, de los más de 28.000 candidatos a los poderes legislativo y ejecutivo federal y estatal, 9.794 (33%) eran mujeres. De ese total, solo 302 resultaron electas (3,1%) para diferentes cargos, mientras que, entre los hombres, de los 19.072 que postularon, resultaron electas 1.346 (7%).

En el parlamento²⁸, 93 mujeres fueron elegidas para la Cámara Federal (17,7%), con un total de 513 escaños, mientras que 4 fueron elegidas para el Senado, con un total de 81 escaños. Aquí es importante señalar que el Senado renueva diferentes porcentajes de escaños cada cuatro años, 1/3 en una elección y 2/3 en la siguiente. En las últimas elecciones, la renovación fue de 1/3 y las senadoras recién electas se suman a otras 10 cuyos mandatos finalizan en las elecciones de 2027. Así, para los próximos cuatro años, las mujeres representarán el 17,3%. Otras 201 mujeres llegaron a ocupar las Cámaras de Diputados estatales. La disparidad también continúa en los 27 estados y el Distrito Federal, con solo dos mujeres electas gobernadoras de sus estados.

Cuando el corte, además de género, es también étnico-racial, los datos son aún más alarmantes. A pesar de ser el 28% de la población, las mujeres negras ocupan menos del 5% de los escaños parlamentarios. En total resultaron electas 39 mujeres negras, cinco indígenas, 71 morenas y 187 blancas.

La violencia de género (física, psicológica, económica) que afecta a las mujeres en el día a día es aún más grave cuando la mujer es negra y repercute en la dimensión política. Tanto es así que se creó la Enmienda Constitucional 111 para aumentar la representación de mujeres y negros, determinando que el cómputo de los votos que se les otorgue sea de doble contacto, al momento de calcular la distribución de los recursos del fondo partidario, que es el fondo público que financia las campañas electorales.

²⁷ Fuentes: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/mulheres-aumentam-representacao-na-camara-mas-representatividade-ainda-e-baixa/>

²⁸ Fuente: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/26/candidaturas-femininas-crescem-mas-representacao-ainda-e-baixa>

La población LGBTQIA+ también es blanco de desigualdades y falta de acceso a los cargos públicos, especialmente en el legislativo, donde hay menos del 1% de las vacantes, lo que objetivamente implica menos propuestas de leyes, reglamentos que protejan la calidad de vida y garanticen la igualdad de oportunidad acceso a los derechos sociales y civiles por parte de esta parte de la población.

Sin embargo, ¿qué impide la participación en el proceso electoral, con equidad, de quienes son la mayoría del electorado? Existen iniciativas para asegurar una mayor participación femenina en el proceso político, como la Enmienda Constitucional 97, que determina que cada partido político debe registrar un mínimo del 30% de mujeres afiliadas en cada elección, además de destinarles el 30% del total de los recursos del Fondo Electoral (TSE, 2019).

El brazo hegemónico del machismo estructural, sin embargo, impone uno de los principales obstáculos para expandir la participación femenina en la política: la presencia de candidatas “naranjas”. La expresión “naranja”, en este caso, se utiliza para definir a alguien que asume una función o responsabilidad, en el papel, pero no en la práctica, es decir, “presta” su nombre para que lo use otra persona.

Para cumplir con la cuota establecida por la ley, algunos partidos lanzan candidaturas falsas, con supuestos candidatos que, en la práctica, no compiten por los votos. También hay partidos que, por razones culturales, no cuentan con candidatos electoralmente viables, aún utilizando sus postulaciones para apropiarse de los recursos que les son destinados.

El castigo por esta práctica, aunque severo (anulación de la inscripción del candidato o del partido), no impide que los hombres utilicen este artificio para recaudar más recursos para sus campañas. Y lo más lamentable, con su connivencia. Las dificultades de apoyo partidario reportadas por las mujeres se expresaron en casi todos los partidos, con quejas muy similares: los partidos son un espacio muy masculinizado y las mujeres enfrentan muchas barreras para realizar campañas competitivas y lograr, de hecho, convertir estas acciones en votos.

Y los artefactos culturalmente establecidos aún necesitan ser deconstruidos, incluidos aquellos de que “las mujeres no votan por las mujeres”, colocándolas en una situación de oposición, no de solidaridad, mientras que los hombres son solidarios entre sí; y que “a las mujeres no les gusta la política”, argumento utilizado por los hombres para alejar a las mujeres de los espacios públicos y de la comprensión crítica de su propia condición de subalternidad (SOUZA, 2022). ¿Realmente las mujeres no votan por mujeres, o las candidaturas de las mujeres no son suficientemente divulgadas al electorado?

El machismo sigue siendo estructural y estructurante y, a pesar de algunos pequeños avances, las mujeres aún sufren violencia en los espacios políticos, ya sea de forma sutil y

encubierta, como el silenciamiento y el desdén, o incluso de formas más graves, como el hostigamiento y la agresión física y verbal.

Un ejemplo reciente, en diciembre de 2020, la diputada estatal de São Paulo, Isa Penna, sufrió acoso sexual en medio de la votación del presupuesto para 2021, en la Asamblea Legislativa del Estado de São Paulo - ALESP²⁹. Una cámara de seguridad instalada en el salón de plenos captó el momento en que el diputado Fernando Cury anuncia su hazaña a sus compañeros, se dirige hacia donde está la diputada y, sin su consentimiento y sin que ella pueda protegerse, la abraza por la espalda y le pasa la mano . en tu pecho. A plena luz del día, en una institución representativa del Estado, en una votación presupuestaria, en un salón de plenos abarrotado, frente al presidente de la Cámara.

¿Qué hace que un hombre público piense que tiene derecho a acosar sexualmente a una compañera de trabajo, humillarla en plena sesión parlamentaria, con colegas como testigos? ¿Qué certeza de impunidad se respira en las malas maneras de este acosador?

Afortunadamente, el caso adquirió proporciones nacionales, indignando a la opinión pública, lo que llevó al consejo de ética de la ALESP a tomar medidas enérgicas contra el agresor, sancionándolo con la suspensión de su mandato por 180 días. Una victoria, sin duda. Pequeña, pero victoria.

Pero a pesar de eso, no se puede olvidar que la historia política reciente de Brasil lleva una de las marcas del tipo más vil de violencia contra la mujer en la política: el golpe de Estado, misógino y clasista, perpetrado contra la presidenta de la República, Dilma Roussef, en 2016.

Con la reelección de Dilma, en 2014, lo que parecía ser una tendencia en América Latina, en cuanto a avances republicanos, representados por Brasil, Argentina y Chile, al delegar en mujeres el más alto cargo ejecutivo de sus naciones, sigue sin cumplirse. reverberan en el seno de las sociedades que eligieron a Dilma Roussef, Cristina Kirchner y Michelle Bachelet, respectivamente, ya que la participación de las mujeres en los espacios políticos y la gestión pública es aún muy incipiente, además de no ser fomentada ni incluso contrariada.

El emblemático episodio del *juicio político* a la presidenta Dilma, orquestado por su vicepresidente, y que culminó con su abrupta salida del poder, por parte de un parlamento mayoritariamente masculino y esencialmente machista, y sin pruebas de que hubiera cometido algún delito de responsabilidad, da una vuelta de tuerca. muestra claramente lo difícil que es para los hombres reportar a las mujeres su liderazgo y las barreras que contradicen las declaraciones de aceptación social del liderazgo femenino que profesan la mayoría de ellas.

Con el apoyo de los principales medios de comunicación, cuyo papel fue fundamental en la movilización de la opinión pública contra el presidente, los organizadores del golpe

emprendieron, en paralelo al proceso de juicio político, que se desarrollaba en las casas legislativas, una campaña difamatoria, cuyos argumentos fueron masivamente naturaleza sexista.

Carniel et al (2018) afirman que, desde junio de 2014 hasta el final de la votación de juicio político en el Senado Federal, en agosto de 2016, la mayoría de las publicaciones contrarias a Dilma, que circulaban en las redes sociales, traían memes despectivos cuyo contenido sexista era clasificado por los investigadores en 1. Despersonalización; 2. Humillación; 3. Cosificación y, 4. Violencia. Las siguientes figuras ejemplifican.

Figura: Despersonalización



Fonte: Facebook e Jornal O Tempo¹².

Fuente: Carniel et al , 2018

La despersonalización o invisibilización deslegitima el estatus político y la existencia de Dilma, como ser autónomo, haciéndola invisible, insignificante, al enunciar su relación de dependencia con el expresidente Lula, haciéndose eco de la tendencia a sobrestimar la importancia del patriarca en la carrera política de las mujeres (CARNIEL, 2018).

La humillación o burla, según los autores, se refiere a un conjunto de publicaciones que utilizan el humor grotesco para burlarse. Los elementos fundantes de este tipo de memes enmarcan la feminidad como carente de inteligencia o racionalidad, ligada a lo sobrenatural (mal) o propensa a los estallidos emocionales.

Figura: Humillación



Fuente: Carniel et al , 2018

³⁰ Los memes pueden definirse como producciones culturales que se difunden voluntariamente a través de correo electrónico, mensajes instantáneos, blogs o redes sociales y activan “chistes internos” mediante la recreación de otras producciones existentes mediante la imitación cómica, satírica o irónica de sus elementos.

El término objetivación se refiere a la banalización de la imagen de una mujer, cuando su apariencia importa más que cualquier otro aspecto que la defina como individuo. Las fotos de calcomanías de la presidenta fetichizada, con las piernas abiertas, tacones altos y lencería, pegadas en los tanques de combustible de los autos fueron una de las formas más crueles de hostigar a una mujer, incluso para disculparse por una violación. La imagen habla por sí sola.

Figura: Cosificación



Fuente: Carniel et al , 2018.

La categoría violencia, en la perspectiva de los autores, se refiere a la popularización de representaciones relacionadas con la violencia física contra la mujer. Los memes utilizan la agresión física y sus marcas visibles, como moretones, rasguños, sangre, abrasiones e incluso la amenaza de violencia como una forma de satirizar a Dilma (CARNIEL et all , 2018).

Figura: Violencia



Fuente: Carniel et al , 2018

Las risas potencialmente desencadenadas por los memes que ridiculizaban a Dilma en base a ciertos estereotipos pueden considerarse gestos sociales que despiertan insensibilidad ante la violencia estructural de las relaciones de género en el país (CARNIEL et all, 2018).

¿Hubiera sido diferente el proceso si la presidencia no hubiera estado en manos de una mujer?

La pregunta se vuelve aún más enigmática cuando nos damos cuenta de que la principal motivación para la destitución de la presidenta fue su política de transparencia y de no acuerdo con un sistema político, masculinista y sexista, corroído por la corrupción. Su postura se convirtió en un obstáculo para el poder legislativo, asumida por políticos directa y demostrablemente involucrados en escandalosos casos de malversación de dinero público, haciendo cada vez más

evidente la arquitectura de una maniobra parlamentaria para su destitución, es decir, un golpe parlamentario.

Es posible establecer una relación directa entre el hostigamiento que sufrió la diputada Isa Penna, en 2021, con el golpe orquestado contra Dilma. La articulación y unión de hombres incrustados en los espacios de poder más importantes del país, descontentos con la reelección de una mujer -de izquierda, divorciada, ex presa política-, en la práctica de uno de los más viles golpes contra democracia, funcionó como un verdadero pasaporte a la descalificación pública de las mujeres, ya todo tipo de vejaciones y delitos contra ellas.

Una de las consecuencias más dañinas del golpe fue el ascenso al poder del diputado federal jair bolsonaro (minúsculas con propósito), uno de los políticos más ignorantes, misóginos, legifóbicos, racistas, negacionistas, fundamentalistas, corruptos e hipócritas que haya conocido la historia reciente de Brasil. Su elección, en 2018, apoyada por el fundamentalismo religioso, la agroindustria, los grandes empresarios y los militares, fue la contraseña de un retroceso social sin precedentes, incluso en relación con los derechos de las mujeres y, más aún, de las mujeres políticas.

Es de jair bolsonaro la execrable frase expresada para justificar el voto a favor de la *destitución* de Dilma “por la memoria del coronel carlos alberto brillante ustra (minúscula intencional), el miedo de Dilma Rousseff (...), mi voto es sí”. El homenajado en cuestión fue uno de los mayores torturadores y asesinos de la dictadura militar brasileña, llegando incluso a torturar a la revolucionaria de 19 años, Dilma Rousseff, durante el período en que estuvo presa en las instalaciones del organismo que encabezaba Ustra.

Violencia política de género desproporcionada y desvergonzada. Acostumbrado a atacar a mujeres y lgbs ³¹ en público, pero sin mayores proporciones, el repugnante diputado gana protagonismo nacional y mundial. Lo que debería ser una vergüenza para los brasileños, se convierte en un acto heroico para gran parte de la población, que “sacó a los monstruos del armario”, asumiendo su rostro perverso reprimido.

Desde disculpa por violación, amenaza de violencia física a compañeros del parlamento, desprecio hacia su propia esposa e hija, broma sobre la edad de la primera dama de Francia, racismo con un entrevistador, acoso moral con un periodista, todo es parte del extenso currículum del expresidente.

Al asumir la presidencia, el 01 de enero de 2019, Bolsonaro encarna las ventajas de ser cruel, y alienta a sus seguidores, a través de sus viles actitudes ampliamente difundidas en sus

³¹ <https://exame.com/brasil/frases-polemicas-do-candidato-jair-bolsonaro/>

redes sociales, convirtiéndose en un ejemplo a seguir desde la importancia de su cargo. Su llegada al poder representó un gran retroceso, quizás de décadas, frente a los pequeños avances logrados en los 14 años anteriores.

Entre las puertas abiertas, la violencia política de género hace referencia al acoso naturalizado en la cultura política, convirtiéndose en prácticas comunes que no son cuestionadas. Los ataques verbales que explotan la sexualidad de las mujeres y sus características físicas en un intento de descalificarlas son buenos ejemplos. Las amenazas también están en la lista, principalmente violación y violencia física.

La ministra del TSE, María Claudia Bucchianeri, afirmó que el ambiente político sigue siendo muy tóxico para las mujeres, quienes comúnmente son ofendidas, humilladas, amenazadas e irrespetadas exclusivamente por su condición femenina, siendo esta violencia uno de los principales factores para la reducción femenina. presencia en la política.

El ministro también afirma que la situación es aún más aguda cuando se trata de parlamentarios negros, quienes son los que más demandan protección especial para ellos y sus familias para poder ejercer sus mandatos, dado el volumen de amenazas que reciben exclusivamente por motivos políticos. y por ser una mujer negra.

La violencia política contra las mujeres fue tipificada como delito en agosto de 2021, cuando se promulgó la Ley 14.192, que establece normas para prevenir, reprimir y combatir la violencia política contra las mujeres. A poco más de un año de su promulgación, el Ministerio Público de la Federación (MPF) ya contabilizó, hasta noviembre de 2022, 112 trámites relacionados con el tema. En estos 15 meses, se registraron 7 casos cada 30 días, la mayoría de las conductas de humillación, vergüenza, amenaza o daño a un candidato o representante, por razón de su género.

Pero este tipo de violencia no es exclusivo de Brasil. El movimiento EVA – Evidencias sobre violencia y alternativas para mujeres y niñas³², presentó un estudio de caso, demostrando que, en América Latina, la violencia y el acoso político por razón de género son un desafío común para las mujeres que ingresan a la vida política.

En Colombia, el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidista (NIMD) realizó en 2016 la “Encuesta de Percepción de Mujeres Electas 2012-2015”, con 166 candidatas y 35 funcionarias electas, de las cuales 6 de cada 10 afirmaron haber sido víctimas de la violencia política. En México, el colectivo feminista *Luchadoras* realizó un seguimiento entre mayo y julio de 2018, el cual indicó que 62 candidatos sufrieron agresiones y amenazas a través del uso

³² Acceso al estudio de caso de la EVA: <https://eva.igarape.org.br/politicViolence>

de tecnologías y redes sociales. En Brasil, el Instituto Alziras realizó una encuesta con el 45% de las 649 alcaldesas electas en 2016, cuyos resultados arrojaron que el 53% de ellas ya había sufrido acoso o violencia política por el simple hecho de ser mujer, y el 30% ya había sufrido acoso y violencia simbólica en el espacio político.

Además, existen casos reales que muestran cómo la trayectoria de las mujeres que optan por participar activamente en política está marcada por la intimidación y la violencia. Una vez electas, u ocupando la posición de liderazgo de los movimientos sociales, las mujeres enfrentarán una rutina exhaustiva de discriminación, amenazas y violencia, en diferentes ámbitos. La consecuencia más grave es, como en la violencia doméstica, el feminicidio, en este caso político.

La historia está marcada por ejemplos de este triste escenario. El 25 de noviembre de 1960, en República Dominicana, las hermanas Patria Mercedes, Minerva Argentina y Antonia María Teresa, quienes pasaron a ser conocidas como las hermanas Mirabal, fueron asesinadas por oponerse a la dictadura trujillista³³. El día fue adoptado por la lucha feminista como una fecha anual que marca la lucha contra la violencia contra las mujeres.

En Colombia, en 2002, el candidato presidencial Ingrid Betancourt fue secuestrado por el grupo guerrillero Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia - FARC mientras hacía campaña electoral y estuvo cautivo hasta 2008.

Elisa Zepeda Lagunas, México en 2013, quien, en represalia por su activismo por los derechos de las mujeres indígenas del sur, fue arrastrada a la plaza del pueblo y casi muerta a machetazos, además de que su casa fue incendiada y su hermano asesinado. En 2016, Gisela Mota, alcaldesa de Morelos, municipio vecino a la Ciudad de México, fue asesinada a balazos por hombres que invadieron su domicilio para asesinarla, apenas un día después de asumir el cargo. Más recientemente, en 2021, Alma Barragán, candidata presidencial de Morolón, municipio del estado de Guanajuato, fue asesinada a tiros durante un acto de campaña.

En Brasil, la quinta concejala más votada de la ciudad de Río de Janeiro, Marielle Franco, una mujer negra, homosexual, activista de derechos humanos, fue asesinada a balazos en el centro de la ciudad, luego de salir de una reunión con votantes femeninas. Marielle se convirtió en un símbolo de la lucha de las mujeres por la igualdad de género y el derecho a la plena participación en la vida política. En la escalada de violencia contra las mujeres políticas, el caso de Isa Penna.

³³ Referencia al gobierno del dictador Rafael Leónidas Trujillo Molina, quien llegó al poder en República Dominicana en agosto de 1930 y recién lo dejó en 1961, asesinado en una emboscada financiada por la Agencia Central de Inteligencia (CIA).

Seamos realistas, este escenario es un gran "balde de agua fría" en las pretensiones femeninas y, más que eso, un refuerzo a la pedagogía del machismo socialmente dominante. Aunque disposiciones legales, como la Ley 12.034/2009³⁴, que regula las elecciones generales en el país, la Ley 13.165/2015, que incentiva la participación femenina en los procesos electorales, y la Reforma Constitucional 117/2022, que reforma la Constitución Federal para imponer a los partidos políticos la aplicación de los recursos del fondo partidario en la promoción y difusión de la participación política de las mujeres, son iniciativas importantes, al incentivar la paridad de género en la composición de los partidos políticos, en la asignación de los recursos del fondo electoral y en la proporcionalidad de negros y negras, las mujeres siguen “naufregando en un océano de machos”, como dijo el poeta uruguayo Eduardo Galeano.

2.4 La feminización de la docencia: perspectiva histórica y el (des)empoderamiento de las mujeres

La llamada feminización de la docencia o la enseñanza se ha caracterizado a lo largo de la historia como un fenómeno mundial, marcado por cambios en el relaciones económicas y patriarcales que configuran la definición de enseñanza (VIANNA, 2013).

Los cambios sociales y económicos generados a partir del siglo X, con el desarrollo del comercio y de campos como las Ciencias y las Artes, fueron decisivos para que la educación dejar la tutela de la Iglesia y ser asumida por el Estado laico (CUNHA, 2012), y que el proceso educativo de los niños y jóvenes sea trasladado de la familia a las instituciones escolares, en respuesta a las nuevas exigencias que imponía el tiempo.

Tales cambios impactaron estructuralmente el trabajo del docente, “dando lugar a un sentimiento de inadaptación y dificultades en las actuales dimensiones constitutivas de su identificación como docente y de la condición docente” (NÓVOA, 1992), que repercuten hasta nuestros días.

Considerada una profesión eminentemente masculina hasta mediados del siglo XIX, la docencia asumió paulatinamente su faceta femenina, ante la necesidad de que las profesoras gobernaran las clases femeninas, ya que se consideraba moralmente impropio que las niñas fueran educadas por profesores varones (ALMEIDA, 1998). Es por esta misma época que se construye el discurso de la “vocación natural” de las mujeres por la profesión docente. Atestiguado por médicos, familiares, clérigos, gobernantes, las mujeres estaban más dotadas de corazón y ternura

³⁴ Ley que reforma el Código Electoral:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12034&ano=2009&ato=9cbo3aU90dVpWT9ae>

como cualidades naturales, siendo estos requisitos indispensables para el ejercicio de la profesión. (STAMATTO, 2012). Ciertamente, nadie objetaría que, siendo las mujeres, histórica y culturalmente, responsables del cuidado de los hijos -además de darlos a luz-, este sería un camino natural para sus atribuciones fuera del hogar, en el mundo del trabajo.

Desde entonces, aún con las múltiples transformaciones sociales de nuestro tiempo, la construcción de la identidad docente refleja la ambigüedad de las relaciones entre escuela y familia, entre maestra y madre, imprimiendo una concepción asistencialista que entiende la docencia como una misión femenina, vinculándola a un grado de parentesco, el de la tía, que descalifica la acción profesionalizada, restringiéndola al cuidado de las necesidades básicas del niño, y teniendo como atributos el amor, el cuidado, la sensibilidad, la delicadeza. En este contexto, los docentes también juegan el papel de “segunda madre” y los alumnos pasan a ser percibidos como sus propios hijos (LOURO, 1997).

Esta concepción toma forma en el Congreso Internacional de Educación de París, en 1889, cuando se debate sobre el espacio que debe ocupar la mujer en la educación concluyó que su competencia para la educación de los pequeños era incuestionablemente “compatible” con la de los hombres y, por tanto, dándoles derecho a ejercer la profesión docente. Por otro lado, esta misma mujer no estaba capacitada para ejercer otros cargos, como la dirección docente o la inspección (STAMATTO, 2012), que requieren otros atributos masculinos.

Para Carvalho (1998), la ocupación profesional de los hombres marca el espacio de valorización de la norma heterosexual, en tanto representa el cumplimiento de prescripciones sexuales y de género socialmente impuestas. A medida que la educación se vuelve popular, la feminización de la docencia amplía su alcance, y esta invasión de la mujer en el espacio antes masculino, la despoja de su importancia social, implicando inferioridad y desvalorización, frente a profesiones más asociadas a la habilidad técnica, a la racionalidad, a la ética del proveedor, que afirman masculinidades.

El discurso hegemónico cobra aún más fuerza a principios del siglo XX, al asociar la educación primaria a las características femeninas, estableciendo un punto crónico diferencia entre la visión materna de la enseñanza versus aspectos “socialmente identificados como masculinidad, como la racionalidad, la impersonalidad, la profesionalidad, la técnica y el saber científico” (CARVALHO, 1998). De esta forma, se determina, en una polarización, lo propio de la feminidad y la masculinidad. Razón para los hombres, emoción para las mujeres (CARVALHO, 1998).

Y es esta visión binaria que, aún frente a las transformaciones sociales del momento actual, otorga a los hombres ciertas prerrogativas inherentes a su condición de varones, lo que constituye las ventajas y privilegios masculinos tan ampliamente aceptados e incluso fomentados: “Para ser

valorados, los hombres necesitan ser viriles, mostrarse superiores, fuertes, competitivos... de lo contrario son tratados como débiles, como mujeres, y asimilados a los homosexuales” (WELTZER-LENG, 2004, p. 11) .

En Brasil, fueron los ideales republicanos, que propagaron la creencia en el poder de la educación para la emancipación del pueblo, los que desencadenaron el fenómeno de la feminización de la profesión docente. Impulsado por la necesidad de formación docente para atender la creciente demanda en las escuelas, el final de ese siglo trajo consigo el hito de las escuelas normales, que comenzaron a registrar números cada vez más significativos de matrículas femeninas y, proporcional y concomitantemente, el abandono de los bancos escolares por parte de los hombres, probablemente provocada por la creciente necesidad de mano de obra en la industria, que estaba surgiendo en la época (CUNHA, 2012).

La presencia masiva de mujeres en la docencia -sólo para la educación primaria- tiene una larga historia, que se inicia durante el siglo XIX, con escuelas improvisadas, desvinculadas del Estado, y se intensifica a mediados del siglo XX, con la institución de escuelas seriales y la expansión de las escuelas públicas (VIANNA, 2013).

Obviamente, no se trata sólo de la presencia femenina en las escuelas. El ingreso de la mujer a la docencia debe ser analizado desde la perspectiva de las relaciones de clase y de género. No se puede negar que la docencia es uno de los primeros campos de trabajo de la mujer, aunque sea blanca, de clase media, estudiosa y portadora de una feminidad idealizada. Pero estas también fueron las protagonistas de la lucha por ampliar la participación femenina en el ámbito económico (VIANNA, 2013).

En los grandes centros urbanos, como Río de Janeiro y São Paulo, la presencia de la mujer en la enseñanza pública cobró fuerza a partir del final del Imperio (1822 a 1889). En 1830, en el estado de São Paulo, un proyecto de ley instituyó las Escuelas Normales para la formación de maestros, declarando la preferencia por la mujer, lo que culminó, en 1875, con su ingreso definitivo a la educación profesional formal, y en 1880 con el niño de una sección exclusivamente femenina en estas escuelas (LOURO, 1989).

La Escuela Normal se convirtió entonces en una de las pocas oportunidades para que las mujeres continuaran sus estudios más allá de la escuela primaria. La paulatina salida de los hombres de las aulas hace que este tipo de escuela les resulte atractiva.

Según Vianna (2013), a finales de la década de 1920 y principios de la de 1930, la docencia ya era mayoritariamente femenina. Según el autor, el censo demográfico de 1920 indicó que el 72,5% del personal docente brasileño en la enseñanza primaria pública estaba compuesto por

mujeres y, entre el total de docentes, independientemente del nivel educativo, las mujeres representaban el 65%.

Con la progresiva ampliación de las vacantes en la enseñanza primaria, la presencia femenina en la docencia se extendió a otros niveles educativos, principalmente en las grandes ciudades como São Paulo, ya a fines de la década de 1930 y mediados de la de 1940. Cabe señalar que la expansión de la educación pública y, en consecuencia, del cuerpo docente más allá de la educación primaria también se debió al cambio en el modelo de ascensión social, con un fuerte énfasis en la educación media y superior como condición para competir por los cargos o funciones que ofrece el mercado de trabajo en franco proceso de industrialización.

En la década de 1950, con la ampliación de las vacantes en los gimnasios, como se llamaban las escuelas que cubrían el segundo nivel de escolaridad, hoy denominada Escuela Básica II, se produjo un fuerte crecimiento de la Educación Normal, cuyo número de docentes formados comenzó a superar el número de docentes capacitados capacidad de absorción de la red estatal.

En 1959, de las 45.432 plazas docentes existentes en São Paulo, el 80,2% estaban en el sistema de enseñanza primaria pública estatal (PEREIRA, 1963), característica que se ha mantenido a lo largo de los siglos XX y XXI, acompañada de intensas transformaciones. cambios económicos, demográficos, sociales, culturales y políticos en el país y en el mundo. La configuración de este proceso, que culminó con la presencia de una mayoría absoluta de mujeres en la docencia en la década de 1990, está relacionada, aunque indirectamente, con la dinámica del mercado de trabajo y, dentro de él, la división sexual del trabajo y la configuración de las llamadas profesiones femeninas.

En la década de 1990, las ocupaciones eminentemente femeninas comprendían el 30% de las mujeres económicamente activas, con énfasis en las maestras de primaria, junto con las empleadas domésticas, enfermeras, costureras y secretarias. En 1992, 2/3 de las mujeres trabajadoras eran maestras, según Vianna (2013).

El primer Censo Docente, realizado por el Ministerio de Educación en 1997³⁵ en educación básica, arrojó que el 14,1% de la categoría eran docentes y el 85,7% mujeres, consolidando el proceso de feminización de este nivel educativo.

Las series históricas organizadas por la Fundación Carlos Chagas sobre el trabajo de la mujer en 2002 y 2007 apuntan al mantenimiento del patrón de inserción profesional del segundo

³⁵ A través de su Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas (Inep), el Ministerio de Educación de Brasil realizó, en 1997, por primera vez en todo el país, el Censo de Docentes, cubriendo 1.617.611 docentes de las redes públicas y privadas de Educación Básica – más del 90% de la categoría,

sexo, es decir, más del 70% de las mujeres activas en el mercado laboral siguen empleadas en profesiones consideradas femeninas, como es el caso de logopedas, nutricionistas, bibliotecarias, cocineras y docentes.

Actualmente, la profesión docente sigue siendo mayoritariamente femenina, pero con un registro de cambios en esta composición. La base de datos del INEP (2009) permite analizar que en dos décadas, de 1990 a 2009, el número de mujeres que egresan de carreras de Educación aumentó del 90% al 73,8%, respectivamente.

El ejercicio del rol docente consolida también el fuerte carácter femenino y la división sexual del trabajo, con una mayoría absoluta de mujeres en educación infantil con 97,9%, educación primaria, 82,2%, educación secundaria, 64,1% y educación superior 44,8%, siendo este último el único nivel educativo en el que la hegemonía masculina supera en número a la femenina (MEC, 2009).

Sin embargo, los hombres no están totalmente fuera del universo de la educación, ni de la enseñanza en la educación básica. Investigación del IBGE realizada en 2014 señala que el 23% de los puestos docentes son realizadas por hombres. Los análisis muestran que hay una gran concentración de ellos en los últimos años de la enseñanza básica y media, donde ocupan el 27,5% y el 35,9% de las cátedras, respectivamente.

El expresivo aumento de hombres en los segmentos más avanzados de la escolaridad es un indicador más de la división sexual del trabajo, ya que la franja etaria de los estudiantes en las etapas en las que trabajan es mayor, lo que confiere autonomía y va más allá del perfil de cuidado materno, y la tecnicidad de los componentes curriculares que, en teoría, desprovistos de carga emocional, adquieren los contornos de la racionalidad que el hombre necesita encarnar. Es cuando desaparece la figura de la “tía”, dando vida a la “profesora”, en definitiva.

El Censo Escolar 2020 reafirma el mantenimiento de la feminización de la educación con los resultados señalando que las mujeres son el 81% de los docentes en las escuelas regulares, técnicas (profesionales) y en la Educación de Jóvenes y Adultos, replicando también la división sexual del trabajo, con ellas correspondiente al 96,4% de asignaturas en educación inicial, 88,1% en primaria I, 66,8% en primaria II y 57,8% en bachillerato (INEP, 2020). El notable aumento de docentes en los segmentos más avanzados de la escolaridad en la última década, sin embargo, no contribuye a mitigar las desigualdades de género. En promedio, los docentes ganan un 12% más que las mujeres, brecha salarial provocada directamente por el hecho de que las mujeres están más

según datos del Inep – con el objetivo de contribuir a un diagnóstico que oriente las políticas educativas. Este censo se publicó recién en 1999.

presentes en los niveles educativos más bajos, más asociadas al cuidado materno, lo que evidencia la desvalorización de su trabajo.

La configuración de lo que llamamos feminización de la docencia, por tanto, tiene su historia y sus implicaciones de género más allá de la mera composición sexual de la categoría docente, con una de estas implicaciones relacionada exactamente con el hecho de que encontremos más hombres en los niveles y modalidades de docencia que seguimos ofreciendo una mayor remuneración y gozando de más prestigio. Para Vianna (2013), el análisis de la enseñanza m bajo el sesgo de género permite comprender elementos tradicionalmente asociados a las desigualdades que definen la condición femenina, como la estratificación de la carrera y la reducción salarial.

Puede verse, por tanto, que existe una convención aceptada en las relaciones sociales, en torno a la construcción de la hegemonía heterosexual masculina (CONNEL, 1995) y que, al atribuir la educación de los niños pequeños al universo femenino, refuerza el espacio de fragilidad y la inferiorización de la profesión, a causa de las mujeres. No es casualidad que la docencia sea el área de formación general en la que más se involucran las mujeres y, al mismo tiempo, la que presenta menores ingresos medios mensuales. Para Apple:

El trabajo de la mujer es considerado de alguna manera inferior o de menor *estatus* por el simple hecho de que es una mujer quien lo hace (1988, p. 16).
[...] ...el llamado “cuidado” femenino, las cualidades empáticas y “naturales” de las mujeres y sus salarios relativamente bajos las hacían ideales para enseñar en tales escuelas (1988, p. 19).

Damartini y Antunes (1993) afirman que la rebaja de salarios es una de las características de la docencia desde principios del siglo XX, período en el que los docentes ganaban por materia impartida, con diferencias en los planes de estudios, que determinaban las diferencias salariales. Las materias se dividieron en aquellas impartidas solo por profesores y aquellas permitidas a profesoras, siendo las mujeres remuneradas menos que los hombres en actividades similares.

Con la expansión de la educación primaria pública, los bajos salarios, que ya eran una característica de la docencia, sumado a un mayor control por parte del Estado, condiciones laborales y de formación precarias, períodos docentes más prolongados y pérdida de autonomía, alejaron a los hombres de la profesión.

Si bien hubo un esfuerzo por dar a conocer las ventajas de la profesión docente, los registros de principios de la década de 1930, con un 72,5% de mujeres en la profesión docente, confirman

la vida muy modesta de las maestras, que ni siquiera podían comprar ropa nueva o salir con sus familiares de vacaciones (DAMARTINI y ANTUNES, 1993).

Vianna (2013) reporta que dificultades similares acompañaron la enseñanza luego de la expansión desenfrenada de los gimnasios a fines de la década de 1960, período en el que la dictadura militar interfirió en el acceso a la educación superior, ya que era el nivel educativo en el que la dictadura del sistema encontró grandes resistencias. y mayores protestas.

Los cambios en la educación pública interfirieron con la organización escolar y requirieron la contratación de más maestros, muchos de los cuales no habían sido contratados. Las vacantes no se correspondían con el número de plazas efectivas, dando lugar a contrataciones sin concurso y retribuciones con fondos extraordinarios, siempre reducidos ante el intenso crecimiento del número de gimnasios y que dependía de la aprobación de partidas extrapresupuestarias. Dichos fondos siempre estuvieron sujetos a las contingencias de la política financiera del gobierno, lo que provocó que los sueldos de los docentes sufrieran constantes atrasos (SPOSITO, 1984). Los más afectados fueron los docentes contratados sin concurso, en las unidades escolares durante el período de expansión de la educación media, actualmente conocida como educación secundaria.

Es un hecho que las mujeres son mayoría en la educación básica, pero, como se ve, su amplia presencia sella en las políticas públicas lo peor en materia de discriminación de género: la rebaja de salarios y el desprestigio social presente en las profesiones femeninas. En la escuela, el mantenimiento de la hegemonía masculina sigue su curso, garantizado en mecanismos que naturalizan las diferencias entre los sexos camuflados en currículos, normas y procedimientos de enseñanza, teorías, lenguajes, materiales didácticos, procesos de evaluación, actitudes y comportamientos (FINCO, 2003; LOURO, 1997). Y como la escuela es un gran espacio de socialización y transmisión de cultura, las diferencias entre hombres y mujeres son reforzado por las formas de actuar, pensar, hablar y comportarse de los mayores, que son naturalmente asimiladas por los más jóvenes.

Se destaca la participación de las mujeres en el mantenimiento del *statu quo* sexista, ya que el espacio escolar, en especial el de la docencia, es esencialmente femenino. La maestra es, por tanto, el personaje de referencia para los niños, que suelen tomarla como modelo de conducta.

Ciertamente, el repertorio conductual y actitudinal de los docentes no está, intencional y deliberadamente, al servicio de la hegemonía sexista, sino impregnado por esta intencionalidad, cuyo círculo vicioso afecta la percepción de la sexualidad y el determinismo biológico como construcciones sociales que inciden en el crecimiento de la niños y niñas, impidiendo que se conviertan en seres completos, libres de los lazos sexuales que separan a hombres y mujeres (FARIA, 2006).

Los docentes reproducen mecánicamente las reglas sociales basadas en la desigualdad de género. Tanto es así que, en un territorio predominantemente femenino -como es la escuela-, donde hay presencia masculina, el hombre ejercerá con naturalidad el espacio de poder y decisión, liderado por ellas.

2.5 Techos de crystal: ¿qué son? ¿Dónde están?

Cuando se habla de carrera femenina, uno de los puntos más sensibles es el de la promoción profesional. Para muchas mujeres, ascender en la carrera profesional significa superar numerosos desafíos, además de la sobreexposición y las barreras superpuestas en sus viajes profesionales.

Históricamente, la ocupación de cargos de liderazgo o estratégicos por mujeres en las organizaciones ha enfrentado diversos obstáculos, entre ellos la no aceptación del mando femenino por parte de los hombres, la desconfianza en las competencias para la función, además de las obligaciones familiares y domésticas, consideradas de responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, que constituyen un tercer turno de la jornada laboral.

Estos aspectos marcan significativamente un consenso cultural de que liderar, comandar, coordinar son acciones esencialmente masculinas, que las mujeres no están preparadas para desempeñar, independientemente de su escolaridad, preparación profesional y técnica. Y es lo que pasa en el imaginario colectivo, basado en conceptos sexistas seculares, el que rige las relaciones sociales y profesionales, incluido el pensamiento femenino generalizado, aun con la importante expansión de la participación de la mujer en el mundo del trabajo.

Así, se crean barreras socioculturales que dificultan o impiden que las mujeres alcancen la cima de sus carreras, independientemente del grado de competencia requerido para ello, convirtiéndose en una manifestación importante de la segregación de género en el mercado laboral, que es la segregación jerárquica (o vertical).

Estas barreras fueron denominadas, en la literatura, techo de cristal, del inglés, *glass ceiling*, fenómeno caracterizado por la menor velocidad con la que las mujeres ascienden en la carrera profesional, lo que trae como principal resultado la baja participación de las mujeres en puestos de mando y, en consecuencia, en esferas de poder, prestigio y mejores salarios.

El *techo de cristal* no se refiere a una sola barrera, sino a un conjunto de barreras cargadas de prejuicios contra las mujeres, evidenciados en comportamientos, actitudes y formas de pensar arraigadas en la cultura organizacional; ellos son artificios que actúan en la rigidez y clausura de la estructura de jerarquías organizacionales (CAPPELLIN, 2008).

El fenómeno no es fácil de detectar porque siempre se camufla en bromas, comentarios y actitudes que menosprecian el trabajo de las mujeres, en general, practicado en espacios

profesionales dominados por hombres. Steil (1997) afirma que, aunque sutil, este fenómeno es lo suficientemente fuerte como para impedir el avance profesional de las mujeres, dificultando sus trayectorias ascendentes.

La expresión “techo de cristal” fue acuñada en 1986 por un par de periodistas del Wall Street Journal de Nueva York que, motivados por la entrada masiva de mujeres al mercado laboral en la década de 1980, decidieron investigar las carreras femeninas en las empresas estadounidenses (JOHNSON, 2003). El dúo creía que la importante entrada de mujeres en las organizaciones dio lugar a una distribución proporcional entre géneros en diferentes niveles. jerarquías organizacionales.

La investigación en el mundo corporativo, sin embargo, demostró que el camino de las mujeres hacia la cima de sus carreras estaba ligado no solo a la cultura de la sociedad, sino también fuertemente representado por la cultura corporativa de sus organizaciones, llevándolas a concluir que, sin embargo, aunque las mujeres estaban conquistando su espacio en el mercado laboral, fueron todavía pocos los que lograron ganar liderazgo y poder (FLETCHER, 2004).

Luego de la publicación de los periodistas, el fenómeno del techo de cristal pasó a ser identificado como una barrera tan delgada y transparente, casi invisible, pero lo suficientemente fuerte, que resulta en la remoción de mujeres de los puestos de alta dirección en las organizaciones (ROCHA, 2005). ; JOHNSON, 2003; BOTELHO, 2008). Las mujeres pueden incluso visualizar las posiciones más allá de los techos, pero la barrera invisible les impide alcanzarlas.

Hay muchas barreras que bordean este techo. Para Bertiol y Tonelli (1991), uno de ellos está directamente relacionado con las características atribuido a lo femenino, como la fragilidad, las respuestas emocionales, la sensibilidad. En este sentido, las estructuras jerárquicas son mucho más estrechos para las trabajadoras, lo que hace que quienes sean capaces de percibir posibilidades más allá del techo de cristal terminen adoptando un perfil de liderazgo más masculino, para adaptarse al escenario administrativo. Porque las responsabilidades típicas de liderazgo siguen siendo _ asignado y monopolizado por los hombres, para que puedan llegar a este espacio tratan de adaptarse a las exigencias de la cultura empresarial, es decir, “ser/actuar como un hombre”, descuidando su feminidad, muchas veces incluso en las formas de vestir y comportarse (FREITAS, 2020).

En otras palabras, la estereotipación del comportamiento femenino y masculino interfiere en la concepción de cuáles son funciones femeninas y cuáles masculinas, lo que les dificulta acceder a posiciones de poder y toma de decisiones, aún en pleno siglo XXI.

Esta relación se evidencia históricamente por la atribución de la mujer como responsable de la familia y el hombre del trabajo, intrínsecamente relacionado con las acciones de las personas, incluido el ámbito empresarial.

Una de las señas de identidad de esta relación se refleja en los prejuicios por parte de los empleados de la organización, cuando está dirigida por una mujer. Dado que el entorno empresarial sigue siendo dominio de los hombres, cuando una mujer asume el puesto de mando, los empleados pueden resistir y crear barreras de carácter sexista, lo que dificulta el acceso a la información, por ejemplo, cuyo resultado produce decisiones mal fundadas y resultados desastrosos, perjudicando el desempeño organizacional (OLIVEIRA; WOIDA, 2018).

Para Barrozo (2018), reflejo de ello es el predominio de ocupaciones concebidas como masculinas con relación a las percibidas como femeninas, siendo las primeras las que tienen más posibilidades de mejores ingresos y ascensos jerárquicos. En este proceso, incluso las mujeres ingresan al mundo empresarial con una cierta equidad con relación al número de vacantes generales, que no se configura en cargos que impliquen estos mayores ingresos o posibilidades de ascenso.

También aquí se destacan las expectativas de la sociedad respecto al comportamiento de las mujeres, generalmente más bajas para ellas que para los hombres, además de los rumores y juicios negativos cuando una mujer actúa de manera diferente a los estándares esperados, especialmente con relación a su vestimenta, lenguaje, actitudes y comportamientos (BARROZO, 2018).

El producto directo de esto prejuicio y estereotipo de género es la discriminación, que también se refleja en otros colectivos excluidos de los espacios de poder y toma de decisiones en las empresas, como las personas negras, homosexuales, personas con discapacidad, de menor clases, entre otros.

Esta cultura discriminatoria tiene repercusiones en las políticas de promoción empresarial, convirtiéndose en una de las formas más brutales de segregación, pues afecta directamente el trabajo, los ingresos, la posibilidad de crecimiento y, en definitiva, la familia de estas personas. En el caso de las mujeres, aún existe un agravante: la maternidad. Cuando se convierten en madres, las mujeres son más discriminadas por parte de los empleadores, que prefieren contratar a hombres, ya que estarían menos sujetas a factores que limitan su productividad en ciertos puestos, como la ausencia para acompañar a sus hijos a citas médicas y tratamientos de salud, participar en eventos escolares, entre otros aspectos.

Kuper (2015) destaca otra particularidad de esta política discriminatoria en las empresas: con el aumento del rango salarial, se agudizan las diferencias de representatividad en la jerarquía.

La autora señala que entre los trabajadores que cobran hasta un salario mínimo, la proporción de género es de 51% de mujeres frente a 49% de hombres, mientras que entre los que perciben entre tres y cuatro salarios mínimos, la proporción es de 30% de mujeres frente a 70% de hombres, y entre los que ganan cinco o más salarios mínimos, la relación es de 28% a 72% para ellos.

Otro factor relevante, todavía relacionado con los estereotipos de género, es la demografía organizacional, que se refiere a la representación desproporcionada de diversos grupos identitarios en la estructura social del ambiente organizacional, lo que incide en la llegada de estos grupos a posiciones estratégicas.

Kanter (1977) categorizó los principales grupos en el ambiente corporativo, incluyendo grupos uniformes, que están compuestos por un solo tipo social; grupos equilibrados, formados por un número aproximadamente igual de subgrupos, y grupos sesgados, que presentan una tasa tipológica en la que el 85% de las personas pertenecen a un subgrupo y el 15% a otro.

En este último grupo, las personas pertenecientes a la minoría son denominadas *tokens* (pequeños o irrelevantes), término utilizado por los miembros del subgrupo mayoritario para enfatizar las condiciones asociadas con la posición experimentada en el grupo, generalmente basadas en características fácilmente identificables, tales como sexo y género, raza y etnia, edad, necesidades especiales. Estas características conllevan supuestos sobre el comportamiento esperado de quienes pertenecen a estos grupos específicos (STEIL, 1997).

Steil (1997) afirma que el trato que reciben los tokens en grupos sesgados es perjudicial para su desempeño, ya que al no gozar de prestigio o estar en posiciones de alta visibilidad, terminan recibiendo una presión adicional en el ambiente laboral. Las diferencias entre dominantes y tokens tienden a ser abismales, con las características del grupo minoritario siempre distorsionadas o mal percibidas, debido a la tendencia estereotipada del grupo dominante.

Es lo que sucede, por ejemplo, con las mujeres que ocupan altos cargos en la dirección central de sus empresas. Invariablemente, se configuran como *tokens* y, obviamente, los impactos negativos derivados de esta posición suelen ser mucho mayores para las mujeres que para los hombres.

El tokenismo, como se conoció la teoría de Kanter, tiene una fuerte influencia negativa en las acciones de las mujeres, ya que esta relación de aislamiento femenino las llevaría a establecer redes sociales más frágiles y con menos apoyo y cobertura por parte de sus subordinadas y compañeras de trabajo.

Kanter (1977) sugiere que las dificultades de *los tokens* se mitigarían a medida que aumentara la proporción de grupos minoritarios en las organizaciones. Este aspecto refleja la necesidad de incrementar la participación femenina en los consejos de administración, órganos

colegiados, direcciones y otros espacios de toma de decisiones en las empresas, ya que, en las organizaciones dominadas por hombres, que son mayoría, las mujeres líderes, además de no ser representativas en las decisiones, sufren alta presión sobre su desempeño.

En cuanto al techo de cristal, la mayor representación de las mujeres en los puestos superiores de la jerarquía podría potenciar sus posibilidades de crecimiento como grupo, permeándolo. Glass y Cook (2014) señalan que existe una relación significativamente positiva entre la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas y la duración del mandato de las mujeres como directoras ejecutivas. En este caso, los directores generales se empoderan más y, en consecuencia, acaban empoderando a más mujeres, equilibrando el grupo.

Otra evidencia del techo de cristal es la red. Estratégicas para quienes quieren ascender en una organización, las redes cultivan y fortalecen las relaciones profesionales, ya sea para el crecimiento profesional o para consolidar negociaciones. En este caso, se convierten en una barrera para las mujeres, ya que están menos incluidas en la lista de contactos de trabajo, lo que se traduce en una formación deficiente para desarrollar nuevas habilidades, falta de modelos a seguir y ausencia de nuevos mentores para sus carreras (MANGANELLI, 2012).

La dificultad de la movilidad geográfica también representa una barrera, ya que a las mujeres les resulta más difícil viajar por negocios, situación que se agrava si el trabajador tiene cónyuge e hijos pequeños. La familia, en este caso, constituye uno de los impedimentos invisibles a la movilidad profesional de las mujeres, no ocurriendo lo mismo con los hombres.

Además, existe la creencia por parte de los ejecutivos de que las mujeres están menos comprometidas con la organización, lo cual es un factor que les dificulta alcanzar posiciones de liderazgo. Aunque la mayoría no admite rechazar a una mujer por su género, y coinciden en sus capacidades directivas, en sus oficinas se preocupan por invertir tiempo y dinero en capacitar a las mujeres para luego verlas casarse, quedar embarazadas y dejar la organización (Steil, 1997), como si determinaran el destino de los trabajadores.

Lombardi (2008) analiza la incidencia de factores que dificultan el ascenso de mujeres que ejercen profesiones históricamente mayoritariamente masculinas y en las que se reduce la presencia femenina en los puestos de mando. Entre los principales factores se encuentran:

- a) la existencia de estrategias empresariales que impiden el ascenso de la mujer las empresas no privilegian las especialidades y áreas de trabajo asumidas por mujeres, aunque esto no sucede cuando las mismas áreas son ocupadas por hombres.
- b) La existencia de espacios informales de intercambio entre compañeros, de los que quedan excluidas las mujeres, y donde además de cuestiones ajenas al trabajo, como el deporte, se

tratan temas profesionales, se intercambian favores y se recomienda a compañeros para ocupar puestos.

- c) La necesidad, una vez en puestos de alto nivel, de tener una mayor flexibilidad en el horario laboral y en los desplazamientos, lo que dificultaría a las mujeres la conciliación de la vida profesional y familiar, ya que los estereotipos de género son los que más impacto tienen en ellas parte del cuidado de los hijos. responsabilidades.
- d) Resistencias femeninas a asumir posiciones de liderazgo, quizás ya anticipando las dificultades a las que se enfrentarán, ya sea para conciliar exigencias profesionales y obligaciones familiares, o porque prefieren preservarse a sí mismas antes que enfrentar la exacerbada competitividad inherente a estos puestos.
- e) La necesidad de demostrar continuamente su competencia ante el grupo de subordinados, algo que no se requiere para colegas masculinos en situaciones similares.
- f) La descontextualización de las evaluaciones de desempeño que, dado el predominio de los valores y criterios masculinos atribuidos a los puestos directivos, devalúan atributos más presentes en las mujeres, como la habilidad en las relaciones y la capacidad de conciliación de conflictos.

El techo de cristal es, por tanto, un mecanismo cultural y social relacionado con el género y no con la competencia de las mujeres, formado por un conjunto de barreras invisibles que interrumpen el crecimiento profesional de las mujeres dentro de una estructura organizativa.

Barreras invisibles, pero absolutamente reales. el fenómeno del techo de cristal se ha convertido en un tema central en las discusiones sobre la baja participación de las mujeres en puestos de poder y toma de decisiones en las empresas. Desde entonces, se han realizado varios estudios en todo el mundo, asociando nuevas teorías a los techos de cristal, como el suelo pegajoso (*sticky floor*) y el acantilado de cristal (*glass cliff*) cuyos patrones discriminatorios, similares al *techo de cristal*, evita que las mujeres y otros grupos sean discriminados en la parte inferior de la escala laboral, lo que les dificulta acceder a promociones.

Acar (2015) enuncia el suelo pegajoso (*sticky floor*) como una especie de escenario opuesto al techo de cristal, en cuanto se refiere a los mecanismos que impiden que las mujeres salgan de la base de la pirámide organizacional, quedando enredadas en una red que carece de trabajo femenino, sin embargo, solo llega a cierto nivel de la pirámide. Este es un patrón de trabajo discriminatorio que mantiene a las mujeres y otros grupos discriminados por motivos de raza/etnia, sexo, género, edad, entre otras características, en la parte inferior de la escala laboral, lo que les dificulta acceder a promociones.

La metáfora del suelo pegajoso hace referencia, por tanto, a las dificultades de ascenso de la mujer no solo a los puestos de alta dirección, sino también a los de menor jerarquía, lo que afectaría al techo de cristal, ya que las mujeres tendrían dificultades para ascender de abajo en la escala laboral. A su vez, el fenómeno del acantilado de cristal, tal y como señala Acar (2015), describe el fenómeno en el que las mujeres serían más propensas a ser elegidas para puestos de liderazgo en situaciones de declive de las empresas, lo que las asociaría más a un deterioro del desempeño que a otras. su potencial incremento.

De esta forma, el bajo desempeño de la empresa se convierte en un detonante para nominar a una mujer para el liderazgo, exponiéndolas a una situación de mayor riesgo de fracaso y consecuencias negativas, lo que impacta en el techo de cristal, ya que el bajo desempeño de la empresa está asociado con dirección femenina.

Como hemos visto, el techo de cristal es el resultado de la histórica desigualdad de género dentro de las organizaciones, observándose incluso cuando las mujeres están dotadas de características productivas idénticas o superiores a las de sus homólogos masculinos. Esta barrera sutil, aparentemente invisible a los ojos de todos, influye en las oportunidades de carrera de las mujeres, así como en la progresión profesional y el ascenso a posiciones estratégicas de liderazgo.

El informe *Women in Business* realizado por Grant Thornton³⁷, señaló que, en Brasil, luego de registrar avances significativos en 2021, incluso frente a la pandemia de Covid-19, las mujeres perdieron el 1% de los puestos ejecutivos en las medianas y medianas empresas. empresas de tamaño, cayendo al 38%. En el ranking mundial, Brasil pasó al 4º lugar y se mantiene por delante del promedio latinoamericano (35%) y del promedio mundial (32%).

La encuesta involucró a más de 250 empresas brasileñas, de las cuales solo el 6% dijo que no tenían mujeres en puestos de liderazgo, índices muy por debajo de Japón (48%), Corea del Sur (33%) y Grecia (22%). También por debajo de los promedios mundial (10%) y latinoamericano (11%).

En cuanto a los cargos, la encuesta muestra que el 35% de los cargos de presidente ejecutivo (CEO) están ocupados por mujeres, un punto porcentual por debajo de 2021, pero 11 puntos porcentuales por encima del promedio mundial, que es del 24%. Además, los puestos de liderazgo financiero (CFO) han aumentado un 4%, llegando al 47 % este año. Las tasas se mantuvieron igual que en 2021 en posiciones de liderazgo de operaciones (COO), con 28% y socio, con 4%.

³⁷ Acceso al informe completo: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/>

En el resto de altos cargos encuestados se registró una caída de la presencia femenina respecto a 2021: Recursos Humanos, con un 40% (-3%), Directoras Comerciales, con un 17% (-8%); Consejo de Tecnologías de la Información (CIO), con el 22% (-1%); en Marketing (CMO), el 36% (-4%), y en el área de Controlling, con el 6% (-3%). Entre esos puestos, Contraloría, Ventas y Socio estuvieron por debajo de los promedios mundiales de 18%, 19% y 6%, respectivamente.

A pesar del aumento de mujeres en puestos de alta dirección, aún persisten barreras, incluidas las relacionadas con los ingresos. Entre las 250 empresas encuestadas por Grant Thornton, el 60 % dijo que mide la igualdad salarial de género, mientras que el 40 % dice que se preocupa por las percepciones de inclusión de los empleados. A pesar de ello, el nivel de seguimiento de aspectos como la promoción de la mujer (34%), porcentaje de empleadas (29%) y porcentaje de nuevas contrataciones (38%) es muy bajo. Pero esto no es una exclusividad brasileña. A nivel mundial, estos índices fueron 3m 30%, 30% y 29%, respectivamente.

El mapeo Mulheres em Ação³⁸, realizado por B3, bolsa de valores con sede en São Paulo, corrobora la percepción de un aumento de mujeres en posiciones de liderazgo, aunque todavía estamos lejos de la igualdad de género. En el primer semestre de 2022, el mapeo mostró que, de cada 100 empresas brasileñas con acciones negociadas en bolsas de valores, 61 no tienen mujeres en cargos estatutarios de dirección, 37 no tienen participación femenina en los directorios y 27 no tienen mujeres ni en el consejo estatutario, o en el consejo de administración.

El estudio analizó la información proporcionada por 423 empresas, cuyos resultados fueron los siguientes:

- El 61% no tiene mujeres entre sus directores estatutarios (mismo porcentaje verificado en 2021);
- el 37% no tiene mujeres en la junta directiva (en 2021, este porcentaje fue del 45%);
- el 26% tiene solo una mujer en el consejo estatutario (25% en 2021);
- el 38% tiene una mujer en su junta directiva (en 2021, este porcentaje fue del 32%);
- el 6% tiene tres o más mujeres entre los directores estatutarios (mismo porcentaje que en 2021);
- El 8% tiene tres o más mujeres como miembros de la junta (en 2021, fue el 6%).

En comparación con 2021, los números indican una evolución en la participación femenina en los directorios, pasando del 37% al 45%. El panorama general, sin embargo, aún está lejos de ser ideal.

³⁸ Datos cartográficos completos: https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm

También lejos de ser ideal está el tema de los salarios. Una encuesta realizada por Cahto³⁹, una empresa de ofertas de trabajo, que escuchó a más de 10.000 participantes en 2020, demuestra esta desigualdad.

Los datos del estudio indican que las mujeres en puestos directivos y de dirección perciben, de media, un 23 % menos que los hombres en el cargo. Esta tendencia también se confirma en los puestos de coordinador (-15 %), especialista graduado (-35 %), analista (-34 %), especialista técnico (-19 %) y operativo (-13 %). La excepción está en el puesto de asistente, donde se ha demostrado que las mujeres perciben hasta un 2% más.

Esta encuesta también muestra que la remuneración también es desigual en todos los niveles educativos. Las mujeres profesionales con posgrado, MBA o especialización reciben hasta un 47% menos que los hombres con la misma formación.

También es necesario tener en cuenta la interseccionalidad asociada a la dimensión de género. Vergès (2020) denuncia que las pocas mujeres que están consiguiendo romper el techo de cristal son, en general, blancas, y que las negras o morenas siguen limpiando los “astillas” del patriarcado. La autora afirma que el trabajo de cuidado y limpieza es indispensable y necesario para el funcionamiento del patriarcado y el capitalismo racial y neoliberal, sin embargo, permanece invisible, marcado por el género, el racismo, mal pagado y descalificado.

Es evidente que un conjunto de reglas sociales, estereotipos, falta de modelos y referentes, políticas públicas y compromiso del sector privado, afecta significativamente la confianza de las mujeres en relación a sus habilidades para ascender a posiciones de liderazgo en las más diversas áreas empresariales.

En cualquier caso, es innegable que las mujeres han avanzado y asumido cada vez más posiciones de relevancia en sus organizaciones, aunque de manera desigual. Sin embargo, este avance no se da por un simple cambio en el posicionamiento social y cultural de las personas y empresas, sino que se deriva de la lucha de las mujeres, especialmente de los movimientos feministas, por la igualdad de derechos y la equidad de género.

En este sentido, es necesario validar y potenciar precisamente las funciones de liderazgo de género. En la investigación realizada por Recchia (2007), sobre el perfil de los ejecutivos brasileños, son evidentes las diferencias entre la gestión femenina y masculina. Participaron de la investigación 66 mujeres que ocupaban cargos de presidenta, vicepresidenta y directoras, cuyo perfil se registra en la siguiente figura.

Figura Diferencias entre estilos de gestión femeninos y masculinos

³⁹ Datos de la encuesta: <https://exame.com/invest/invest-pro/mulheres-em-cargos-de-lideranca-ganham-em-media-23-a-menos-que-homens/>

Diferenças entre estilos de gestão feminino e masculino	(%) Perfil
A mulher busca mais o bem-estar das pessoas (maternal), enquanto o homem é muito mais orientado para si próprio.	25%
A mulher consegue administrar inúmeras atividades, olhar tudo de forma mais ampla, enquanto o homem é mais focado e objetivo. Mas a mulher sabe quando é necessário focar.	15%
A mulher é mais intuitiva.	13%
A mulher é mais humana, dócil, usa mais a emoção. Os homens são mais frios, práticos, calculistas. O homem é mais focado no poder.	12%
A mulher é mais detalhista.	8%
A mulher é mais ágil e tem maior facilidade na tomada de decisão.	5%
A mulher tem mais flexibilidade.	5%
Sob o ponto dos negócios são equivalentes, não há diferenças.	5%
A mulher tem mais capacidade de ver e ouvir mais do que a do homem.	3%
A mulher tem mais paciência para esperar resultados em longo prazo.	3%
A mulher consegue buscar de cada profissional o que tem de melhor.	2%
A mulher dá mais voltas para chegar onde quer. É menos direta.	2%
A mulher frente a um problema respira, pesa e consegue buscar soluções. O homem é mais ansioso na mesma situação.	2%

Fuente: Recchia , 2007

Lo que anuncia Cohen (2009) es claro: las mujeres tienen un alto cociente intelectual (CI) y un cociente emocional (EQ), que se diferencian de los hombres, destacándose por la fluidez verbal y expresión de ideas, buen intelecto y sentido estético, tendencia a introspección en IQ y, en EQ, positividad hacia sí mismos, comunicabilidad y sentido de colectividad, buena adaptación a la tensión y espontaneidad.

Estas habilidades intelectuales y emocionales necesitan ser valoradas, asociadas a las habilidades necesarias para desempeñar roles de liderazgo. Las organizaciones necesitan estar abiertas a un nuevo movimiento, a un nuevo dimensionamiento de las atribuciones de los directivos, más allá de las características eminentemente masculinas, funcionando como poderosas plataformas para el necesario cambio social, a través de la promoción de la equidad de género.

2.6 Techos de cristal en la gestión pública

Se han estudiado los fenómenos y factores que inciden en el techo de cristal desde el proceso de ingreso de la mujer a la organización, su tema salarial, las relaciones laborales, el desarrollo de carrera y llegar a lo más alto en la entidad, ya sea privada o pública. La lucha por la igualdad de género va más allá de la cuestión del espacio en el mercado de trabajo, pasando

también a la remuneración y oportunidades de crecimiento, desarrollo y respeto a las mujeres (ROBERT HALF BRASIL, 2016).

Vaz (2013) afirma que varias evidencias sugieren que el sector público tampoco escapa al fenómeno del techo de cristal, siendo raras las mujeres que aún ocupan puestos de alto mando en la administración pública o en organizaciones de enseñanza e investigación. Según el autor, en la administración En el sector público federal, el techo de cristal se identifica al analizar la participación femenina en cargos comisionados en el Grupo Superior de Dirección y Asesoría (DAS). Son cargos de Carácter Especial (NE), destinados a funciones de dirección, liderazgo y asesoramiento en el ámbito de la administración pública directa, autárquico y fundacional. Se completan por indicación, no necesariamente ocupados por servidores efectivos de carrera del Estado, se oficializan mediante nombramiento en el diario oficial, y son provisionales (VAZ, 2013).

Actualmente, existen seis niveles en la comisión del DAS, que se categorizan según el nivel de poder de decisión asociado al cargo. El cargo de mayor jerarquía, DAS 6, está reservado a los secretarios de órganos finales, directores de municipios y fundaciones y subsecretarios de órganos vinculados a la Presidencia de la República.

En 2021 había un total de 10.370 cargos del DAS, de los cuales 4.178 están ocupados por profesionales que no tienen vinculación efectiva con la Administración, es decir, no asumieron cargos efectivos mediante concurso público, solo fueron designados para ejercer la función DAS. Los 6.192, además de ocupar cargos de comisión, son funcionarios de carrera, es decir efectivos.

A mayor DAS, mayor poder de decisión asociado al puesto de trabajo y, en consecuencia, menor participación femenina. Un retrato de esta escala, en 2020, las mujeres ocupaban solo el 26% de los cargos en los tres niveles más altos del ejecutivo federal. De los cargos del DAS 6, ocupados por secretarios ejecutivos, áreas, asesores especiales, entre los 250 elegidos por los ministros, las mujeres representan solo el 23%, mientras que entre los DAS 5, que están destinados a directores de departamentos, suman 28 % (CHRISPIM, 2022).

Datos del Panel Estadístico de Personal, del Ministerio de Economía, muestran que, de los 88 cargos del primer escalón, donde se encuentran ministros de Estado, secretarios ejecutivos y asesores especiales, sólo 11 (12%) fueron ocupados por mujeres, incluyendo tres mujeres ministras, mientras ocupaban 77 (88%). En el segundo escalón, DAS 5, las mujeres ocupan 58 cargos (23%), mientras que los hombres ocupan 192 cargos (77%).

En el tercer nivel, donde se ubican los cargos con menor poder de decisión, DAS 3 a 1, es visible el aumento de la participación de las mujeres, ocupando ellas 291 (28%) escaños, mientras que los hombres son 763 cargos (72%).

Para Vaz (2013), esta distribución desigual de hombres y mujeres en los puestos del DAS también explica una diferencia salarial significativa entre géneros en estas funciones. La diferencia de remuneración de los funcionarios del DAS 1, por ejemplo, representa el 61,1% del promedio percibido por los ocupantes de las plazas del DAS 4 y el 50,8% del percibido por los ocupantes de las plazas del DAS 6.

Como se ve, a diferencia de las empresas privadas, donde el empoderamiento femenino se ha convertido en uno de los principios de gobernanza, cuyo cumplimiento es observado por los inversionistas, las bolsas de valores y el sistema financiero, el aparato público federal ha tardado en absorber los principios de la diversidad de género. Para Chrispim (2022), las barreras culturales, que también involucran prejuicios y discriminación, se reflejan en estos puestos comisionados, que no siempre son ocupados por funcionarios de carrera, designados en base a procesos que siguen los principios de impersonalidad y legalidad.

Cabe señalar que los datos presentados por Chrispim (2022) se sitúan temporalmente en el último año del “gobierno de Bolsonaro”, es decir, en el último año de uno de los mandatos que más retrocesos impusieron en los logros de la lucha por la igualdad de derechos, en todas las dimensiones: étnico-racial, religiosa, cultural, socioeconómica y, por supuesto, de género. La retirada de derechos fue tan impactante que, en general, el país retrocedió décadas socialmente.

El perfil de participación desigual de las mujeres en las diferentes instancias jerárquicas de la administración pública no es una particularidad de la cultura administrativa brasileña, observándose también en países como Gran Bretaña, Estados Unidos, Australia y Canadá (VAZ, 2013).

Francia, a pesar de ser considerado un país desarrollado, impone un techo de cristal que también está en vías de ser superado. Al igual que en Brasil, la legislación francesa determina la realización de concursos de investidura en la mayoría de los cargos públicos, con el fin de garantizar la igualdad de trato, pero aun así, gracias al sistema de carrera, no se eliminó la segregación jerárquica. En datos, significa que, si bien las mujeres representan el 60% de los más de 5 millones de servidores públicos, ocupan solo el 16% de los puestos de decisión en la alta dirección (VAZ, 2013).

La observación del techo de cristal en el servicio público brasileño ha dado lugar continuamente a estudios que buscan conocer la percepción colectiva de los líderes sobre la representación femenina en los altos cargos de las organizaciones públicas, así como identificar las habilidades necesarias para ejercer esos cargos e identificar posibles dimensiones de género en los atributos señalados (VAZ, 2013).

En 2006, la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) realizó un estudio cualitativo con miembros de los DAS 4, 5 y 6 cargos y de carácter especial en la administración pública federal, esto es, ministros, secretarios ejecutivos y algunos presidentes. asesores Los datos reflejan factores de estereotipos de género.

Según la encuesta, la mayoría de los hombres encuestados reveló subestimar el grado de desigualdad en la participación de hombres y mujeres en los niveles superiores de la administración. Sin embargo, entre las mujeres, el reconocimiento de la ocurrencia de prácticas discriminatorias en su contra fue mayor (85 %) que entre los hombres (57 %). La discriminación es percibida por los encuestados principalmente por la menor presencia de mujeres en los altos mandos, siendo señalada por el 46% de los encuestados y la forma en que se refieren a las mujeres (35%) (ENAP, 2006).

También según la encuesta, el 26% de los encuestados considera insuficiente la participación femenina en altos cargos; otro 26% la considera más o menos adecuada, mientras que un 22% considera suficiente esta participación. Las razones aducidas por quienes la consideran insuficiente, o más o menos suficiente, para justificar la infrarrepresentación femenina en la alta jerarquía son la mayor facilidad de acceso de los hombres a la alta dirección (69%), lo que se asocia a la herencia de una sociedad patriarcal (64%). También se mencionaron las limitaciones que sufren las mujeres por la maternidad y el cuidado familiar (52%), seguido de una menor disposición femenina a competir por puestos directivos (36%) (ENAP, 2006).

En cuanto a las competencias que se consideran necesarias para el ejercicio de las funciones de toma de decisiones de la alta dirección, la integridad y honestidad, el liderazgo, la gestión de equipos, la legitimidad, la dirección estratégica y la negociación forman parte de la lista. Al respecto, entre las encuestadas, el 30% opina que las mujeres carecen de alguna de estas características, además de señalar como carencias femeninas, principalmente, la falta de confianza en sí mismas, la falta de dirección estratégica y la menor resistencia al estrés y las dificultades. presiones (ENAP, 2006).

Según Vaz (2013), los resultados de la encuesta muestran que, para la mayoría de los líderes, existe discriminación contra las mujeres en los puestos de alta dirección en el servicio público federal, siendo la baja representación femenina un fuerte indicador de este aspecto. Sin embargo, el prejuicio no está asociado a su falta de competencia para ejercer el poder, prevaleciendo una “evaluación positiva tanto de su desempeño en estas funciones como de su estilo de liderazgo” (VAZ, 2013, p. 785).

Especialmente este análisis realizado por Vaz (2013) encaja como anillo al dedo sobre la situación de ocupar cargos directivos en las escuelas públicas del Distrito Federal, objeto de esta

investigación. El conjunto de participantes, casi en su totalidad, evaluó como positivo el desempeño de las mujeres en cuanto a la gestión en las escuelas, así como el estilo de liderazgo femenino. Sin embargo, esta valoración no se refleja en los resultados de las elecciones para los equipos directivos de las unidades escolares. Discutiremos este tema más adelante en la sección metodológica de este estudio.

Al igual que en el caso de la función pública federal, la menor velocidad con la que las mujeres ascienden en las estructuras de poder de las instituciones de enseñanza e investigación está directamente asociada a prácticas discriminatorias, declaradas o veladas, que apuntan a excluir a las mujeres de los espacios de poder y toma de decisiones (VAZ, 2013).

Entre los factores de techo de cristal que hacen más lenta esta progresión en la carrera académica, no se encuentra la discriminación per se, sino camuflada en argumentos que utilizan bases internacionales para dictar la productividad femenina, medida principalmente en números de publicaciones en revistas indexadas y participación en eventos científicos de prestigio. (VAZ, 2013).

La menor productividad científico-académica de las mujeres, según Schienbinger (2001), se refiere al menor interés femenino por la carrera, la falta de ambición, la dificultad para conciliar actividades profesionales y personales, dada la desigual distribución de las tareas domésticas, entre otros. . Ante este escenario, la preferencia femenina se orienta hacia la docencia en detrimento de la investigación. Para la autora, los hombres producen más porque están más situados desde el punto de vista institucional y jerárquico, lo que les garantiza una ventaja acumulativa, pertenecer a instituciones de prestigio y con acceso a un mayor volumen de recursos, laboratorios mejor equipados, lo que potencia sus publicaciones (SCHIENBINGER, 2001).

Se crea así un círculo vicioso, que fortalece cada vez más a quienes tienen acceso, al tiempo que dificulta la entrada que, tradicionalmente, está fuera. El menor reconocimiento de la ocurrencia de prácticas discriminatorias entre líderes masculinos, por ejemplo, indica que, mientras prevalezcan en los puestos de dirección, el abordaje del techo de cristal puede o seguirá siendo descuidado, reproduciendo la participación desigual de los géneros en las instancias jerárquicas.

Cabe señalar que la menor presencia femenina en las más altas instancias jerárquicas ya sea en la academia o en la administración, reside en el modelo asimétrico de la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la mayor parte de la responsabilidad por los hijos, el cuidado de la familia y las tareas del hogar.

De esta manera, la perspectiva de prestigio y mayores salarios en el trabajo se vuelve menos atractiva para ellos, ya que la contrapartida es la extensión de la jornada laboral, en detrimento del tiempo con la familia. Para Vaz (2013), este frágil equilibrio entre el trabajo y la vida personal

necesita ser revisado, con miras a que las mujeres puedan avanzar en sus carreras, ya que, ante el dilema, tienden a priorizar la vida familiar y la esfera privada del hogar, en lugar del espacio público y profesional.

Al igual que en el ámbito de las organizaciones empresariales, la segregación jerárquica en el servicio público tiende a hacer que las mujeres se “desinteresen” de sus carreras, en la mayoría de los casos porque anticipan las dificultades para cumplir simultáneamente con las responsabilidades familiares y profesionales.

2.7 Techos de cristal en la educación básica

En la escuela, a pesar de ser el área de educación mayoritariamente mujer, el fenómeno del techo de cristal es lo suficientemente fuerte como para impedir el avance papel profesional de la mujer, impidiéndole alcanzar los puestos más altos en instituciones (STEIL, 1997).

Carvalho (2018) demostró, con base en el análisis del Censo de Educación Básica de 2017, que el profesor típico brasileño es del sexo femenino (81%), blanco (42%) o moreno (25,2%), y se les asigna prioridad en las etapas iniciales de enseñanza en términos proporcionales, la participación de las mujeres es más grande en Educación Infantil y Enseñanza Fundamental I (90%), con aumento de la participación masculina desde Enseñanza Fundamental II en adelante Medio (40%).

Los datos, por sí mismos, denotan la idea de que hay un predominio de las mujeres también en los cargos de dirección escolar, principalmente en los Educación Infantil y Primaria I. Sin embargo, como afirman Bernardes y Guimarães (2018), tanto la progresión en carrera con respecto a la suposición a puestos directivos está marcada por las desigualdades de género

En este sentido, Souza (2007) problematiza la relación de género con la función de director de escuela, mostrando fuertes marcas de desigualdades. El autor analizó la prevalencia de hombres y mujeres entre las etapas docentes de la Educación Básica; edad y tiempo de servicio con ascender a puestos directivos; rango salarial entre hombres y mujeres, y algunas prácticas gerenciales.

La prevalencia de hombres y mujeres. a lo largo de las etapas de enseñanza, Souza (2007) verificó que la presencia de mujeres es mayor en todos los años/etapas de enseñanza, principalmente en Jardín de Infantes y Primaria I, alcanzando un significativo 83%. Sin embargo, la creciente participación de los hombres en la Enseñanza Básica II y en Promedio ha corroborado por el incremento de su participación en las direcciones en estos segmentos escolares, representando el 31% de todas las escuelas.

Souza (2007) señala la influencia territorial sobre gestión escolar en las regiones económicamente más desarrolladas, como el Sur y el Sudeste, tienen las tasas más altas de

participación de las mujeres en las direcciones, mientras que las regiones Norte y Nordeste, por el contrario, presentan los mayores índices de consejeros varones.

Al comparar la proporción entre el número de docentes y dirigentes, Souza (2007) señala que hay un predominio de los hombres en el direcciones y mujeres en las aulas eso proporción quedó más evidente en el cuarto año de Enseñanza Fundamental, donde el porcentaje de directores varones fue de 16,7% para un universo de 9,4% docentes, o ser, había pocos maestros hombres en el 4to año de la Enseñanza Primaria, y la mayoría de ellos estaban en posiciones gerenciales, no en el salón de clases.

Sobre esta desproporcionalidad, la autora sugiere que este hecho posiblemente se deba al poder que tiene el dominio masculino en las relaciones cotidianas, llevando a los hombres, en profesiones eminentemente femeninas, a puestos directivos (SOUZA, 2007).

En cuanto a la edad y tiempo de servicio a los que los profesionales ascienden a cargos directivos, Santos (2007) afirma que los hombres asumen cargos de mando a una edad mucho más temprana, entre 35 y 39 años, que las mujeres, que asumen entre 40 y 45 años. Los hombres todavía asumen el liderazgo con menos experiencia educativa que las mujeres. Mientras que el 47,6 % de los directores tienen menos de 15 años en el cargo, aproximadamente el 70 % de las directoras tienen más de 15 años en el cargo. De hecho, el 44% de ellas tienen más de 20 años de experiencia, lo que indica que las mujeres ascienden a puestos directivos más tarde que los hombres.

Bernardes y Guimarães (2018) abordan este tema, problematizando que las mujeres asumen tardíamente funciones gerenciales, debido al tiempo que pasan con el cuidado de la maternidad, el matrimonio y con otros miembros de la familia. Señalan que las mujeres dedican el doble de horas a las tareas del hogar y otros cuidados, lo que reduce el tiempo para dedicarlo a actividades más exigentes, como las funciones directivas. Por otro lado, los hombres acceden antes y con menos experiencia a estos puestos debido al sentido común de dominación masculina (estereotipos de género), asociándolos a puestos de control y mando.

Souza (2007) también se refiere a la disparidad salarial, incluso en el sistema de educación pública que, en Brasil, tiene un plan de carrera, que regula la progresión vertical y horizontal en la profesión a través de la consolidación de la propia carrera, la educación continua y el salario. A pesar de que los sistemas educativos cuentan con un plan de carrera, siendo el universo de los directivos eminentemente femenino, las mujeres ganan menos que los hombres por desempeñar la misma función.

El mayor grupo de directoras analizadas, con un 30,2%, se encuentra en el rango salarial de 4 a 6 salarios mínimos, mientras que, entre los hombres, el grupo mayoritario, con un 30,5%, se encuentra en el rango salarial de 6 a 9 salarios mínimos (SOUZA, 2007).

Souza (2007) también afirma que, entre las escuelas en las que el Consejo Escolar trabaja activamente, hay una pequeña ventaja en el número de aquellas dirigidas por mujeres, así como hay un mayor número de escuelas donde el Consejo Escolar no existe o no existe. no trabajo encabezado por hombres. Las mujeres también buscan una mayor participación de la comunidad escolar en la construcción del Proyecto Político Pedagógico: el 56,7% de las mujeres incluyen activamente a los docentes en la construcción del PPP, mientras que el 48% de los directores lo hacen.

Finalmente, el análisis de Souza (2007) sobre los aspectos técnicos, pedagógicos y políticos de la gestión escolar parece reproducir las formas masculinas del mundo social y, en consecuencia, las desigualdades de género, es decir, la docencia es eminentemente femenina, pero la carrera conlleva características y privilegios masculinos.

Corroborando estos hallazgos, Corrêa (2010) realizó una investigación basada en las elecciones para directores de escuela en Curitiba (PR) en 2008, donde verificó la prevalencia de mujeres en cargos docentes y gerenciales. Sin embargo, al comparar el número de profesores con el de directores, se identificó que, proporcionalmente, hay más hombres en cargos directivos, lo que caracteriza el techo de cristal en la carrera docente.

Según Corrêa (2010), el hecho de que la Educación sea un área profesional feminizada no impide que los hombres asuman con naturalidad posiciones de liderazgo, como si fuera su lugar natural, aunque sean más jóvenes, menos experimentados y calificados.

Un estudio realizado por Coutinho (2018), con directores del municipio de Uberlândia (MG), confirma la tendencia de prevalencia de mujeres en las funciones de directores de escuela. Sin embargo, las responsabilidades de crianza de los hijos y la superposición de horarios laborales son elementos que dificultan su ascenso a puestos directivos, lo que lleva a la autora a concluir que el sexismo y la cultura de dominación masculina, que impregnan las sociedades occidentales, marcan las prácticas de gestión de las directoras, imponiendo una adaptación subjetiva a la identidad social de la mujer, que prioriza el ámbito privado, y como si la dirección fuera naturalmente masculina.

Bernardes y Guimarães (2018) afirman que el estudio sobre el perfil de los gestores escolares parece indicar un predominio de la concepción sexista de género que asocia el dominio público, el control y el liderazgo de estos espacios como eminentemente masculinos y como tal, quién ocupar, para ser legitimados deben imbuirse de estas representaciones.

En este contexto, se destaca la delegación de poder a los hombres -o su aceptación- por parte de las propias mujeres, de manera naturalizada, a pesar de que éstas ostentan mayores niveles de escolaridad, calificación técnica, competencia profesional y humana, en la mayoría de los casos.

De esta forma, es posible decir que aún con el aumento de la escolaridad, la participación en el mercado laboral, la autonomía financiera y emocional, en fin, con el empoderamiento femenino, aún convive en las mujeres el modelo sexista que instituye actividades públicas para hombres y mujeres, privadas. actividades del hogar a las mujeres (BERNARDES E GUIMARÃES, 2018).

2.8 Contextualización: a ley de la gestión democrática y el discurso naturalizador de la cultura sexista

En Brasil, se han implementado acciones afirmativas en los últimos años, con el objetivo de valorizar el trabajo de las mujeres y también promover una mayor participación. La igualdad de género en las instancias de gestión ya sea en el ámbito legislativo, judicial o ejecutivo.

La Ley 12.034/2009, que reglamenta las leyes electorales generales en el país, es una de las iniciativas más importantes en este sentido, pues determina que del 30% al 70% del total de vacantes de cada partido político o coalición, para cada género (Artículo 7, § 3).

Otras acciones, como el derecho de las amas de casa a beneficiarse de la jubilación por vejez; la regulación de la profesión de sirvienta; la ampliación de la licencia de maternidad a 180 días (antes 120), entre otras, son algunas acciones encaminadas a valorar el trabajo y proteger el empleo de las mujeres. Si bien no están directamente vinculados a la ocupación de espacios de poder, son un hito en el reconocimiento de la importancia de la mujer en el mundo del trabajo.

La ausencia de las mujeres en los espacios de decisión también puede explicarse por el proceso de socialización que, al determinar la exclusividad del trabajo reproductivo y sus consecuencias, evidencia las condiciones de su marginación en el espacio. pública, delegando al hombre la asunción del trabajo productivo y las decisiones de la sociedad (CABRAL y DIAZ, 1998).

En educación, el área con mayor concentración de trabajo femenino no es diferente. Aún se escuchan los ecos del Congreso de París de 1889, sobre todo en lo que se refiere a la gestión público, porque las mujeres, aunque mayoritarias, delegan en los hombres el poder de administrar los espacios escolares, además de ver como natural para ellas estar en posiciones estratégicas en la macroestructura administrativa.

La afirmación de la presencia mayoría de mujeres en la educación, en el Distrito Federal, encuentra apoyo en el último censo educativo realizado por el IBGE, en 2014, que constató que, de los 28.443 profesionales en la Carrera de Magisterio Público del DF, 6.586 son hombres (23,16%) y 21.857 son mujeres (76,84%).

Como ejemplo la Gestión Democrática en el Sistema de Educación Pública del Distrito Federal, instituida por la Ley 4.751/2012, con el objeto de garantizar la centralidad de la escuela

en el sistema y su carácter público en términos de financiación, gestión y asignación, con base en los siguientes principios:

I - participación de la comunidad escolar en la definición e implementación de las decisiones pedagógica, administrativa y financiera, a través de órganos colegiados, y en la elección de director y subdirector de la unidad escolar;

II - el respeto a la pluralidad, la diversidad, el carácter laico de la escuela pública y los derechos humanos en todas las instancias de la Red de Educación Pública del Distrito Federal;

III - autonomía de las unidades escolares, en los términos de la legislación, en los aspectos de gestión pedagógica, administrativa y financiera;

IV - transparencia en la gestión de la Red Pública de Educación, en todos los niveles, en los aspectos pedagógico, administrativo y financiero;

V - garantía de calidad social, traducida por la búsqueda constante del pleno desarrollo de la persona, preparación para el ejercicio de la ciudadanía y calificación para el trabajo;

VI – democratización de las relaciones actividades pedagógicas y laborales y creación de un ambiente seguro propicio para el aprendizaje y la construcción del conocimiento;

VII – valorización del profesional de la educación.

(DF, Ley n° 4.751/2012, art. 2, incisos I a VII)

En garantía del principio de participación, establecido en el inciso I, art. 2.º La Ley regula, en su Capítulo V, especialmente en los arts. 37, 38 y 40, criterios para la elección de la dirección de las instituciones educativas, por la comunidad.

Los artículos 37 y 38 definen el carácter elecciones democráticas:

Art. 37. La dirección de las instituciones educativas será ejercida por el equipo directivo integrado por el director y subdirector, los supervisores y el jefe de secretaría, según la modulación de cada escuela, en consonancia con las decisiones del Consejo Escolar, respetando las disposiciones legales.

(...)

Art. 38. La elección del director y del vicedirector se hará por elección, en voto directo y secreto, estando prohibido el voto por poder, resultando victorioso la lista que obtenga la mayor votación ... (DF, Ley n° 4.751, 2012, arts. 37 y 38, énfasis mío).

Es importante darse cuenta de que, si bien es una ley que pretende democratizar las relaciones entre el sistema de educación pública y la comunidad escolar, que es mayoritariamente femenina, la naturalización del sexismo se apoya en la gramática -que también es sexista- para referirse a integrantes del equipo directivo únicamente en el género masculino. Aquí es donde comienzan las inconsistencias de la letra de la ley, que, al omitir el género del texto, enuncia implícitamente el lugar de la mujer en el proceso de gestión “democrática”.

Además de los mensajes subliminales, el art. 40, establece los criterios para la candidatura a los cargos de **director y subdirector** de unidades escolares:

I - tener experiencia en el sistema educativo público del Distrito Federal, como servidor efectivo, por lo menos durante tres años y estar laborando en una unidad escolar vinculada a la Junta Regional de Educación en la que competirá;

II – en el caso de profesor, tener al menos tres años de experiencia;

III – en el caso de especialista en educación, tener al menos tres años de experiencia en una unidad escolar como servidor efectivo;

IV – en el caso de un profesional de la carrera de Asistencia a la Educación, tener al menos tres años de experiencia en una unidad escolar como empleado efectivo;

V - estar disponible para cumplir con el régimen de cuarenta horas semanales, con dedicación exclusiva al ejercicio del cargo para el cual compete;

VI – poseer título de enseñanza superior o formación tecnología en áreas afines a las carreras Asistencia a la Educación o Docencia Pública del Distrito Federal;

VII – haber asumido el compromiso, después de asumir el cargo de director o subdirector, de cursar el curso de gestión escolar a que se refiere el art. 60

§ 1º La candidatura para el cargo de director o vicedirector se restringe, en cada elección, a una sola unidad escolar de la Red de Educación Pública del Distrito Federal, en la que el servidor esté o haya trabajado.

§ 2º Al menos uno de los candidatos de la lista debe ser docente en la carrera de Magisterio Pública del Distrito Federal, con al menos tres años en gestión de clase.

En cuanto a la isonomía de género, los criterios legales establecidos no vulneran explícitamente los derechos de ningún sexo, ofreciendo igualdad de condiciones de participación para ambos.

las elecciones No son para candidaturas individuales, debiendo los interesados componer ternas con los cargos de titular y suplente (director y subdirector), de acuerdo con los criterios del art. 40 y también presentar un plan de trabajo a la comunidad, indicando sus intenciones.

El cuerpo de votantes está integrado por profesionales de la Carrera de Magisterio, profesionales de la Carrera de Asistencia Educativa, responsables de estudiantes mayores de 13 años. Cada uno tiene derecho a un voto, pudiendo votar los responsables de los alumnos, aunque el alumno ya lo haya hecho.

Además, lo que parece ser democrático en realidad apunta a una falta de respeto por el valor de votar, ya que el quórum El mínimo establecido no es la paridad, aunque sí lo es el cálculo. Vamos a ver:

Art. 50. El quórum para la elección de director y subdirector y Consejo Escolar en cada unidad escolar será :

I – cincuenta por ciento para el grupo constituido por los electores de carrera del Magisterio Público del Distrito Federal, de la carrera Asistencia a la Educación Distrito Federal y los docentes contratados temporalmente, de conformidad con el art. 3º, VI a VIII;

II – diez por ciento para el grupo constituido por votantes de los segmentos de estudiantes y padres, madres o tutores, en los términos del art. 3º, I a V.
(...)

Art. 51. En las elecciones para director y vicedirector y para el Consejo Escolar, los votos se computarán, por partes iguales, como sigue:

I - cincuenta por ciento para el conjunto constituido por los miembros efectivos de las carreras del Magisterio Público del Distrito Federal y Asistencia a la Educación las Escuelas Públicas del Distrito Federal y los docentes contratados temporalmente, de conformidad con el art. 3º, VI a VIII;

II – cincuenta por ciento para el grupo constituido por el segmento de estudiantes y padres, madres o tutores de estudiantes, en los términos del art. 3º, I a V.” (DF, Ley N° 4.751/2012, artículos 50 y 51)

Por lo tanto, se caracteriza el “valor de pérdida” de los votos de los segmentos escolares integrados por estudiantes y sus tutores, dada la baja necesidad de quórum. En otras palabras, implica que, aunque el quórum de estos segmentos, los principales actores de una educación de calidad social y democrática y para quienes existe la escuela, sea superior al 50%, las elecciones quedarán invalidado, si el quórum del conjunto de profesionales de la escuela, que son una minoría en la comunidad escolar, no alcanzar este porcentaje, aunque sea en un 1%.

A pesar de las inconsistencias señaladas, la Ley de Gestión democrático avances en muchos aspectos, como el establecimiento del principio de autonomía de las unidades escolares, la implementación del proceso de gestión escolar a través de mecanismos colegiados integrados por los diversos segmentos de la comunidad escolar, el fomento de la participación comunitaria en

instancias aspectos pedagógicos, administrativos y económicos de la escuela, y la elección de los representantes del equipo directivo mediante votación directa.

Otro aspecto digno de mención es el establecimiento de criterios para competir por puestos en el equipo directivo de las escuelas, que permiten la participación isonomía de mujeres y hombres. la ley no propone reserva ni porcentaje mínimo de participación de uno u otro sexo, pero señala criterios técnico accesible a todas las partes interesadas.

También llama la atención la ausencia de cualquier mención a la dimensión étnico-racial, ya que, como se ve, la mayoría de los profesionales docentes en la educación básica son mujeres blancas. La falta de referencia a esta dimensión expresa, a través del elocuente silencio de la letra de la ley, el abandono de las acciones afirmativas reparadoras en relación con las personas negras.

Y este es el nodo crítico del proceso de gestión democrático y que ilustra bien la discusión propuesta por esta investigación sobre la ocupación de los espacios de poder por parte de las mujeres.

Capítulo III - Acciones afirmativas, políticas públicas y emancipación: rompiendo el techo de cristal

3.1 Acciones afirmativas y políticas públicas para, por y con mujeres

En los últimos años, hemos observado en todo el mundo, una verdadera revolución de las mujeres, fenómeno caracterizado por la presencia cada vez mayor de protagonismo de la mujer en diferentes espacios sociales públicas. Las mujeres dejaron el espacio privado de la casa para siempre, para ganar el mundo y escalar espacios sociales destacados, participando intensamente en la vida sociopolítica de sus países.

Sin embargo, esto fenómeno parece ser algo contradictorio. Si, por un lado, las mujeres están cada vez más presentes en los espacios públicos, no se puede decir lo mismo de su participación en espacios instituciones de poder y decisión. En parte, esto la contradicción radica en la poca velocidad con el que el entorno institucional acompaña la inserción de la mujer en el mundo del trabajo o incluso educación superior, por ejemplo.

Suede (2001) afirma que la política y el poder son campos de la vida social poco permeables a la presencia de la mujer y, por eso mismo, son siempre pensando en lo masculino, lo que hace que el techo de cristal sea cada vez más insuperable para ellos .

de eso percepción y denuncias y luchas de los movimientos feministas, los países, especialmente en Occidente, han adoptado Las acciones afirmativas como forma de promover la participación política de las mujeres en los diferentes espacios de poder, desde la perspectiva de la equidad de género, reduciendo las desigualdades socialmente construidas.

En Brasil, la promulgación de la Constitución Federal (CF) de 1988, marcada por la presión popular por el fin del Régimen Militar y la instauración de un Estado Democrático de Derecho, trajo tiempos de mayor estabilidad democrática, trayendo innovaciones importantes para el constitucionalismo brasileño, como algunos dispositivos que representan un hito contra la discriminación (LOPES y NÓBREGA, 2011).

El artículo 3 de la CF constituye los siguientes objetivos republicanos fundamentales :

III - erradicar la pobreza y la marginación y reducir las desigualdades sociales y regionales ;

IV – promover el bien de todos, sin prejuicios de origen, raza, sexo, color, edad y cualquier otras formas de discriminación. (CF, 1988)

En Tras el fortalecimiento del Estado Democrático de Derecho, la Carta Magna innova también, en su artículo 5, que afirma:

Arte. 5 Todos son iguales ante la ley, sin distinción de ninguna especie, garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad ya la propiedad, en los siguientes términos:

I - el hombre y la mujer son iguales en derechos y obligaciones, en los términos de esta Constitución (CF, 1988).

Tales disposiciones constitucionales representan, mucho más que una igualdad abstracta, una mera igualdad formal, material y efectiva, al prohibir el uso de tratos discriminatorios como forma de reducir las desigualdades.

En ese sentido, la CF/88, además de salvaguardar los derechos fundamentales, compromete al poder público a la garantía de estos derechos, lo que elimina los términos del escrito y exige una conducta activa del Estado en su implementación, definida en términos de obligaciones transformadoras de el marco social y político brasileño (LOPES y NÓBREGA, 2011).

Surge así la necesidad de implementar políticas, programas, medidas, acciones con miras a cumplir los objetivos fundamentales de garantizar la igualdad material y combatir la discriminación, denominadas “acciones afirmativas”.

Las acciones afirmativas incluyen tanto medidas que implican la asignación de determinados bienes de vida a individuos socialmente discriminados, como cuotas numéricas para personas negras y discapacitadas en concursos públicos o empresas privadas, o incluso medidas

para ayudar a estos colectivos, para que compitan en igualdad de condiciones. de oportunidades (LOPES y NÓBREGA, 2011).

El jurista Joaquim Barbosa Gomes (2001), define estas acciones como un conjunto de políticas públicas y privadas, de carácter obligatorio, facultativo o voluntario, concebidas con miras a combatir la discriminación racial, de género, por discapacidad física y por origen nacional, y a la mitigación de los efectos presentes debido a la discriminación practicada en el pasado. Desde esta perspectiva, las acciones afirmativas apuntan a materializar la igualdad efectiva de acceso a bienes fundamentales, como la educación, el empleo, la vivienda, la alimentación.

El jurista también afirma que las acciones afirmativas apuntan a inducir transformaciones culturales, pedagógicas y psicológicas, a fin de eliminar del imaginario colectivo las ideas de supremacía y subordinación de una raza sobre otra, del hombre en relación con la mujer (GOMES, 2001).

Las acciones afirmativas son, por tanto, una respuesta del Estado a las demandas sociales como forma de reducir las desigualdades históricamente existentes , convirtiéndose en la expresión del compromiso público del Estado de actuar en defensa de la igualdad material de todos sus ciudadanos. En general, las acciones afirmativas se expresan a través de políticas públicas, que son los principios rectores del Estado en relación con estas acciones.

Al incorporar el concepto de género y sus implicaciones en el diseño y promoción de acciones afirmativas, traducidas en políticas públicas, es necesario, sin embargo, que estas posibiliten la transformación de visiones tradicionales sobre lo femenino y el rol de la mujer en la sociedad.

Pero alcanzar la igualdad en el plano material requiere la eliminación de las disparidades sociales y las diferencias de género, es decir, para una igualdad efectivamente participativa, es necesario que se eliminen las desigualdades sociales, especialmente las relaciones de dominación generadas sistémicamente.

El aire democrático inspira y reclama una mayor inclusión política de los grupos subrepresentados en los ámbitos sociales. El carácter excluyente de las normas de representación aleja a los grupos sociales de los órganos influyentes en las discusiones y la toma de decisiones, como legislaturas, consejos, comisiones, así como en la cobertura mediática (YOUNG, 2006).

El activismo femenino en varios países reclama la participación de las mujeres en los órganos legislativos, responsables de la producción de normas y reglamentos sociales, considerando que las legislaturas están mayoritariamente ocupadas por hombres, y estos no pueden representar adecuadamente a las mujeres. En algunos países, como Brasil, los gobiernos han adoptado medidas destinadas a brindar una mayor presencia femenina en los órganos legislativos,

como determinar que los partidos políticos incrementen la proporción de mujeres en sus nominaciones, estableciendo cuotas de participación (YOUNG, 2006).

Si bien el establecimiento de cuotas no representa necesariamente toda la heterogeneidad de las mujeres (etnias, religiones, culturas, identidades, etc.), son medidas fundamentales para la inclusión política. La representación política no consiste en sustitución, sino en una “relación diferenciada entre actores políticos comprometidos en un proceso que se extiende en el espacio y el tiempo” (YOUNG, 2006, p. 143).

La autora afirma que estar igualmente posicionado en el campo social genera una perspectiva social de inclusión en la discusión pública, y que esto puede lograrse a través de procesos de representación grupal, reforzando la importancia de la representación femenina en el parlamento, aunque exista una pluralidad de mujeres. (JOVEN, 2006).

Sin una representación numérica, adecuada y proporcional en los procesos políticos, las mujeres seguirán estando subrepresentadas y seguirán enfrentando dificultades para llevar sus derechos, intereses y opiniones al frente de las agendas políticas, además de incidir en proyectos, programas y políticas públicas.

En general, las políticas públicas brasileñas, cuando se dirigen a las mujeres, no necesariamente contemplan la perspectiva de género, la diversidad de procesos de socialización de hombres y mujeres, que alcanzan las relaciones individuales y colectivas a lo largo de la vida. Esto tiene una etiología obvia: tales acciones son pensadas, elaboradas y propuestas por grupos predominantemente masculinos, donde las mujeres no están o están subrepresentadas .

Por ejemplo, las políticas propuestas durante el período de la dictadura militar brasileña (1964 a 1985), cuando se dio la centralidad a las mujeres, las madres lactantes, las mujeres embarazadas, desconociendo el significado establecido en la relación entre los sexos, reforzando la visión simplista de que la reproducción y la sexualidad son los elementos que diferencian los géneros.

En este sentido, para que las demandas y reclamos de las mujeres ganen contexto en las políticas públicas, deben ser tratadas de manera conjunta, bajo el sesgo de género, con el objetivo de dismantelar las desigualdades, y fomentar la conciencia sobre la necesidad de protección, capacidad de movilización, representación y cooperación de las las entidades involucradas.

Las cámaras legislativas parlamentarias son un objetivo prioritario de las políticas de inclusión de las mujeres, ya que son las reguladoras de las normas sociales generales, incluidas aquellas que promoverán el ascenso de las mujeres a muchos otros espacios de poder y toma de decisiones.

Las personas se mueven hacia sus metas desde sus referentes, desde personas con las que se identifican y se sienten representadas. Es así como la representación femenina alimenta el bienestar y la autoestima de las mujeres en todos los aspectos de la vida.

De ahí la urgente necesidad de una mayor participación de las mujeres en las discusiones, elaboración, decisiones, implementación, seguimiento de las acciones afirmativas y propuestas de políticas para ellas. Nadie, salvo aquellos que ocupan una determinada posición o situación de marginalidad o vulnerabilidad, conoce el dolor y el gozo de serlo. Por ello, es importante que ninguna acción, política o proyecto se diseñe para las mujeres sin su plena participación. Por eso la representatividad, incluidos los números, es tan fundamental.

Después de todo, el gran mensaje para el mundo es: **¡nada sobre nosotros sin nosotros!**⁴⁰

3.2 Marcos legales y la perspectiva de valoración y empoderamiento de las mujeres

La Carta Magna de 1988 es el principal detonante de acciones afirmativas para la protección, valorización y empoderamiento de las mujeres en el Brasil democrático. Los objetivos fundamentales que la rigen y determinan la igualdad de todos los que viven bajo el cielo Brasil, la lucha contra todas las formas de discriminación y el Estado Democrático de Derecho son las palancas para la producción de normas que promuevan la equidad, en este caso, la equidad de género.

En los últimos años, específicamente a partir de 2003, con los gobiernos democráticos Lula y Dilma, las mujeres brasileñas comenzaron a gozar de mayor visibilidad, hacerse público blanco de diferentes acciones, políticas, dispositivos legales que apuntan a su protección, mejora, reparación y empoderamiento.

Hacia asumir un país con una sociedad bajo fuerte dominio del patriarcado, que objetiva el cuerpo y la voluntad de la mujer y los convierte en propiedad de los hombres, estos dos líderes fueron asertivos en implementación de políticas de género, principalmente al construirlas con el público al que van dirigidas.

El cronograma de estas iniciativas detalla las áreas prioritarias impactadas. La siguiente tabla cubre el rastro de las principales acciones de reconocimiento y empoderamiento.

Marco Apreciación y Empoderamiento

	Año	Iniciativa
--	-----	------------

⁴⁰ Lema adoptado por las personas con discapacidad, y que, de igual modo, es utilizado por otros grupos sociales minoritarios, y significa determinación en la búsqueda de la inclusión y la plena participación.

Apreciación y empoderamiento	2002	La falta de virginidad ya no es motivo para anular el matrimonio. Con mucho retraso, el artículo que permitía la anulación del matrimonio, por parte del hombre, si descubriera que la esposa no era virgen antes del matrimonio, fue eliminado del Código Civil brasileño. Hasta ese momento, la no virginidad femenina se consideraba una justificación aceptable para el divorcio.
	2003	Se creó Bolsa Família , uno de los mayores programas de transferencia de renta del mundo, que mensualmente transfirió recursos de subsistencia a familias en situación de vulnerabilidad social, que vivían con menos de U\$1 por persona al día. El programa priorizó a las mujeres como poseedoras de registros sociales y tarjetas bancarias que permitían realizar retiros mensuales de los montos mensuales recibidos. Esta simple medida dio más independencia a las mujeres pobres, garantizándoles más autonomía. Aunque los montos recibidos fueron relativamente bajos, un promedio de R\$ 245 por familia en 2014, el hecho de que la mujer fuera la titular del programa y quien percibiera el dinero, y no el marido, provocó una verdadera revolución social en el país.
	2009	Programa Mi Casa, Mi Vida vivienda para familias de bajos ingresos, siguió la misma lógica que Bolsa Família, con las llaves de la casa entregadas a la mujer. La firma de la escritura es preferentemente suya. (89% de los casos) y, en caso de separación matrimonial, la propiedad queda en manos de la mujer.
	2011	Rede Cegonha , un programa de salud que comenzó a ofrecer atención prenatal y parto humanizado en todo el territorio nacional. La violencia obstétrica, caracterizada por la violación de los derechos de la parturienta, como la no elección del tipo de parto y la prohibición de ser acompañada por alguien de la familia o de su elección, por ejemplo, fue y es recurrente en el hospital público red.
	2015	Ley de Empleados de Hogar , que garantizó derechos laborales, como vacaciones, salario 13, límite de jornada, pagos de seguridad social, entre otros, a 1,8 millones de

		trabajadores. Este logro es simbólico, pues reconoce y regula como profesión un trabajo históricamente desvalorizado por ser mayoritariamente realizado por mujeres y por ser un remanente del racismo estructural, empleando casi en su totalidad a mujeres negras. La ley, al tiempo que valora el trabajo arduo e importante, confronta los efectos nocivos del racismo y la esclavitud en el país.
	2015	El número de mujeres matriculadas en educación superior saltó de 2 millones en 2002 a 3,7 millones ese año. Apoyados en gran medida por ProUni (Programa Universidad para Todos) y Fies (Financiamiento Público Estudiantil), muchos de ellos fueron los primeros en sus familias en tener un título universitario.
	2015	8.664 es el número de guarderías públicas construidas o con recursos garantizados, desde 2003 hasta ese año, lo que permitió a millones de mujeres calificar e ingresar al mercado laboral, teniendo un lugar seguro donde dejar a sus hijos. porque tenían un lugar donde dejar a salvo a sus hijos.
	2015	Atención a la mujer rural con iniciativas como la Documentación del trabajador rural, las líneas de crédito Pronaf Mulher (Programa de Financiamiento de la Agricultura Familiar) y el Programa de Organización Productiva de la Mujer Rural, que, entre otras acciones, prevé el desarrollo de estudios y cursos de capacitación para trabajadores rurales, además de acciones de apoyo a grupos productivos de mujeres y su participación en ferias regionales y nacionales.

Fuente : El autor

El siguiente cuadro presenta las principales iniciativas destinadas a proteger a las mujeres contra diversas formas de violencia .

Marco protección de la mujer

	Año	Iniciativa
Protección de la Mujer	2005	A El Centro de Atención a la Mujer (Llamar 180) se transformó en una Línea Directa y, en 10 años, atendió a casi cinco millones de mujeres.

	2006	Fue promulgada la Ley nº 11.340/2006, que pasó a ser conocida como Ley Maria da Penha , en honor a su autora. La ley establece que todo caso de violencia doméstica e intrafamiliar es un delito y debe ser investigado mediante diligencia policial y remitido al Ministerio Público. Los delitos deben ser juzgados en los Juzgados Especializados en Violencia Doméstica contra la Mujer, en los Juzgados Penales. A través de ella, hasta 2015 se salvó la vida de más de 300.000 mujeres y se emitieron 100.000 órdenes de captura contra agresores.
	2012	La Ley 12.737/2011, conocida como Ley Carolina Dieckmann (actriz brasileña), tipificó como delito la invasión de dispositivos electrónicos para obtener datos privados. La ley fue sancionada en base al activismo de la actriz, a quien le hackearon el celular y fotos íntimas que fueron archivadas, difundidas masivamente en las redes sociales.
	2013	La Ley 12.845 /2013, conocida como Ley del Minuto Siguiente , ofrece garantías a las víctimas de violencia sexual, como asistencia inmediata del SUS, apoyo médico, psicológico y social, exámenes preventivos e información sobre sus derechos.
	2014	Se creó la Casa de la Mujer Brasileña, un espacio que comenzó a reunir los servicios necesarios para detener la violencia contra las mujeres, a través de la atención humanizada, incluyendo la vivienda temporal y la atención psicosocial. En 2016, antes del juicio político, la presidenta Dilma Rousseff inauguró dos unidades, en el Distrito Federal y en el estado de Mato Grosso do Sul, quedando 6 en las etapas finales de construcción, en Bahía, Ceará, Maranhão, Paraná, São Paulo y Roraima, estados con altos niveles de violencia doméstica.
	2015	La Ley 13.104/2015, conocida como Ley de Femicidio , prevé el femicidio como circunstancia calificante del delito de homicidio, es decir, cuando el delito se comete contra una mujer por su condición de género. Este delito fue tipificado como atroz, sujeto a penas mayores.

	2015	La Ley 12.650/2015, conocida como Ley Joana Maranhão (medallista olímpica de natación brasileña), modificó la prescripción de los delitos de abuso sexual contra niños y adolescentes. Al considerar la vulnerabilidad del niño frente al abusador, generalmente un adulto, y/o el más mínimo discernimiento sobre el acto abusivo, el plazo de prescripción de este delito comenzó a contar después de que la víctima cumplió 18 años, y el plazo para denunciar aumentó a 20 años. La ley fue motivada a partir de la revelación de la atleta sobre los abusos cometidos por su entrenador, cuando era atleta infantil y juvenil de la selección olímpica brasileña.
	2015	Las Unidades Móviles de Combate a la Violencia llegan a los estados, dos para cada uno. Las Unidades Móviles son vehículos (buses y lanchas) equipados y preparados para viajar de manera itinerante y brindar servicios de orientación, acogida y prevención de la violencia contra la mujer, en los lugares más alejados de los grandes centros, como comunidades rurales, asentamientos, comunidades indígenas, pueblos, comunidades quilombolas, mujeres de los bosques y las aguas.
	2015	El servicio especializado para mujeres brasileñas residentes en el exterior , con la expansión del Dial 180 para denuncias de violencia doméstica, llegó a 15 países, entre ellos Portugal, España e Italia.

Fuente : El autor

Interrumpido abruptamente en 2016, el círculo virtuoso de acciones de protección y emancipación sigue siendo mujer _ produce su efectos, a pesar de los últimos 4 años vividos en fundamentalismo religioso, con retirada de derechos, negación de la ciencia , omisión en relación a la población pobre y mucha misoginia.

La lucha de los movimientos feministas, en ciudad y país, mantuvo vivos los lineamientos y demandas de las mujeres. Por ejemplo, en 2018 se promulgó la Ley 13.718, que ahora considera el acoso sexual como un delito. Desafortunadamente, ser mujer sigue siendo motivo para vivir situaciones de violencia y acoso en la vida cotidiana, como el transporte público, el gimnasio, el supermercado, lo que hace un impugnar incluso el ejercicio del derecho constitucional de ir y venir .

Y esto no es sólo un logro de la mujer . La ley garantiza protección a personas de todos los géneros, por lo que es un fuerte mecanismo legal para frenar el acoso sexual recurrente, especialmente si la mujer eres solo y/o con ropa que el patriarcado considera sugerente.

Otro mecanismo para fortalecer la equidad de género es la Ley 14.192/2021, creada para prevenir, reprimir y combatir la violencia política contra las mujeres. La ley establece normas para combatir cualquier acción , conducta o omisión , durante el período electoral o en el ejercicio de los derechos políticos y funciones públicas , con el objeto de impedir, obstaculizar o restringir los derechos políticos de las mujeres .

Es importante destacar, aunque no sea un mecanismo legal, la participación de Brasil en la iniciativa Planeta 50-50 (Por un planeta 50-50 en 2030: un paso decisivo hacia la igualdad de género), por ONU Mujeres, un brazo de las Naciones Unidas, para acciones objetivos globales para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

La iniciativa propone la construcción de un planeta en el que hombres y mujeres tener es igual condiciones de acceso hacia derechos sociedad civil y social, en el mundo del trabajo, en la política, en los gobiernos, en educación, en los espacios públicos , en la vida social, en la vida familiar y otros sectores y dimensiones que impactan su existencias.

Con el compromiso concreto asumido por más de 90 países, la iniciativa postula que la igualdad de género requiere que las mujeres, los hombres, la sociedad civil - organizada o no-, los gobiernos, las empresas, las universidades y las escuelas, los medios de comunicación, los servicios públicos actúan de manera determinada, concreta y sistemática para eliminar todas y cada una de las desigualdades de género.

Entre las acciones de Planeta 50-50, la propuesta de nuevos instrumentos legal, el fortalecimiento de los derechos ganados por las mujeres, además de la creación de programas específicos para erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas, para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, inversión en planes o políticas nacionales y campañas de educación pública para promover la igualdad de género.

Brasil fue uno de los primeros países en unirse al Planeta 50-50, cuando En marzo de 2015, primer año del segundo mandato de Dilma Rousseff, se promulgó la Ley 13.104/2015, que tipifica el delito de feminicidio, tipificando el asesinato de mujeres , cuando explícitamente asociado a la condición de mujer de la víctima , calificado y colocado en la lista de delitos atroces , sin derecho a fianza y con penas mayores , de 12 a 30 años. Otros los compromisos y acciones del país quedan registrados en la plataforma global, como una intención manifiesto para garantizar la mujer igualdad de acceso _ hacia derechos social y civil ⁴¹ , como garantía de protección y apoyo hacia mujeres en situación de violencia; asistencia y atención de la salud materna a las chicas; plan

de cuidados para víctimas de violencia sexual por parte de profesionales de la seguridad y la salud pública ; grupo de trabajo de salud de la mujer _ con discapacidad ; licencia maternidad para mujeres militares ; permiso para registrar el nacimiento de hijas e hijos sin la presencia del padre, en caso de unión oficial entre padre y madre .

que sensible en esto sección, los dispositivos y acciones legales de emancipación femenina todavía ellos son estrechamente vinculado a la protección de las mujeres contra todas las formas de violencia. retratos de una sociedad guiada por el patriarcado, que se encuentra en el fundamentalismo religioso y sometimiento y cosificación de la mujer, violencia, negligencia, omisiones todavía ellos son uno realidad presente y constante.

En un país tan diverso como Brasil, cuya población es compuesta mayoritariamente por mujeres (51%), la lucha se debe también a la ruptura con la cultura hegemónica, que sitúa a los hombres como pensadores ya las mujeres como ejecutoras. Los roles sociales de género aún necesitan ser delimitados desde una perspectiva jurídica y legal, lejos de la instancia de conciencia.

Aunque vislumbrando un futuro más promisorio, como la negativa de la población brasileña a mantener un proyecto de país y sociedad tétrico, totalitario y teocrático, el espesor del vidrio que cubre el techo de la mujer en el país, en todas dimensiones de la vida social. El marco legal, demostrando uno más grande esfuerzo por proteger a las mujeres de la violencia que expandir su participación en la esfera pública, es un síntoma.

¡Pero nos resistimos (incluido yo mismo)!

3.3 Educar para la igualdad de género: solo las maestras feministas pueden subvertir la lógica

Educar es un acto político. Aprendizaje, un fenómeno social.

Entrelazados, estos dos fenómenos de la naturaleza humana son, contradictoriamente, el padel del mundo⁴² y la su panacea. Padel del mundo porque cuando pensamos en la educación formal, ofrecida por las escuelas tradicionalistas (la mayoría), veremos que hace justicia a hacia glosario de cultura popular, que asigna la etiqueta a los individuos altamente moralistas, que critican y censuran todo ya todos todo el tiempo.

La confusión entre lo público y lo privado invade las escuelas, interfiriendo en su dinámica y organización del trabajo pedagógico, polemizando y censurando el desarrollo de contenidos socialmente relevantes, como el tema de género, pero que son vistos por la sociedad conservadora como sensibles, los cuales debe, por tanto, ser tratada en el ámbito privado de la

⁴¹ ONU Mujeres Brasil: <http://www.onumulheres.org.br/brasil/visao-geral/>

⁴² Término popular brasileño para referirse a la persona moralista, que censura todo ya todos.

familia responsable de la formación moral, como si la moralidad estaba segregado de otras áreas del desarrollo humano y podía enseñarse y aprenderse por separado.

Para la escuela, es cómodo e incluso un alivio seguir la agenda conservadora y no tener que incluir en tu currículum aséptico y en tus procesos de enseñanza mecanizados de temas críticos, que privan a la enseñanza de centralidad y escapan a la política curricular tradicional. Como el profesorado forma parte de la sociedad conservadora y la mayoría mujer constituidos en patriarcado, descuidar temas como la sexualidad y el género es un camino seguro para seguir conscientemente o no.

Las mujeres conservadoras son, por regla general, sexistas. Aceptan y muchas veces sin preguntar o incluso darse cuenta, los roles sociales de género impuestos por el patriarcado, que no contempla el pensamiento crítico como una característica femenina.

Obviamente, ninguna de las instituciones, escuela o familia, desarrolla estrategias para un abordaje intencional de temas esenciales para la necesaria transformación social, como la igualdad de género. El resultado es clarísimo: aprender siendo un fenómeno social, o es decir, lo que sucede en interacción entre sí , con compañeros , intencionalmente o no , los usos y costumbres ellos van ser reproducidos , entre ellos la supuesta moralidad. Esto crea, de manera continua, una masa conservadora, acrítica y manipulable, perpetuando el pensamiento hegemónico, que es androcéntrico, heteronormativo y sexista. Por defecto, sigue la escuela como la fábrica de palas del mundo.

Pero si, por un lado, el conservadurismo impone gags, en cambio el acto político de educar puede ser la panacea, palabra de origen griego que se usa para referirse a un supuesto remedio para la cura de todos los males físicos y morales. La intencionalidad educativa, que propone las intervenciones pedagógicas planificadas e implementadas en una perspectiva de aprendizaje y desarrollo, conscientes de que el aprendizaje es un fenómeno social, pueden ir apropiándose del espacio educativo formal, la escuela, para la transformación de las relaciones en todos los ámbitos de la sociedad.

Si el machismo es pedagógico o, es decir, reproducidos inconscientemente por educadores, por a través de la transmisión de un sistema de valores, pensamientos y actitudes sexistas que refuerzan el sometimiento de la mujer y la sobrevaloración del hombre, la igualdad de género también puede ser, pero bajo el sesgo intencional de un pedagogía crítica.

Cada escuela es una verdadera porción de la diversidad social. Diferentes culturas, religiones, contextos socioeconómicos, géneros y orientaciones sexuales, entre otros aspectos, conviven e interactúan en eso espacio, por lo que es uno de los más democráticos entre demasiado de la sociedad. Es un verdadero crisol de culturas, cuyos ingredientes hacen una mezcla perfecta,

dependiendo de los objetivos de quienes revuelven la olla. Ellos son ahí los ingredientes de la panacea: diversidad social más intencionalidad de la política educativa.

La educación no se puede desconectar de la política, porque como enseña Paulo Freire, educar implica necesariamente preguntarse por el tipo de sujeto que queremos ayudar a formar y para qué tipo de sociedad. Y eso es un acto político. Entonces, la concepción de la educación, individuo y sociedad que tienen los actores educativos, principalmente los docentes, orienta sus acciones, intencionalmente o no.

Más que eso, la educación debe estar libre de cualquier discriminación, para propiciar condiciones para el desarrollo integral de los sujetos. Hacia volver a los objetivos de desarrollo sustentabilidad, adoptada por la ONU, verificaremos que la eliminación de la pobreza y la promoción de la sustentabilidad pasan necesariamente por la lucha contra la desigualdad de género, que también es transversalizada por la oferta de una educación de calidad, inclusiva y equitativa para niñas y mujeres. La comprensión de que las prácticas educativas son fundamentalmente guías políticas que la escuela ser el locus de la promoción de cambios temas sociales, especialmente en relación con el tema de género.

Es necesario implementar acciones para deconstruir los estereotipos de género y remover las barreras basadas en ellos . De esta forma, el desarrollo de currículos escolares inclusivos, que transformen los impedimentos contruidos culturalmente en oportunidades. La escuela necesita ser un ambiente seguro, intencionalmente estructurado para garantizar, especialmente a las niñas, la libertad de ir y venir, de expresarse, de ser; ambiente donde los sueños se fomenten y potencien, donde los niños y las niñas ejerzan igualdad de condiciones, ya sea en la toma de decisiones, ya sea en las rutinas establecidas en la vida cotidiana. Estos ellos son algunas de las condiciones favorable a un aprendiendo eficaz, transformadora y emancipadora.

El papel de la escuela no es otro que el de hacer que las alumnas superen y transformen la realidad impuesta a las mujeres, que se ocupen de cosas menos importantes, que sean las únicas responsables del cuidado de sus hogares, o que asuman actividades cuyo salario sea menor, o que, aun desempeñando la misma función, reciben salarios inferiores a los de los hombres.

La gran duda es que, volviendo al mundo del pádel, esta realidad muchas veces comienza en el ámbito escolar, dado que, más que en otros ámbitos, la marcación de espacios, tiempos, modos y cosas segregadas entre lo que es de chicas y de chicos son constantemente delimitado. Esto replica, en el piso de la escuela, las concepciones del machismo estructural, que es el gran acristalamiento del techo que se interpone entre las mujeres y los espacios de poder.

Por eso es necesario que los educadores tengan un acercamiento intencional a la igualdad de género desde el movimiento feminista en el día a día, recordando que esta bandera no es

exclusiva de las mujeres, sino también de los hombres, que necesitan ser cada vez más feministas, dada la toxicidad del machismo, que enferma tanto a hombres como a mujeres.

El propio ambiente escolar es tóxico tanto para niñas como para niños, ya que suele reproducir ideas y estereotipos de género, que valoran más lo masculino en detrimento de lo femenino. El cuerpo femenino no se trabaja considerando, por ejemplo, la menstruación, que es una evidencia de la naturaleza, es biológica, fisiológica. Considerada, por la sociedad conservadora, un tema sensible y, por tanto, de ámbito privado, la menstruación es un contenido más que se almacena en la nube, sin ser abordado ni siquiera en el ámbito familiar.

En la escuela, la menstruación es solo un tema en las clases de biología, cuando se explica de manera profesoral, aséptica y hermética el sistema reproductivo o la fisiología. Y más que eso, muchos profesores, incluidos los que también menstrúan, abordan el tema de manera inapropiada, la mayoría de las veces como algo repugnante, porque se trata de la expulsión de sangre. Esto significa que, en lugar de sentirse cómodas con lo que les sucede a sus cuerpos, las niñas sienten vergüenza, vergüenza de ser parte de la naturaleza. Además, el descuido del tema también contribuye a la pobreza menstrual, que impide a muchas niñas ir a la escuela cuando están menstruando, por falta de toallas higiénicas. Si se sienten avergonzados con el enfoque que se le da a la materia en la escuela, tampoco se sentirán cómodos pidiendo un bloc, y si no tienen uno en casa, faltarán a clases.

La Agenda 2030 de la ONU, de la que Brasil es signatario, orienta la implementación de proyectos educativos con interino prioridad en promoción de la igualdad de género, fundamental para promover el respeto y la ciudadanía, construir la paz y el desarrollo sostenible, responsabilizando a los poderes públicos de proponer políticas que lleguen a las escuelas.

Pero, en a contrapelo , el Plan Nacional de Educación (PNE) – 2014/2024, instrumento decenal que orienta las metas cualitativas y cuantitativas de la educación brasileña , sufrió los reveses del machismo estructural de las cámaras legislativas que, en una votación en el Senado Federal, aprobó la supresión de la mención igualdad racial, regional, de género y de orientación sexual, texto de la directriz III del art. 2 del Plan, que fue sustituida por la frase genérica “superación de las desigualdades educativas, con énfasis en la promoción de la ciudadanía y la erradicación de toda forma de discriminación”.

(BRASIL, 2014).

No es solo un intercambio de palabras, sino la negación de la inclusión de la diversidad social a favor de mantener el *statu quo* del hombre-blanco-viejo-rico, sentado históricamente en las sillas de toma de decisiones. Es decir, no a las mujeres-negras-jóvenes-pobres. Sin embargo, lo que es aún más crítico es la casi inexistente manifestación de mujeres educadoras al respecto.

Santos (2020) refleja que el PNE es una política construida desde una perspectiva normativa, regulatoria, centralizada y, por qué no decirlo, patriarcal y, como tal, presenta aspectos de centralización curricular acordes con propósitos neoliberales. Para el autor, el proyecto de Estado y sociedad propugnado por el neoliberalismo no se ajusta a una política educativa democrática. Quiere decir que subvertir la lógica de género establecida es también subvertir la lógica neoliberal.

En este sentido, vale recordar que la educación humana, como práctica constituida por relaciones sociales, no avanza naturalmente, por generación espontánea, sino que circula a través de las prácticas sociales, incluyendo la práctica pedagógica y las interacciones que se dan al interior de las escuelas.

Es así como el género, como tema explícito y manifiesto en los currículos y en la práctica docente, exige un enfoque feminista, que no debe confundirse con el menosprecio de lo masculino, sino que, por el contrario, busca la igualdad entre géneros, en derechos y deberes, del que la escuela es uno de los primeros portavoces.

Pero no se habla de igualdad de género desde una perspectiva feminista, si quien habla no tiene la claridad, conciencia e intencionalidad del feminismo; si no eres feminista, mujer u hombre. El feminismo busca la igualdad y combate el machismo. El feminismo quiere una sociedad igualitaria, donde las mujeres sean protagonistas de su propia vida, libres y respetadas en sus elecciones, animadas en sus sueños y deseos, y puedan ocupar espacios estratégicos de mando, poder y decisión en igualdad de condiciones con los hombres.

Por ello, es necesario desvelar el velo que cubre la dura realidad de las mujeres, a partir de la formación inicial docente. Los planes de estudios de las carreras de Pedagogía deben adoptar expresamente la igualdad de género como práctica cotidiana y como práctica pedagógica. Urge formar docentes para la igualdad de género porque sólo ellos, una vez conscientes de su propia realidad, podrán subvertir la lógica y formar las nuevas generaciones que no solo romperán el techo de cristal, sino que también impedirán que se vuelva a construir.

Capítulo IV - Camino Metodológico

4.1 El contexto de la investigación

En este estudio, en etapa exploratoria, se eligió como escenario de macroanálisis el proceso de elecciones directas para los equipos directivos de las escuelas públicas del Distrito Federal en los años 2016 y 2019, delimitando el contexto de investigación al 09 (nueve) escuelas de educación básica que ofrecen bachillerato, 1° a 3° año, etapa que abarca el grupo etario de 15 a 17 años, ubicadas en la ciudad de Taguatinga, Distrito Federal. Esta ciudad contaba con 65 unidades

escolares en 2016 y 74 en 2019, atendiendo un total de 43.705 estudiantes en 2016 y 51.940 en 2019 (GDF, 2022), en todas las etapas y modalidades de la educación básica.

En el sistema educativo del distrito, la tipología de las escuelas se basa en la lógica de series, dividiendo grupos de alumnos por etapas de escolaridad, así: Centros de Educación Infantil (CEI), que atienden a niños de 0 a 5 años, siendo esta la única etapa de educación que, efectivamente, caracteriza los ciclos; Clases Escuelas (EC), que atienden a niños de 1° a 5° años, franja etaria de 6 a 10 años; los Centros de Educación Básica (CEF), que funcionan de 6° a 9° grado, con alumnos de 11 a 14 años; Centros de Educación Secundaria, que trabajan con alumnos de 15 a 17 años, en tres cursos (1° a 3°).

Taguatinga es una ciudad periférica, y la tercera región docente más grande del Distrito Federal en cuanto a número de estudiantes, lo que la hace significativa y representativa en cuanto a la diversidad de género y las características sociodemográficas, económicas y culturales de las comunidades escolares, aspectos esenciales para el análisis de los datos recogidos.

Además del análisis de los documentos normativos y oficiales de la Secretaría de Educación del DF que presentan los resultados generales de los dos períodos que abarca la investigación, se realizaron entrevistas a representantes de los diferentes segmentos de las comunidades educativas de la alta escuelas de Taguatinga, que se detallarán más adelante.

Los resultados generales de las elecciones directas para los cargos de director/ o y vicedirector/ o , máximos cargos jerárquicos en las unidades docentes, de las 683 escuelas públicas del Distrito Federal, realizadas en los periodos de 2016 y 2019, también fueron analizados. de recolección fueron los informes oficiales de los resultados definitivos, presentando la lista nominal de las planillas electas, publicadas por la Secretaría de Educación local.

Con base en los datos recolectados, el estudio verificó la proporción entre mujeres y hombres elegidos para los cargos de director/directora y vicedirector/vicedirectora o, según la tipología de las escuelas, en la perspectiva de verificar la influencia sexista en la ocupación de espacios de can re cómo este se instala en techo de cristal.

El elemento determinante para la elección de las 09 escuelas (04 Centros de Enseñanza Media - CEM , que atienden exclusivamente a la enseñanza media, y 05 Centros Educativos - CED , que mezclan los últimos años de la enseñanza básica y media en una misma unidad), fue el resultado de las elecciones escolares de 2013, ocurridas el 27/11²¹ cuyos datos apuntaban a una

²¹ Acceso aos resultados:

http://www.cre.se.df.gov.br/ascom/documentos/linkpag/gest_democr_resultado_2013.pdf

discrepancia entre la candidatura y la elección de mujeres para las directoras de escuelas secundarias, en comparación con preescolares y primeros años.

En ese año 2013, de las 651 escuelas en las que se realizaron las elecciones, en todo el Distrito Federal, 56 brindan educación inicial; 305 a los primeros años de la escuela primaria; 160 a años finales; 34 exclusivamente a la escuela secundaria; 62 mezclan los últimos años de la educación primaria y secundaria, y 34 trabajan en diferentes etapas y modalidades, como educación especial e inclusiva, educación profesional, enseñanza de lenguas extranjeras, entre otras.

Mientras que en las escuelas de parvulario (0 a 5 años) e inicial (6 a 10 años), las candidaturas exclusivamente mujeres sumaron el 76,3% y el 69,0% de las duplas electas, respectivamente, frente al 0% y 0,9% de candidatos exclusivamente varones. En los centros de educación primaria (11 a 17 años) y secundaria (15 a 17 años), esta proporción desciende al 34,2% y al 13%, respectivamente, mientras que al mismo tiempo se produce un aumento significativo de las solicitudes exclusivamente masculinas, en el proporción 21,4% en CEF y 30% en CEM. Otro punto relevante, en esta etapa de la docencia, es que las duplas mixtas en las que el hombre es candidato a director y la mujer a suplente, también mostraron un incremento significativo. En cambio, en las escuelas infantiles este tipo de candidatura sumó el 7,2% de los votos, y en las secundarias el 13,5%; en CEF y CEM, las cifras aumentan a 22,8% y 40%, respectivamente.

Estos resultados muestran el significativo alejamiento de las mujeres, la mayoría en las instancias educativas, de los espacios de poder y el avance diametralmente opuesto de los hombres en estos mismos espacios, reforzando la fuerza de la tradición sexista y sus patrones heteronormativos de los roles sociales de cada una de estas asignaturas escolares.

Los resultados medidos en estas unidades escolares ilustran el discurso hegemónico, señalado por Carvalho (1998), que asocia la educación primaria con características femeninas, estableciendo una polarización entre la visión materna de la enseñanza versus aspectos socialmente identificados como masculinos, como la racionalidad, la impersonalidad, profesionalidad, técnica y conocimiento científico. Razón para los hombres, emoción para las mujeres. Además, la norma heterosexual sexista otorga a los hombres ciertas prerrogativas y privilegios, como la supuesta superioridad sobre las mujeres. Si asumir la docencia como profesión, por sí misma, implica inferioridad, que esto no se proclame más subordinado a un liderazgo femenino.

La contribución de la mujer en este proceso sea deliberada o no, también es decisiva para este hallazgo, ya que, al ceder espacios de gestión, corrobora el mantenimiento del techo de cristal y el *status quo sexista* que -por sí mismo incorpora características del techo de cristal-, lo cual se

evidencia en las tasas decrecientes de participación en las candidaturas y en los resultados electorales finales verificados a partir del análisis de los resultados de los CEF.

Indicando lo que parece ser una tendencia, el análisis cuantitativo de las duplas inscritas para los ciclos electivos 2016 y 2019, confirma los análisis anteriores, bajo la perspectiva de género, como se detalla en las siguientes secciones.

La línea de tiempo de recolección y análisis de datos comprendió los periodos electorales que se desarrollaron en las escuelas públicas del Distrito Federal en los años 2016 y 2019, en los años 2016 y 2022, comprendiendo el periodo pre y post pandemia relacionado con el COVID-19.

En el primer período, en 2016, las entrevistas se realizaron durante el proceso electoral, de manera presencial, con preguntas y respuestas grabadas en audios, grabados con equipos de telefonía celular. Sin embargo, en el segundo período, 2019, debido a las cuestiones adversas ya mencionadas, las entrevistas solo pudieron realizarse en 2022, cuando aún era necesario el cumplimiento de los protocolos de seguridad sanitaria vigentes debido a la pandemia de COVID-19. En este sentido, las entrevistas se realizaron mediante un cuestionario semiestructurado, en formato digital, y enviado a los participantes por correo electrónico.

En la entrevista semiestructurada, el guion principal contó con 5 (cinco) preguntas, que tuvieron como objetivo conocer las representaciones sociales que tienen los entrevistados, representantes de los diferentes segmentos de la comunidad escolar (estudiantes, docentes, profesionales de la educación, representantes legales de los estudiantes) tienen sobre el rol de director de escuela, los roles de género en relación con el ejercicio de este rol y los criterios adoptados en la elección de los directivos:

- 1 – ¿Cómo evalúa el proceso de gestión democrática en su escuela?
- 2 – ¿Qué criterios utiliza para definir por quién votará?
- 3 – ¿Cómo evalúa la candidatura de mujeres en el proceso de gestión escolar democrática?
- 4 – De preferencia, ¿elegiría a un hombre o a una mujer para dirigir su escuela?
- 5 – ¿Es posible establecer diferencias entre la dirección escolar ejercida por una mujer y la dirección escolar ejercida por un hombre?

En la delimitación de la muestra se adoptó como criterio la saturación teórica, que es la verificación del momento de interrupción de la recolección de información, con una persona o grupo, pertinente a la discusión de determinada categoría en la investigación cualitativa sociológica. El término “saturación” se refiere a un momento en el trabajo de campo cuando la recolección de nuevos datos no traería mayor esclarecimiento al objeto de estudio (GLASER y STRAUSS, 2006).

Participaron de la investigación integrantes de segmentos de la comunidad educativa, en la etapa de las entrevistas: docentes, profesionales de la Carrera de Asistencia a la Educación, los estudiantes mayores de 13 años y, cuando sean menores de edad, sus tutores legales (madre, padre u otro adulto que tenga la responsabilidad legal del menor). El número y perfil de las e los participantes se detallará más adelante, en cada uno de los periodos electorales.

La selección de los participantes tuvo como criterio objetivo el hecho de que formaran los segmentos habilitados para participar en el proceso electoral, ya sea como electores o como candidatos, de conformidad con la Ley de Gestión Democrática, nº 4.751/2012. Los resultados de las entrevistas y su respectivo análisis y discusión se presentarán en una sección separada en las siguientes páginas.

Para una mejor organización de los datos, los resultados, análisis y discusión se presentarán por periodo electoral. De este modo, el primero es del año 2016 y luego el 2019. Asimismo, y en cada uno de los períodos se presentarán los resultados generales de las elecciones y, posteriormente, el corte regional en la ciudad-campo, Taguatinga (Distrito Federal, Brasil).

4.2.1 Primer periodo: 2016

- Resultados generales

El día 16 de diciembre de 2016, la comunidad educativa de la red pública del Distrito Federal acudió a las urnas para elegir los equipos directivos de las escuelas. Los resultados generales de estas elecciones fueron publicados oficialmente por la Secretaría de Educación del Estado, en una lista definitiva de cargos electos, por la Coordinación Regional de Educación²².

De las 667 escuelas totales del sistema en ese momento, 569 eligieron a sus directores y directoras por un período de 3 años (2017-2019). De los 98 que no eligieron a sus representantes, tuvieron diferentes motivos, como no presentar candidatos, o una lista única no aprobada por la comunidad.

En el sistema educativo del distrito, la tipología de las escuelas se basa en la lógica de series, dividiendo grupos de alumnos por etapas de escolaridad, así: Centros de Educación Infantil (CEI), que atienden a niños de 0 a 5 años, siendo esta la única etapa de educación que, efectivamente, caracteriza los ciclos; Clases Escuelas (EC), que atienden a niños de 1° a 5° años, franja etaria de 6 a 10 años; los Centros de Educación Básica (CEF), que funcionan de 6° a 9° grado, con alumnos de 11 a 14 años; Centros de Educación Secundaria, que trabajan con alumnos de 15 a 17 años, en tres cursos (1° a 3°).

²² <https://www.educacao.df.gov.br/resultado-definitivo-das-eleicos/>

También se evidencian otras propuestas estatales?, para atender contextos específicos, como los Centros Educativos (CED), que mezclan clases de los últimos años y de bachillerato; los Centros de Educación Especial (CEE), que atienden a niños y jóvenes con necesidades especiales que no pueden ser incluidos en las escuelas regulares; los Centros Interescolares de Idiomas (CIL), que enseñan lenguas extranjeras a alumnos de diferentes colegios públicos, los Centros de Educación Profesional-Escuelas Técnicas (CEP) y Escuelas Especiales de Naturaleza (ENE), que atienden situaciones muy específicas, como la de los niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad social, las Escuelas Parque (EP), que ofrecen componentes en artes visuales, música, teatro, educación física además de la educación de tiempo completo, y el Centro Interescolar de Educação Física (CIEF), que, al igual que los CIL , atiende a estudiantes de varios colegios de la red.

En términos estructurales y de la administración educativa, las 667 unidades escolares están descentralizadas en 14 Coordinaciones Docentes Regionales, que cubren las principales y más pobladas ciudades del Distrito Federal, en la siguiente proporción: 57 CEI (8.5%), 318 CEF (47.7%), 156 CEF (23.4%) , 33 CEM (4,9%), 65 CED (9,7%) y 38 actúan en diferentes etapas y modalidades, como CEE , CEP , CIL , ENE , EP, ENE y CIEF (5,7 %), que en este estudio , serán llamados “otros”, debido al reducido número de cada uno.

¿Considerando la lista nominal de candidatos y candidatas? electos, los datos a continuación muestran la proporción entre hombres y mujeres que lograron el derecho a ocupar los más altos cargos directivos en su escuela, por tipo de unidad escolar.

Los datos fueron categorizados y analizados de la siguiente manera:

- el número de duplas compuestas únicamente por mujeres (directora y vicedirectora) fueron denominadas Duplas Femeninas;
- el número de duplas compuestas únicamente por hombres (director y vicedirector), denominadas duplas de Hombres;
- el número de duplas formadas por mujeres para el cargo de directora y hombres para el cargo de vicedirector, denominadas Chapas Mujer-Hombre, y el número de duplas formadas por hombres para el cargo de directora y mujeres para el cargo de subdirector, llamado Chapas (duplas) Hombre-Mujeres.

Considerando el informe con los resultados definitivos de las elecciones, que es nominal, verificamos el escenario que se describe a continuación.

En los Centros de Educación Infantil se puede comprobar que las candidaturas femeninas son masivamente mayoritarias en esta etapa de enseñanza (educación infantil), con la elección del 90,4% de Chapas Femeninas, mientras que los Equipos Hombre-Mujer y Mujer-Hombre

presentan, en conjunto, el 9,6% del total de los elegidos. En este análisis llama mucho la atención otro dato que es la falta de Duplas Masculinas. Esto se puede ver en el siguiente gráfico.

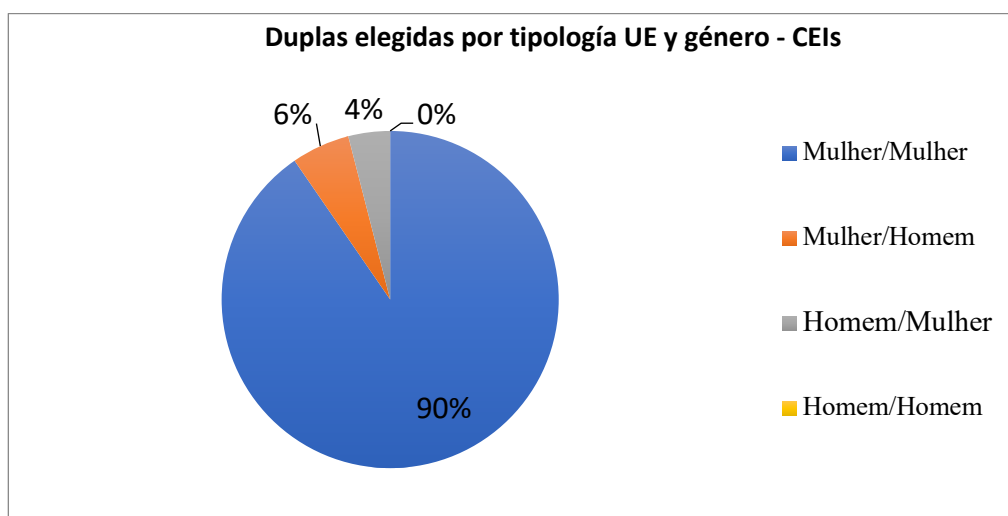


Gráfico 1 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros de Educación Infantil

Esta primera muestra de resultados electorales ya contribuye a confirmar lo discutido sobre la feminización de la docencia, reforzando la construcción de la identidad docente como ambigua o incluso análoga a las relaciones familiares, imprimiendo una concepción asistencialista que entiende la docencia como una misión femenina, vinculándola a un grado de parentesco (tía, generalmente) que descalifica la acción profesionalizada, restringiéndola al cuidado de las necesidades básicas del niño, y teniendo como atributos el amor, el cuidado, la sensibilidad, la delicadeza.

En este contexto, los docentes también juegan el papel de “segunda madre” y los estudiantes pasan a ser percibidos como sus propios hijos (LOURO, 1997). No es casualidad que no se elijan pizarras masculinas, pues, como hemos visto, el cuidado de la descendencia es exclusivamente femenino, dejando al hombre las acciones más asociadas a la habilidad técnica, la racionalidad, la ética del proveedor, que afirmar las masculinidades (CARVALHO, 1988).

Los resultados electorales de Clases Escuelas (Gráfico 2), materializa un elemento ya esperado: el predominio de las duplas electas de Mujeres, con el 67,1% del total, seguidas de las duplas de Hombre-Mujer, con el 15,9%; Duplas Femenina-Hombre, con un 13,4% y, Duplas Masculinas con un 3,7%.

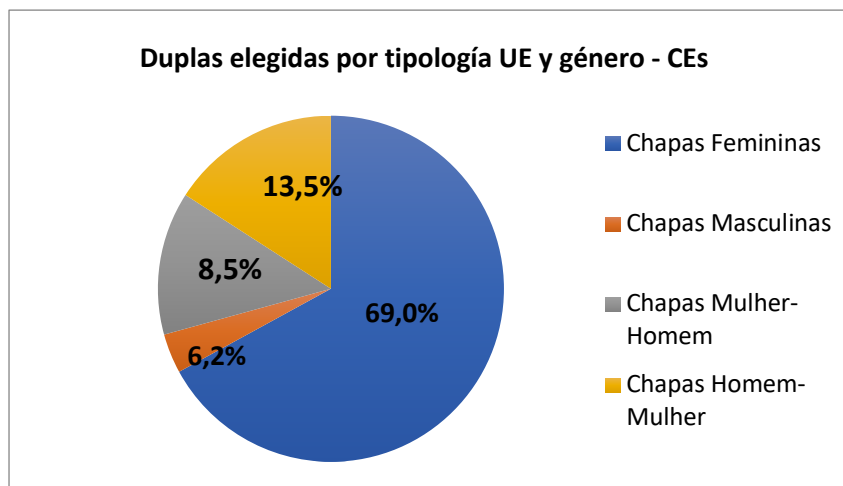


Gráfico 2 – Duplas electas, por género y tipo de escuela: Escuelas Clases

Caracterizadas por su trabajo en los primeros años de la enseñanza fundamental, las Escuelas de Clases, que representan el 47,7% del total de escuelas del sistema, trabajan con niños de 6 a 10 años, que cursan de 1° a 5° grado. En general, los alumnos de una misma clase son supervisados por un solo docente, generalista, durante todo el año escolar, ya que el intercambio de docentes, por asignatura, que se produce en las etapas más avanzadas de escolarización, se considera perjudicial para esta etapa del desarrollo del niño.

Una vez más, se hace explícita la hibridez con la que se tratan las relaciones escuela-familia, lo que confunde los roles de maestra y madre, alumnos e hijos. A pesar de una mayor presencia de hombres, tanto en las duplas excluyentes como en las mixtas, que suman el 32,9% de los electos, las mujeres siguen siendo la gran mayoría, sumando el 67,1% de las duplas electas.

Los CEF, por tipología, trabajan con jóvenes de 11 a 14 años, que cursan los grados 6° a 9°. En esta etapa de la educación básica, la organización curricular contempla el trabajo pedagógico por componente o asignatura, con docentes formados en áreas específicas del conocimiento, que trabajan con una carga horaria específica para la clase y el año.

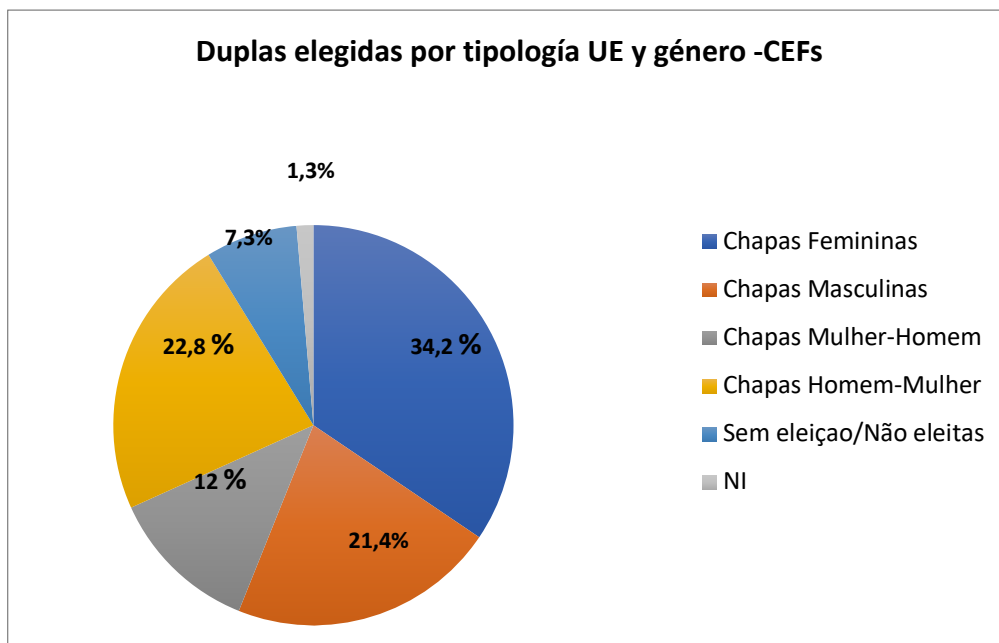


Gráfico 3 – Duplas electas, por género y tipo de escuela: CEF

A partir de esta etapa, el aspecto materno de la escuela comienza a desmoronarse, pues implica el final de la infancia de los alumnos. La escuela pasa a actuar de forma más técnica, en la perspectiva casi exclusiva del saber específico, en detrimento del cuidado.

No por casualidad, aunque las Chapas Femeninas siguen siendo mayoría, es evidente el aumento de la participación de los hombres. Basta comprobar que los Grupos de Hombres y los Grupos Hombre-Mujer y Mujer-Hombre suman el 62,7% del total, mostrando que cuanto más técnica es la acción y menos asociada al cuidado y sensibilidad materna, más los hombres acentúan su participación en acciones de mando y, en la misma proporción, las mujeres se retiran.

Los resultados de las elecciones en los CEM y CED son los más explícitos y, por qué no decirlo, los más contundentes para explicar el sexismo en la educación.

En los CED, el escenario es dramático: duplas de hombres con el 37,5% de los votos, duplas de Hombre-Mujer también con el 37,5%; Duplas Mujer-Hombre con el 14,3% y Duplas Mujer con sólo el 10,7% de los votos. Esto es lo que muestra el siguiente gráfico.

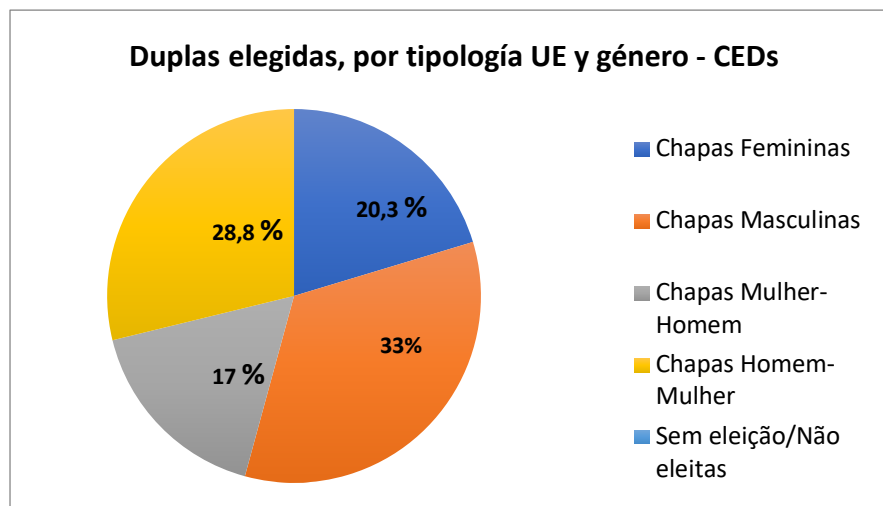


Gráfico 4 - Duplas electas, por género y tipo de escuela: CED

En los CEM, como se puede comprobar en el gráfico siguiente, las Chapas Masculinas fueron mayoría, con el 46,9% de los votos; las duplas de Mujeres obtuvieron el 25%, mientras que las duplas Mujer-Hombre y Hombre-Mujer obtuvieron el 15,6% y el 12,5% de los votos, respectivamente.

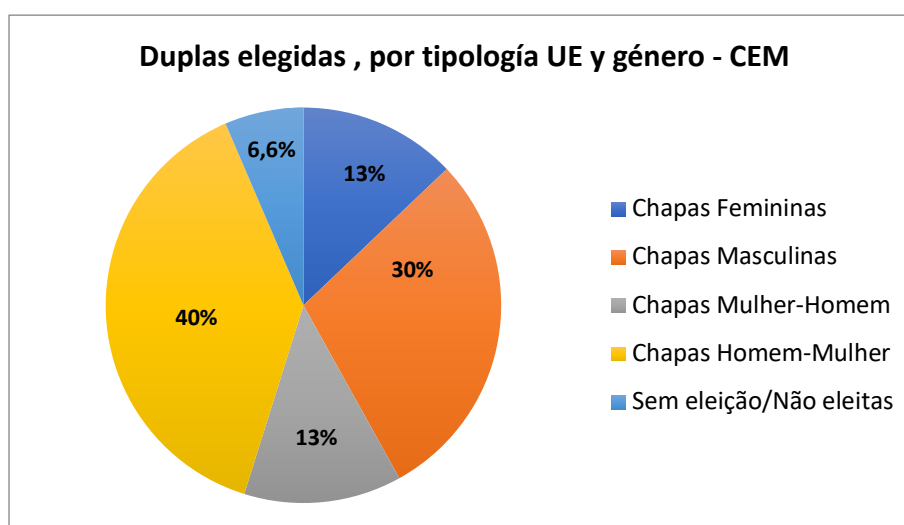


Gráfico 5 - Duplas electas, por género y tipo de escuela: CEM

Al mostrar los datos de las elecciones en los Centros de Educación Secundaria y en los Centros Educativos, encargados de la escolarización de los jóvenes de 15 a 17 años y de 11 a 17 años, respectivamente, que cursan las últimas etapas de la educación básica, es claro el alejamiento de las mujeres de lo que se considera un territorio eminentemente masculino.

En ambos tipos de colegios se nota un predominio masculino, tanto en las Escuadras Masculinas como en las Escuadras Mixtas. Y es que, a pesar de que las duplas mixtas -deseables-

suponen casi el 50% de las duplas elegidas en ambos casos, el porcentaje de líderes de lista masculinos es muy superior.

Los resultados medidos en estas dos modulaciones escolares, reitera el discurso hegemónico, señalado por Carvalho (1998), que asocia la educación primaria con características femeninas, estableciendo una polarización entre la visión materna de la enseñanza versus aspectos socialmente identificados como de la masculinidad, entre las cuales la racionalidad, la impersonalidad, profesionalidad, técnica y conocimiento científico. Razón para los hombres, emoción para las mujeres.

En términos más generales, además, se debe considerar que la norma heterosexual otorga a los hombres ciertas prerrogativas y privilegios, como la supuesta superioridad sobre las mujeres. Si asumir la docencia como profesión, por sí misma, implica inferioridad, que esto no se proclame más subordinado a un liderazgo femenino.

Es central mencionar la participación de las mujeres en este proceso, ya que apoya el mantenimiento del statu quo sexista, al ceder espacios de gestión, lo que se demuestra en las tasas decrecientes de participación en las duplas, a partir del análisis de los resultados de los CEF.

En el conjunto de estos colegios de carácter especial, caracterizados como “Otros”, podemos encontrar desde Centros de Educación Especial hasta Centros de Educación Profesional, Centros de Educación Física, Escuelas de Idiomas y para niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad social, como los vecinos de Calle. Las Chapas Femeninas obtuvieron el 37,8% de los votos; Duplas Masculinas, 21,6%; Mujer-Hombre, 24,5% y Hombre-Mujer, 16,2%.

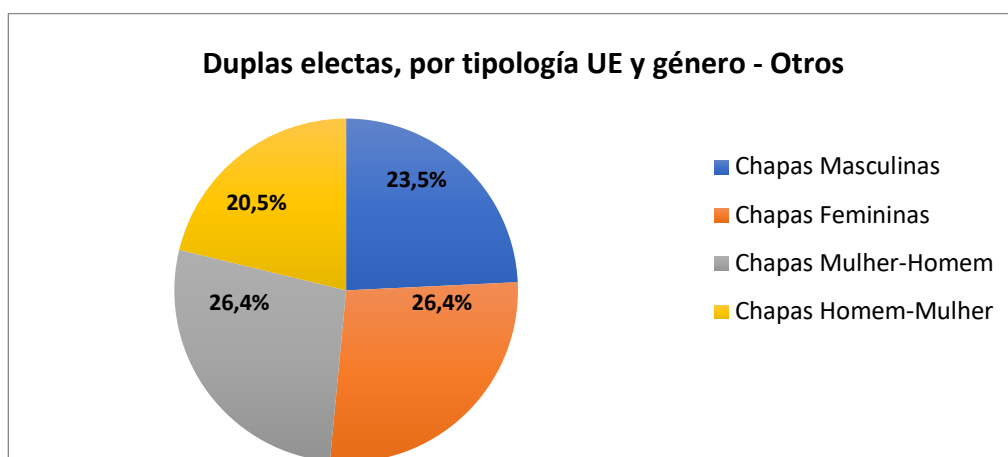


Gráfico 6 – Duplas electas, por género y tipo de escuela: Otros

Este resultado demuestra un aparente equilibrio de fuerzas, con una distribución más isonómica entre las duplas elegidas, que se rompe si tenemos en cuenta la naturaleza de las escuelas en cuestión, entre técnicas y cuidados.

Siguiendo lo presentado hasta aquí, el análisis de los resultados de este proceso electoral suscita preocupación al evidenciar aún una posición social de hace más de un siglo: las mujeres tienen competencia para trabajar con los pequeños, pero no para ejercer otros cargos, como como la dirección o inspección de la enseñanza (que exigen atributos masculinos, como la racionalidad y la técnica).

Lo más interesante, y que confirma la problematización inicial de este estudio, es la naturalidad con la que las mujeres aceptan el discurso hegemónico, que eleva a los hombres a espacios de poder, desvalorizando su propia actuación restringiéndola al campo del cuidado, la sensibilidad y la delicadeza, como si éstos fueran los únicos atributos femeninos y como si esto fuera motivo de inferioridad.

Al retirarse de la escena de la gestión escolar, cuando esta escuela comienza a caracterizar erróneamente la fusión maestra-madre, estudiante-niño, las mujeres perpetúan la visión sexista y excluyente de la sociedad sobre sus propias habilidades y capacidades.

Al delegar en los hombres la ocupación de espacios de decisión, administración y conducción y, por tanto, de poder, en un territorio mayoritariamente femenino, refuerzan el mantenimiento de una zona cómoda para los hombres, que es mantenerlos subordinados a ellos. Sin embargo, más que delegar en los hombres la ocupación de los máximos cargos del poder, los conducen a él, ya que son la mayoría del electorado.

Por otro lado, también es importante prestar atención a la feminización de otros segmentos del electorado, además de la profesión docente, a pesar de la falta de datos materiales. Asistencia Laboral a la Educación, que incluye servicios como preparación de almuerzos escolares, limpieza del espacio físico y cuidado de niños con necesidades especiales. Al considerar que estos servicios son análogos al trabajo doméstico y al cuidado de los niños, podemos hacernos una idea de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en este rubro.

Asimismo, es posible inferir cuán femenino es el universo de votantes en el segmento responsable de estudiantes. Si consideramos que el cuidado de los hijos es responsabilidad casi exclusiva de las madres, concluimos que este segmento también es mayoritariamente femenino.

Ciertamente, el repertorio comportamental y actitudinal de los docentes no está, intencional y deliberadamente, al servicio de la hegemonía sexista, sino impregnado por esta intencionalidad, cuyo círculo vicioso incide en la percepción de la sexualidad y el determinismo biológico como

construcciones sociales (Farias, 2006), distorsionando la imagen que las mujeres tienen de sí mismas y de su potencial.

Si tenemos en cuenta que la elección de los administradores, objeto de esta investigación se realiza por voto directo y que tanto el colegio electoral como el cuerpo de posibles candidatos y candidatas es también mayoritariamente femenino, comprobaremos que, en realidad, una buena parte de las mujeres no se atribuyen a sí mismas y a sus acompañantes la competencia para ocupar espacios estratégicos de decisión y poder.

De este modo y en líneas generales, nuestro plante está orientado a demostrar en un análisis específico como venimos desarrollando, se reproducen en las lógicas escolares, como la selección de directivas y directivos las reglas sociales basadas en la desigualdad de género. Tanto es así que, en un territorio predominantemente femenino -como es la escuela-, donde hay presencia masculina, el hombre ejercerá con naturalidad el espacio de poder y decisión, liderado por ellas.

- Elecciones 2016 en Taguatinga: Resultados, análisis y discusión

La recolección de datos de las elecciones de 2016 se realizó del 20 de octubre al 16 de diciembre, período que abarca desde la presentación de la lista oficial de candidaturas válidas, hasta la publicación de los resultados finales de las elecciones, incluyendo audiencias públicas para la presentación de planes para el trabajo de los equipos candidatos, del 20 de octubre al 21 de noviembre, y para las elecciones directas, que se realizaron el 23 de noviembre de 2016.

La entrevista semiestructurada se realizó en 7 de las 9 unidades escolares que ofertan bachillerato. Las entrevistas cubrieron a miembros de todos los segmentos, incluidos candidatos y votantes, con excepción de los padres o tutores legales de los estudiantes.

Se entrevistaron 32 participantes en el proceso electoral, 18 docentes de áreas específicas del plan de estudios de secundaria, con edades entre 30 y 50 años, 9 mujeres y 8 hombres; 13 estudiantes de secundaria, con edades entre 15 y 20 años, 7 mujeres y 6 hombres; 1 profesional asistencial de carrera, edad no declarada, género femenino. De estos, 3 eran candidatos a la directoría y uno era un director electo, pero no se presentó a la reelección.

Es importante señalar que 10 personas se negaron a participar de la entrevista: 5 estudiantes, 4 docentes y 1 profesional asistencial. También cabe destacar la declaración de uno de los docentes que, al negarse a responder a la entrevista, se opuso con vehemencia al proceso de gestión democrática. Un maestro también optó por no responder a la entrevista de audio grabada y optó por responder las preguntas por escrito.

Para recopilar la mayor cantidad de datos de la mayor cantidad de escuelas posibles, considerando el corto período de tiempo, conté con la colaboración del Prof. Cristiano de Sousa Calisto, quien entrevistó a parte de los participantes.²³

Las preguntas principales fueron:

- 1- ¿Cómo evalúa el proceso de gestión democrática en su escuela?
- 2- ¿Qué criterios utiliza para definir por quién votará?
- 3- ¿Cómo evalúa la participación de las mujeres en este proceso?
- 4- ¿Preferirías elegir a un hombre o una mujer para dirigir tu escuela?
- 5- ¿Es posible establecer diferencias entre la dirección escolar ejercida por una mujer y la dirección escolar ejercida por un hombre? Si es así, ¿cuáles?

Las preguntas 3, 4 y 5 anteriores se hicieron para candidatos y candidatas en las duplas, así como otra:

- 6 – ¿Qué lo motivó a postularse para el cargo de director/vicedirector de la escuela?

En cuanto a la pregunta 1, el 80% de los encuestados y las encuestadas evaluó como positivo el proceso de gestión democrática, el 15% dijo preferir que el equipo directivo sea designado por el poder ejecutivo local, do Distrito Federal, y el 5% expresó indiferencia con relación al proceso. Es importante resaltar aquí que, si bien la mayoría absoluta considera positivo el proceso de gestión democrática, todavía hay quienes declinan la posibilidad y responsabilidad de definir la dirección de la propia escuela, y prefieren el nombramiento de los administradores por parte de terceros.

En cuanto al objeto de la pregunta 2, el criterio más citado, con el 85% de las respuestas, fue la honestidad, seguido de la capacidad de diálogo, con un 50%, la capacidad de agregación, con un 50%, y el “saber administrar”, con un 40%. % de respuestas. . Cabe mencionar que, para esta pregunta, no se estableció un límite de criterios, dejando libertad al encuestado para mencionar tantos criterios como quisiera. En promedio, cada encuestado mencionó 3 criterios. Llama la atención que la calidad técnica, la capacidad de gestión (saber gestionar), a pesar de aparecer entre los 4 criterios más citados, fueron mencionados solo por el 40% del grupo.

También vale la pena señalar que ninguna de las manifestaciones apuntó a criterios como competencia pedagógica, formación, currículo, transparencia, capacidad de decisión, resolución de problemas, liderazgo, plan de trabajo, experiencia, entre otros criterios más técnicos,

²³ Todas las entrevistas se archivan en una carpeta electrónica en el disco y se puede acceder a ellas a través del enlace <https://drive.google.com/drive/folders/1ILQvm9-SVXdraP3S2qx25xspJfF3jNpx>

ideológicos o incluso más propio de la gestión escolar, que demuestra una elección más superficial y personificada, que un pensamiento más integral y en el bien colectivo.

La participación de las mujeres en el proceso de gestión democrática, tema de la pregunta 3, fue evaluada como excelente por el 85% de los encuestados, el 10% la evaluó como buena, mientras que el 5% afirmó que las mujeres deberían “ganar más espacio”, mostrando su acuerdo e incluso cierto incentivo en relación con el desempeño de las mujeres en los espacios de mando.

Para la pregunta 4, la respuesta fue unánime: el 100% de los y las entrevistadas/os respondieron que no tenían preferencia por el género como criterio para elegir la dirección escolar. Para ellos, la elección es independiente del género; “la elección es de los que se las arreglan mejor”. Esta fue una de las justificaciones presentadas, aunque contradice lo evidenciado en la pregunta 2, donde la capacidad de gestión es mencionada por menos de la mitad de los encuestados.

Esto podría estar sugiriendo que es generalizada la aceptación de una mayor igualdad en términos de género, aun cuando esto no se verifique luego en la autopercepción de las mujeres para los puestos de mayor jerarquía en la conducción escolar. Sin embargo, al seguir analizando las respuestas, emergen otros aspectos.

Así, aunque la mayoría afirmó que la elección no depende del género de la candidatura, sino de la mejor administración, uno de los encuestados, estudiante de 17 años, aun habiendo afirmado previamente no tener preferencia por ningún género, volvió a hablar y afirmó que preferiría la gestión de un hombre en detrimento de una mujer, pero no pudo explicar por qué.

Para la pregunta 5, todos los entrevistados manifestaron reconocer diferencias entre la gestión ejercida por mujeres y la ejercida por hombres. Al señalar las diferencias, lo hicieron en tono elogioso, aunque estereotipado desde el género, describiendo a la mujer como “más sensible, afectiva y flexible”, como “el que más habla”, que “está más abierta al diálogo”, mientras que el hombre es “más duro”, inflexible, racional.

Sobre este tema, vale la pena prestar atención a los argumentos utilizados con la intención de diferenciar la gestión femenina de la masculina. Una vez más, ninguno de los elementos se refiere a la calidad técnica de la gestión. Por el contrario, todos los argumentos refuerzan lo que está en el imaginario colectivo, acerca de que la afectividad, la sensibilidad, la disposición al diálogo son características exclusivamente femeninas, mientras que la “dureza” el cálculo y la racionalidad caracterizan la masculinidad.

Tales respuestas corroboran el discurso de la "vocación natural" de las mujeres por la docencia, construido a partir del siglo XIX, cuando médicos, familiares, clérigos y funcionarios públicos atestiguan que las mujeres están más dotadas de corazón y ternura como cualidades naturales, lo que las hace si cumplen estos requisitos son indispensables para el ejercicio de la

profesión (STAMATTO, 2012). Al fin y al cabo, siendo la mujer, histórica y culturalmente, la encargada del cuidado de los hijos -además de criarlos-, este sería un camino natural para sus atribuciones fuera del hogar, en el mundo del trabajo y, en este caso, en la educación de los niños. Resulta que la fuerza de estos argumentos, desprovistos de cualquier análisis científico-académico, traspasan generaciones y se consolidan en nuestra cultura hasta nuestros días.

A diferencia de las entrevistas con los votantes, además de las preguntas 3, 4 y 5, los candidatos a gestión también respondieron sobre sus motivaciones personales para la candidatura y los factores determinantes para la composición de la lista.

En cuanto a la motivación para postular, tres de los entrevistados y las entrevistadas aseguraron tener las condiciones necesarias para realizar una buena gestión, mientras que 1 afirmó estar respondiendo a la solicitud de “un grupo numeroso de docentes y estudiantes de la escuela”, aunque ya estaba preparado para volver al aula de clase, después de haber formado el equipo directivo hasta entonces.

Esta motivación está directamente relacionada con los factores que se presentan como determinantes para la composición de las duplas, configuradas de la siguiente manera: unas duplas exclusivamente masculinas, una totalmente femenina, una mixta hombre-mujer y otra mixta mujer-hombre. El representante de la candidatura masculina, candidato a vicedirector, dijo que fue invitado “por el candidato a director, quien ya participaba en la actual gestión”. Al aceptar la invitación, consideró “que tenía el perfil y la experiencia necesarios para realizar una mejor gestión” en la escuela.

La representante de la dupla femenina, candidata a directora, afirmó “haber acumulado experiencia y conocimientos, además de formación, pudiendo contribuir mucho a mejorar las condiciones del colegio” y que “la composición de su equipo se debió a la afinidad que tiene con el candidato a la vicedirección”, atribuyendo un sesgo subjetivo a la elección.

El representante de la dupla masculina-femenina respondió que, como se postulaban para la reelección y ya venían de un período exitoso, él y la candidata a directora optaron por mantener la configuración. Además, informó que “la relación entre ambos es afinada y que se complementan, pues mientras él tiene un perfil más administrativo y la candidata a directora tiene un perfil más pedagógico”. La entrevistada refuerza así el establecimiento de una cultura que polariza lo propio de la feminidad y la masculinidad (CARVALHO, 1998).

Y es esta visión binaria la que, aún frente a las transformaciones sociales del momento actual, otorga a los hombres ciertas prerrogativas inherentes a su condición de varones, constituyendo las ventajas y privilegios masculinos tan ampliamente aceptados e incluso fomentados. “Para ser valorados, los hombres necesitan ser viriles, mostrarse superiores, fuertes,

competitivos... de lo contrario son tratados como débiles, como mujeres, y asimilados a los homosexuales.” (WELTZER-LENG, 2004)

El candidato en la duplas masculino-femenino también estaba en el equipo de gestión anterior en la misma escuela, como subdirector. Según él, los criterios para la composición de la terna fueron, además de la salida del director, por motivos de jubilación, la pretensión de continuidad del “buen hacer” desarrollado, ya que se mantendría y el entonces candidato a la presidencia la vicedirección también ya componía el equipo, lo que les garantizaba proximidad y conocimiento del trabajo a desarrollar.

Cabe destacar los resultados electorales de los participantes en sus respectivos colegios: resultaron electas las duplas hombre-hombre y mixta, mientras que la lista mujer-mujer perdió las elecciones.

Pero en la práctica, la teoría es diferente. Como sugeríamos antes, si bien las entrevistas reflejan un discurso políticamente correcto en relación a la ocupación de cargos directivos por mujeres, los resultados electorales de los 61 colegios ubicados en Taguatinga, verificados a partir de la lista definitiva de electos por la Coordinación Regional de Enseñanza²⁴, demuestran lo contrario, especialmente en las escuelas secundarias.

En los Centros de Educación Infantil, al igual que los resultados generales, se puede verificar que las candidaturas femeninas son de mayoría absoluta, con la elección del 86% de Chapas Femeninas, mientras que las Chapas Hombre-Mujer representan el 14% del total de electos. No se eligieron duplas de Hombre ni de Mujer-Hombre. En relación con lo anterior, llama la atención la inexistencia de Matrículas Masculinas inscritas. El siguiente gráfico presenta los resultados.

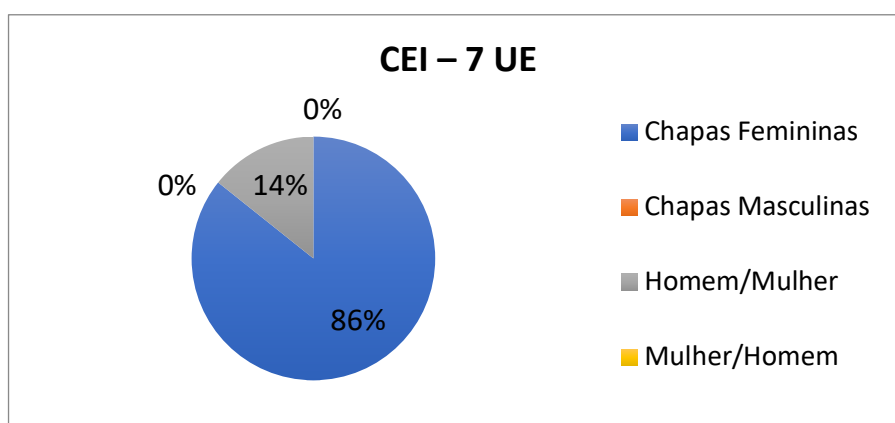


Gráfico 7 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros de Educación Infantil

²⁴Acceso a los resultados oficiales: <https://www.educacao.df.gov.br/resultado-definitivo-das-eleicoes/>

Confirmando lo ocurrido en general en las escuelas, los resultados de las elecciones en las unidades de Educación Inicial de Taguatinga también colaboran en la construcción de la identidad docente como ambigua o incluso análoga a la de las relaciones familiares, imprimiendo una concepción asistencialista que comprende la docencia como mujer misionera, vinculándola a un grado de parentesco, generalmente el de la tía, que quita la cualidad técnica y profesionalizada de la práctica docente, limitándola al cuidado de las necesidades básicas del niño, y teniendo como atributos el amor, el cuidado, la sensibilidad, la delicadeza, en detrimento de la didáctica, la intencionalidad educativa, la planificación, los objetivos de aprendizaje, entre otros elementos inherentes a la organización del trabajo pedagógico.

En este contexto, las docentes también juegan el papel de “segunda madre” y los estudiantes pasan a ser percibidos como sus propios hijos (LOURO, 1997). No es casualidad que no haya Chapas Varones elegidos para esta etapa, como nos enseña Carvalho (1988), el cuidado de la descendencia es exclusivamente femenino, dejando a los hombres los roles más asociados a la habilidad técnica, la racionalidad, la ética del proveedor, que reivindican las masculinidades.

Los resultados electorales para Clases Escuelas (Gráfico 8), materializan un elemento ya esperado: el predominio de las duplas electas de Mujeres, con el 78% del total, seguidas de las duplas de Hombre-Mujer, con el 11%; Duplas Hombre-Mujer, con un 7% y Duplas Hombre, con un 4%.

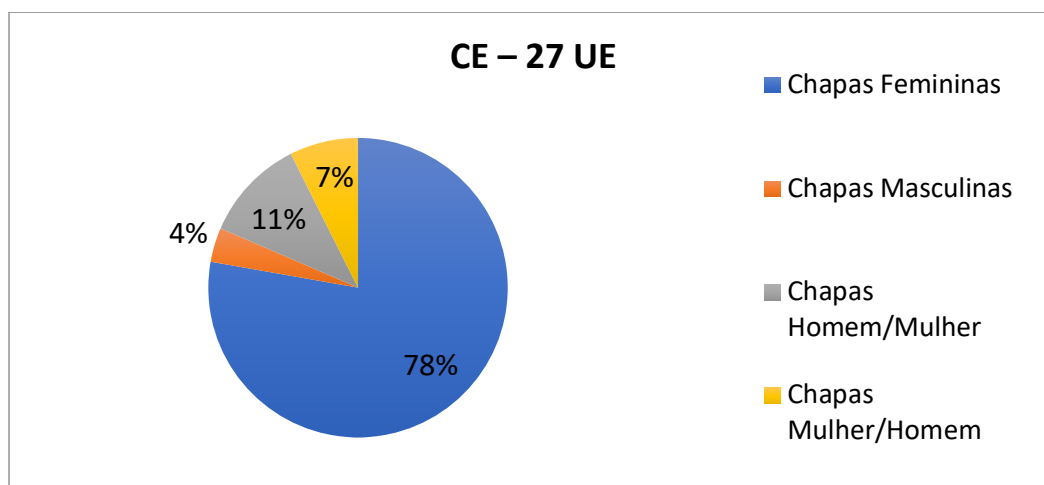


Gráfico 8 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Escuelas Clase

En Taguatinga, este tipo de escuela representa el 44,2% de las unidades docentes. Sin embargo, aunque se nota el predominio de la mujer en la gestión, también es posible notar que, en comparación con los resultados generales del sistema educativo público, hay un aumento en la participación de los hombres en los equipos electos. Este aumento también muestra un aumento

en el número de hombres que ingresan a las Escuelas Clases, un territorio que todavía tiene un fuerte atractivo maternal en las relaciones profesor-alumno, continuando la hibridez o incluso la confusión entre los roles de la escuela y la familia.

Para ser valorados y no asimilados a la debilidad de las mujeres, incluso en un espacio tan asociado a ellas, los hombres necesitan ser fuertes, competitivos, demostrar racionalidad, impersonalidad, profesionalismo, técnica y conocimiento científico (WELTER-LENZ, 2004; CARVALHO, 1998). Y este es uno de los puntos que justifica el avance, aunque discreto, de las duplas masculinas elegidas en las Escuelas de Clases: si están en un espacio predominantemente femenino, estarán al mando.

Gráfico 9, a continuación, presenta los resultados de las elecciones en los Centros de Educación Básica, que cursan la etapa de Educación Básica – Últimos Años (6° a 9° grado).

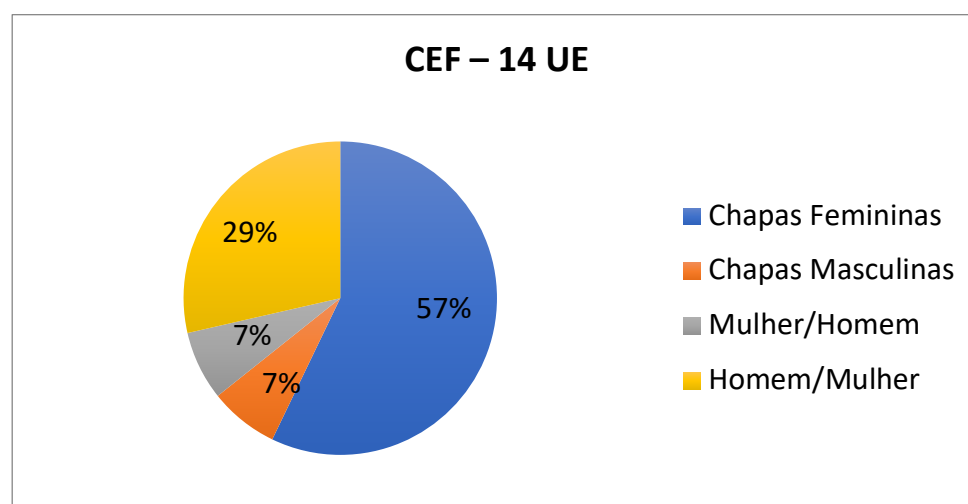


Gráfico 9 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Escuelas Primarias

A partir de esta etapa, la organización curricular prevé el trabajo pedagógico por componentes impartidos por docentes especializados. Sale de escena el profesor generalista, que trabaja con la misma clase durante todo el año escolar, y entran profesores formados en áreas específicas y que trabajan en determinados periodos en diferentes clases.

Esta organización de los tiempos-espacios de aprendizaje coincide con el final de la infancia, exigiendo una mayor autonomía y madurez de los estudiantes, lo que contribuye a la deconstrucción de la dimensión materna de la escuela, que pasa a actuar de forma más técnica y orientada al contenido en la perspectiva casi exclusiva del saber específico, en detrimento del cuidado.

Por eso, aunque las Chapas Femeninas siguen siendo mayoría, un 57%, es claro el aumento de la participación de los hombres. Las escuadras masculinas y mixtas representan el 43% del total, mostrando que cuanto más técnica es la actuación, y menos asociada al cuidado materno,

mayor es la participación de los hombres, lo que, en consecuencia, aumenta su participación en los puestos de mando y, en la misma proporción, disminuye el de las mujeres.

Pero el panorama se vuelve más crítico luego de las elecciones en las escuelas que ofrecen bachillerato, como veremos en el gráfico a continuación (10).

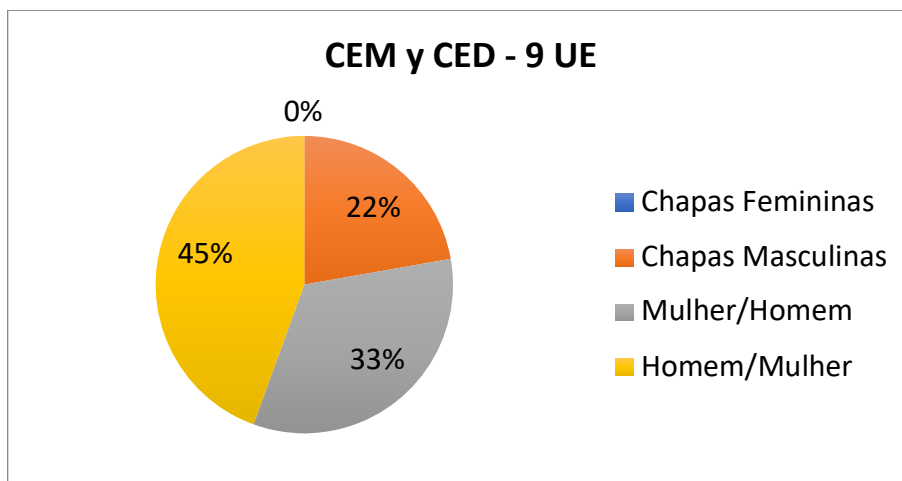


Gráfico 10 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros Educativos y Centros de Enseñanza Media

Las 9 unidades didácticas retratan significativamente la curva diametralmente opuesta entre el avance de los hombres en la gestión escolar y la disminución de la participación de las mujeres.

Los resultados medidos en estas dos modulaciones escolares, reiteran el discurso hegemónico, que asocia la educación primaria con características femeninas, estableciendo una polarización entre la visión materna de la enseñanza versus aspectos naturalizados e identificados como masculinos.

Además, la norma heterosexual otorga a los hombres ciertas prerrogativas y privilegios, como la supuesta superioridad sobre las mujeres. Si asumir la docencia como profesión, por sí misma, implica inferioridad, que esto no se proclame más subordinado a un liderazgo femenino.

Es imposible dejar de mencionar la participación de las mujeres en este proceso, ya que apoya el mantenimiento del *statu quo* sexista, al ceder espacios de gestión, lo que se demuestra en las tasas decrecientes de participación en las duplas, a partir del análisis de los resultados de los CEF.

Gráfico 11, a continuación, presenta los resultados electorales en unidades escolares consideradas de carácter especial, caracterizadas por la diversificación y especificidades de sus

atribuciones. Entre estos colegios podemos encontrar el Centro de Educación Especial, el Centro de Educación Profesional, el Centro de Educación Integral y la Escuela de Idiomas.

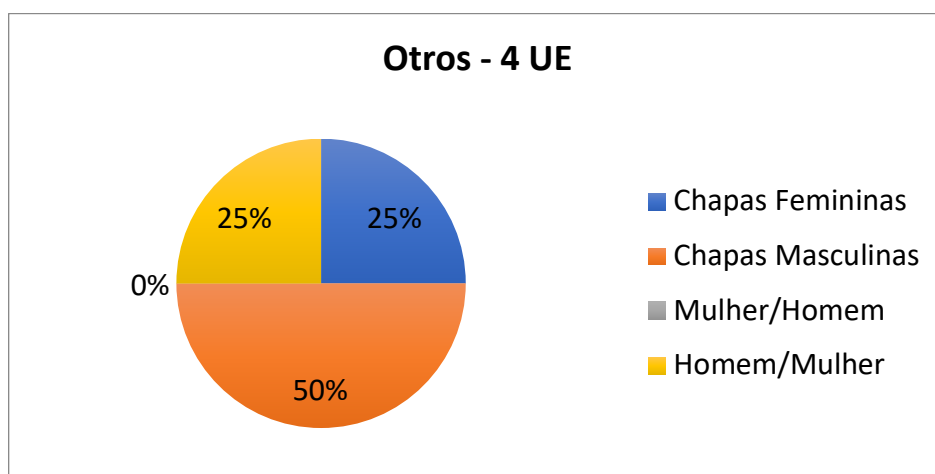


Gráfico 11 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Otros

Nuevamente, aquí, los resultados demuestran un aparente equilibrio de fuerzas, con una distribución de género más isonómica entre las duplas electas. Pero cuando consideramos la naturaleza de las escuelas en cuestión, el retiro de las mujeres del proceso es claro. No por casualidad, en el conjunto de las duplas mixtas, no resultó elegida ninguna que presentara a la mujer como cabeza de lista, mientras que el crecimiento de la elección masculina es vertiginoso, con un 50% de todas las duplas masculinas y un 25% mixto con el hombre al frente de la lista.

El corte regional y por tipo de escuela, que considera las escuelas que ofrecen bachillerato en la ciudad de Taguatinga, retrata claramente el fenómeno del techo de cristal. Cuando comparemos las respuestas de las entrevistas con la lista definitiva de elegidos en estos colegios, comprobaremos que, en realidad, se interpone entre las mujeres y su ascenso a los puestos directivos una barrera casi invisible, pero lo suficientemente fuerte como para imposibilitar su acceso para alcanzar los puestos directivos, aunque estén dotados de características productivas idénticas o superiores a las de los hombres (STEIL, 1997), según lo expresado por los participantes.

El discurso políticamente correcto impregnado en el discurso de las participantes en las entrevistas constituye, de hecho, una gran barrera de cristal transparente, a través de la cual las mujeres alcanzan incluso a ver la cima de su carrera, pero que les impide subir peldaños más altos. Para Steil (1997), el techo de cristal impone un modelo de discriminación que supone que la productividad femenina es inferior a la capacidad productiva de los hombres, aunque aparentemente existan condiciones de igualdad.

De este modo, el techo de cristal pone de relieve las barreras invisibles que enfrentan las mujeres que buscan estabilidad y ocupan espacios de poder en el mercado laboral, caracterizándose

por la menor velocidad con la que las mujeres ascienden en la carrera profesional y cuyo resultado es la baja participación en puestos de mando y, en consecuencia, en las esferas de poder, prestigio y mejores remuneraciones.

4.2.2 Segundo Período: 2019

- Elecciones 2019 en Taguatinga: resultados, análisis y discusión

En lo que sigue, continuando con nuestro análisis, presentaremos los datos de las elecciones llevadas a cabo durante el año 2019. En esta oportunidad las elecciones para los equipos directivos de las escuelas públicas del Distrito Federal se realizaron el 27 de noviembre.²⁵ Unos 1.560 candidatos, inscritos en 660 duplas, compitieron por la elección.

De las 683 unidades escolares, 647 tenían sus equipos elegidos. De las 551 duplas únicas registradas, 538 fueron refrendadas y otras 109 duplas resultaron ganadoras en unidades escolares que tenían más de una lista en marcha. En sólo 13 escuelas no se aprobaron las duplas o no hubo quórum suficiente, y en otras 23 no hubo duplas registradas y, por lo tanto, no se realizaron elecciones. En estas unidades escolares, el Departamento de Educación designará a los administradores en forma interina, hasta que se convoquen nuevas elecciones que, según la Ley nº 4.751/2011, deben realizarse en el plazo de 180 días. Ya que acá hay también datos, hay que citar la fuente de dónde sacaste esta información.

Confirmando la tipología de las escuelas, los alumnos se agrupan por etapas de escolaridad, así: Centros de Educación Infantil (CEI), que atienden a niños de 0 a 5 años, siendo esta la única etapa educativa que caracteriza efectivamente los ciclos y no la serialización; Clases Escuelas (EC), que atienden a niños de 1° a 5° años, franja etaria de 6 a 10 años; los Centros de Educación Básica (CEF), que funcionan de 6° a 9° grado, con alumnos de 11 a 14 años; Centros de Educación Secundaria, que trabajan con alumnos de 15 a 17 años, en tres grados (1° a 3°).

También se evidencian otras modulaciones, para atender contextos específicos, como los Centros Educativos (CEd), que mezclan clases de los últimos años y de bachillerato; los Centros de Educación Especial (CEE), que atienden a niños y jóvenes con necesidades especiales que no pueden ser incluidos en las escuelas regulares; los Centros Interescolares de Idiomas (CIL), que enseñan lenguas extranjeras a alumnos de diferentes colegios públicos, los Centros de Educación Profesional-Escuelas Técnicas (CEP) y Escuelas Especiales de Naturaleza (ENE), que atienden situaciones muy específicas, como la de los niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad social, las Escuelas Parque (EP), que ofrecen componentes en artes visuales, música, teatro, educación

²⁵ Para acessar os resultados das eleições: <https://www.educacao.df.gov.br/resultado-das-eleicoes-de-diretores-e-vices-e-aprobado/> .

física además de la educación de tiempo completo, y el Centro Interescolar de Educação Física (CIEF), que, al igual que los CIL, atienden a estudiantes de varios colegios de la red.

En 2019, los 683 colegios se distribuyeron en 68 CEI, 299 CE, 150 CEF, 63 CED, 36 CEM y 58 caracterizados como Otros, que incluyen Centros de Educación Especial, Centros Interescolares de Idiomas, Centros de Educación Profesional y Escuelas de Naturaleza Especial.

Considerando la lista nominal de candidatos electos publicada por la Secretaría de Educación del Distrito Federal, órgano responsable de la realización y coordinación general del proceso²⁶, los siguientes datos muestran la proporción entre hombres y mujeres, que lograron el derecho a ocupar los cargos de dirección más altos en su escuela, por tipo de unidad escolar.

Los datos fueron analizados y categorizados de la siguiente manera: número de duplas compuestas únicamente por mujeres (directora y vicedirectora) fueron denominadas duplas Mujer-Mujer (M/M); el número de pizarras compuestas únicamente por hombres (director y vicedirector), denominadas duplas Hombre-Hombre (H/H); el número de duplas formadas por mujeres para el cargo de directora y hombres para el cargo de vicedirector, denominadas duplas Mujer-Hombre (M/H) y el número de duplas formadas por hombres para el cargo de directora y mujeres en el cargo de vicedirector, denominado duplas Hombre-Mujer (H/M).

En los Centros de Educación Infantil se puede comprobar que las candidaturas de mujeres son masivamente mayoritarias en esta etapa docente (educación infantil), con la elección del 88% de duplas Mujer-Mujer (M/M), mientras que las duplas Hombre-Mujer (M/H) alcanzó el 7% de las preferencias de los votantes y Mujer-Hombre (M/H), el 5%.

En el análisis de estos datos, llama la atención que no hay candidatos exclusivamente hombres (M/H), además de que, en comparación con las elecciones de 2016, se observó una reducción del 2% en los candidatos M/M; prácticamente el mismo aumento porcentual en duplas H/M y M/H. El Gráfico 12 presenta estos datos.

²⁶ <https://www.educacao.df.gov.br/resultado-das-eleicoes-de-diretores-e-vices-and-homologated/>

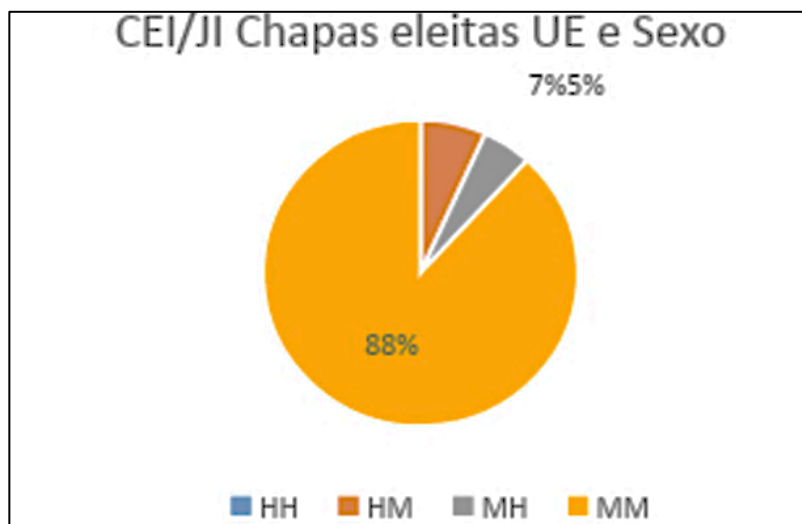


Gráfico 12 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros de Educación Infantil

También hay un aumento de la participación masculina en la dirección de las escuelas en los primeros años (ECs), en los que comienzan a surgir duplas mixtas, como se puede observar en el Gráfico 13, donde el 36% de las duplas incluyen a hombres, uno de ellos siendo (4%) totalmente masculino (M/M). Y destacándose de la masa femenina homogénea, los platos mixtos en los que el hombre es el jefe aparecen en segundo lugar en la preferencia de la comunidad escolar, como se puede verificar en el gráfico 13.

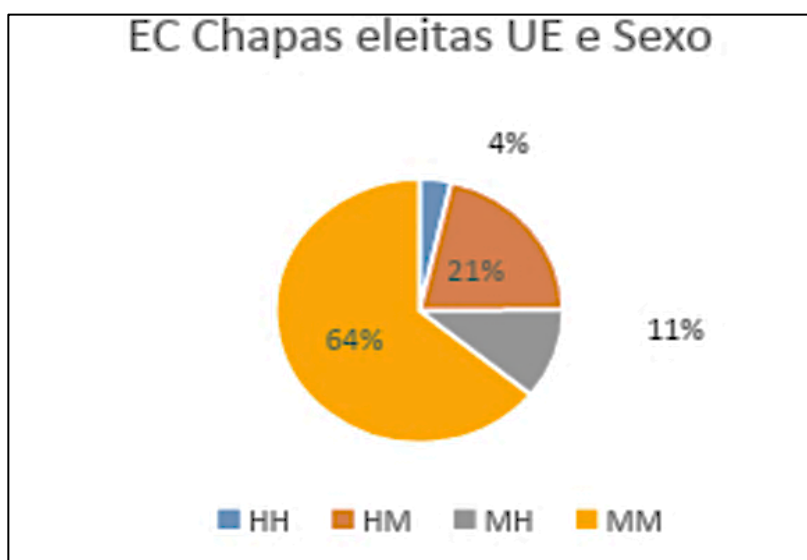


Gráfico 13 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Escuelas Clases

Como se puede observar en los gráficos 12 y 13, y también, como era de esperarse, la presencia de mujeres en los equipos directivos de las unidades escolares de primera infancia y primeros años es mayoritaria. Sin embargo, comparando los resultados de estas elecciones con los de 2016, las duplas M/M se redujeron un 5%, mientras que las duplas mixtas, en las que hay

participación masculina, aumentaron un 8%, con énfasis en las duplas en las que el hombre es la cabeza

La presencia masiva de mujeres en estas dos etapas de la docencia corrobora el debate sobre la feminización de la docencia, reforzando la construcción de la identidad docente en analogía a las funciones maternas, imprimiendo una concepción asistencialista que concibe la docencia como una misión femenina, y atribuyéndoles el papel de lo que Louro (1997) llamó segundas madres, percibiendo a los estudiantes como sus propios hijos.

Sin embargo, aunque todavía fuertemente asociados al cuidado materno, los CEI y EC comienzan a despertar el interés de los hombres que, en busca de estabilidad laboral, ocupan cada vez más cátedras en cursos de Pedagogía y participan más en concursos públicos para estas etapas docentes. Con su llegada a las unidades escolares, su participación en los equipos de gestión parece natural.

Los Centros de Educación Básica (CEF), unidades que ofrecen la segunda etapa de la Educación Básica, de 6° a 9° grado, que atienden al grupo de edad de 11 a 14 años, marcan el inicio del retiro de la mujer de la gestión escolar.

La escuela pasa a actuar de forma más técnica, con un currículo sectorizado y fragmentado, que requiere de docentes especializados por componente curricular. La Base Curricular Común Nacional – BNCC (MEC, 2017) determina la organización del currículo de la etapa. Existen 5 grandes áreas de conocimiento, que abarcan el conjunto de disciplinas: Área de Lengua (Lengua Portuguesa Arte Educación Física, Lengua Inglesa); Área de Matemáticas (Mathematics), Área de Ciencias Naturales (Science), Área de Ciencias Humanas (Historia y Geografía) y Área de Educación Religiosa.

El enfoque casi exclusivo en el desarrollo cognitivo sustrae la dimensión del cuidado a esta etapa de la enseñanza y marca, aunque sea implícitamente, el final de la infancia. No es casualidad que esta sea la etapa en la que los hombres son más frecuentes en la escuela, constituyendo el 34,5% del personal docente en todo el país (MEC, 2022). Y, por supuesto, también aparecen en los equipos directivos con más frecuencia y en mayor número. El gráfico 13 demuestra esta realidad.

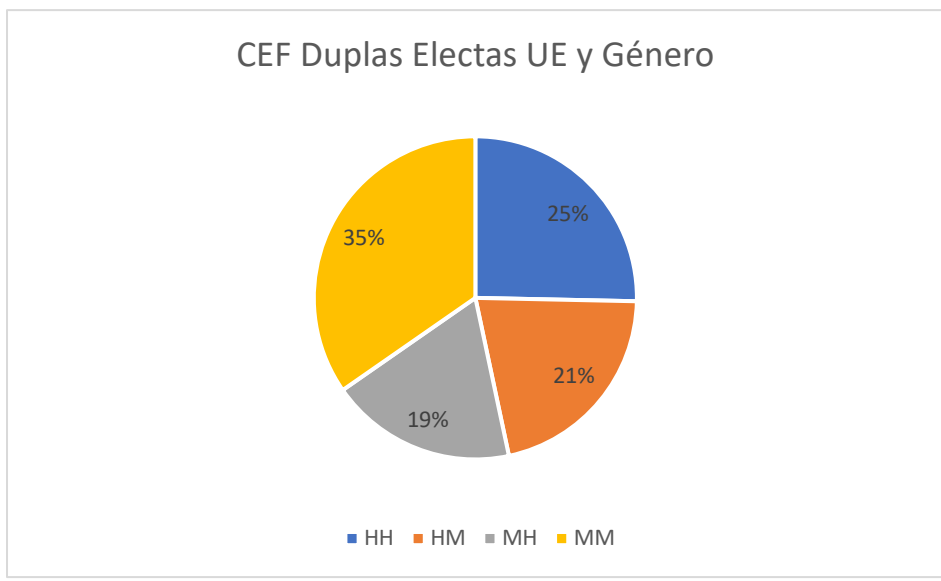


Gráfico 13 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Escuelas Primarias

Al igual que en 2016, aunque las M/M Chapas siguen siendo mayoría en el segmento escolar, con el 35% de las duplas electas, es evidente el aumento de la participación de los hombres. Basta constatar que Chapas H/H y Chapas H/M y M/H, suman el 65% del total, mostrando que, cuanto menos asociados al cuidado materno, más se evidencia la participación de los hombres en los puestos de mando. y, en la misma proporción, las mujeres se retiran.

La evidencia del sexismo en los puestos de dirección se hace aún mayor cuando analizamos los resultados de las elecciones en Centros Educativos y Centros de Educación Secundaria, ambos de la última etapa de la educación básica, el bachillerato, en los que el foco está en la preparación para el mundo laboral. Veamos entonces qué nos revelan los datos de los gráficos 14 y 15.

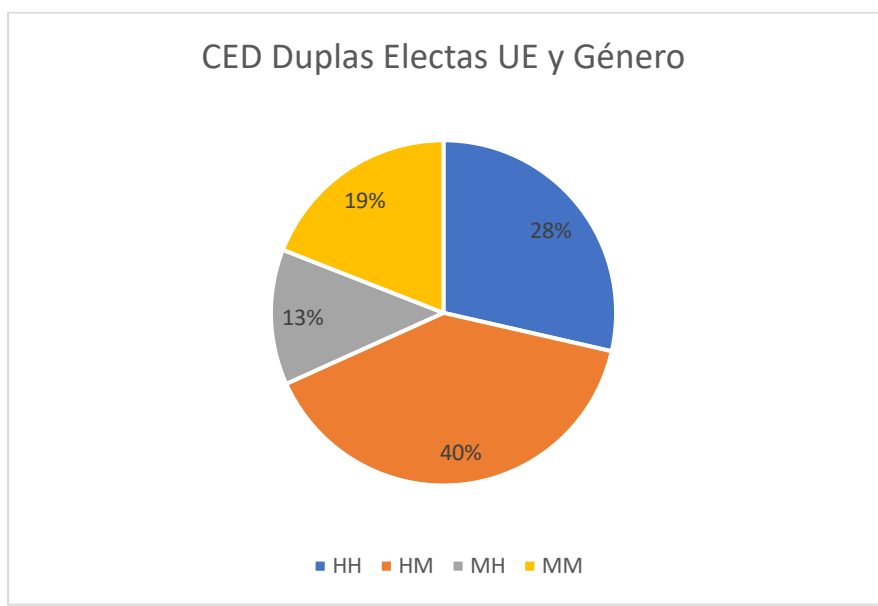


Gráfico 14 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros Educativos

En los CED, todas las duplas compuestas por hombres aparecen en evidencia, totalizando el 62% de la preferencia de los votantes, mientras que las duplas compuestas exclusivamente por mujeres o encabezadas por ellas van en sentido diametralmente opuesto, recibiendo el 19% y el 13% de los votos, respectivamente.

En los Centros de Educación Secundaria, como es posible inferir del Gráfico 15, el proceso marca, de manera decisiva, el declive de la participación de la mujer y su elección por la comunidad para los más altos cargos de mando en la escuela.

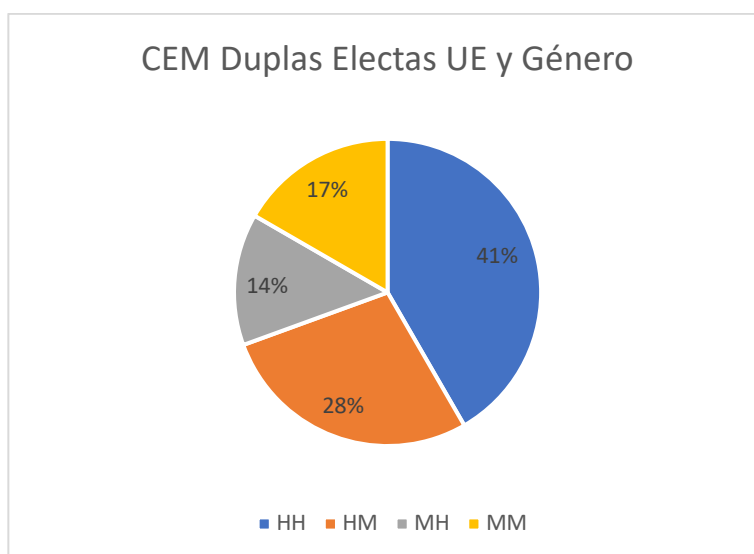


Gráfico 15 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros de Enseñanza Media

En la preferencia de las comunidades educativas, las duplas compuestas por hombres (H/H, H/M, M/H) suman el 83% y, entre estas, las duplas encabezadas por mujeres fueron las que recibieron menor porcentaje de votos, 14%.

En comparación con los CED, el escenario en los CEM es aún más expresivo en cuanto a la preferencia de los hombres y el rechazo de las mujeres en los puestos directivos.

En las escuelas identificadas como “otras”, es posible verificar una participación más expresiva de mujeres en las duplas electas, con un total de 81% de los votos contra sólo 19% en las duplas H/H. El gráfico 16 a continuación muestra los datos.

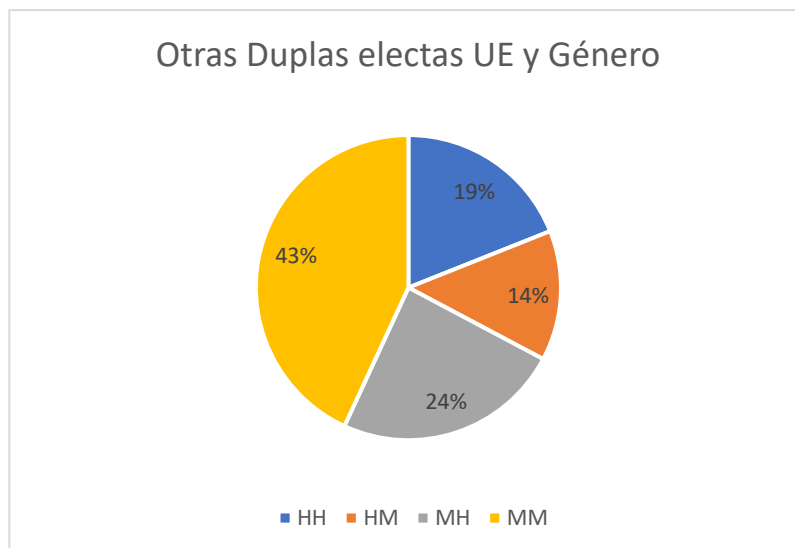


Gráfico 16 - Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Otros

Vale la pena mencionar que, entre las unidades escolares que componen este grupo, los Centros de Educación Especial, Escola da Natureza, entre otros, cuyas atribuciones se refieren más a la atención que al contenido curricular.

El Gráfico 17, a continuación, presenta los datos generales de las elecciones, considerando las 647 unidades escolares en las que se desarrolló el proceso.

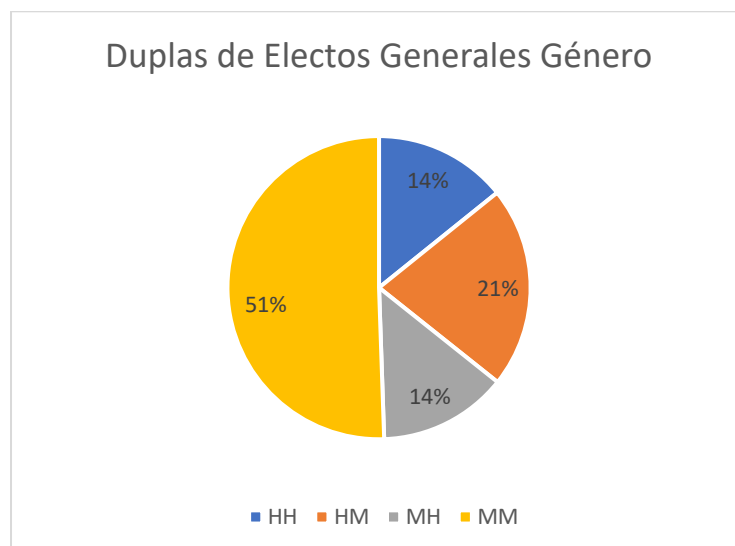


Gráfico 17 – Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Total

Las duplas compuestas exclusivamente por mujeres (M/M) son una mayoría significativa, reuniendo el 51% del total de votos. Lo que, en teoría, parece significar una disrupción en los procesos de elección es, de hecho, una confirmación del sesgo sexista impregnado en la cultura social. Si consideramos que, en conjunto, los Centros de Educación Infantil y las Escuelas Clases suman 367 unidades, es decir, son el 57% del total de escuelas, comprobaremos que,

proporcionalmente, el resultado no es tan favorable. Una vez más, se confirma la sutileza y dureza simultáneas del techo de cristal que, en una lectura menos atenta, puede incluso provocar malas interpretaciones.

Para iniciar el análisis de los datos de 2019, es necesario resaltar que, por cuestiones relacionadas con el convenio entre la institución mediadora y la Universidad, que afortunadamente fueron resueltas por iniciativa de la UNLP, el curso y cronograma de la investigación fueron ajustados para adaptarse a las nuevas condiciones temporales.

Uno de los ajustes fue la realización de las entrevistas después de las elecciones, que coincidieron con el período de cumplimiento de los protocolos de seguridad sanitaria impuestos por la pandemia del COVID-19.

En este sentido, los resultados y sus respectivos análisis se presentarán observando la línea de tiempo en que efectivamente ocurrieron, y de acuerdo con las condiciones que representó cada lapso.

En Taguatinga, los resultados aprobados el 18 de diciembre de 2019 fueron publicados en el sitio web oficial del Gobierno del Distrito Federal²⁷.

De las 64 unidades escolares, solo 2 no eligieron a sus directivos: en una, Escola Classe 45, no hubo candidaturas y en la otra, Centro de Ensino Especial 01, la única dupla no fue avalada por la comunidad escolar²⁸.

El universo escolar de la Región de Taguatinga está conformado por 9 Unidades de Educación Inicial (CEI), 25 Escuelas Clase (EC), 16 Centros de Educación Básica (CEF), 5 Centros Educativos (CED), 4 Centros de Enseñanza Media (CEM), además de 4 escuelas de carácter especial, como el Centro de Educación Especial (CEE), el Centro Interescolar de Idiomas de Taguatinga (CILT), la Escuela Técnica de Brasilia (ETB) y la Escuela Bilingüe Libras-Portugués (EBT).

Considerando la tipología de colegios y la relación con el género de los elegidos, los resultados para CEI y EC no difieren de la mayoría. Los gráficos 18 y 19 prueban:

²⁷ <https://www.educacao.df.gov.br/resultado-das-eleicoes-de-directores-y-suplentes-y-aprobado/>.

²⁸ https://www.educacao.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/12/eleicoes_taguatinga.pdf

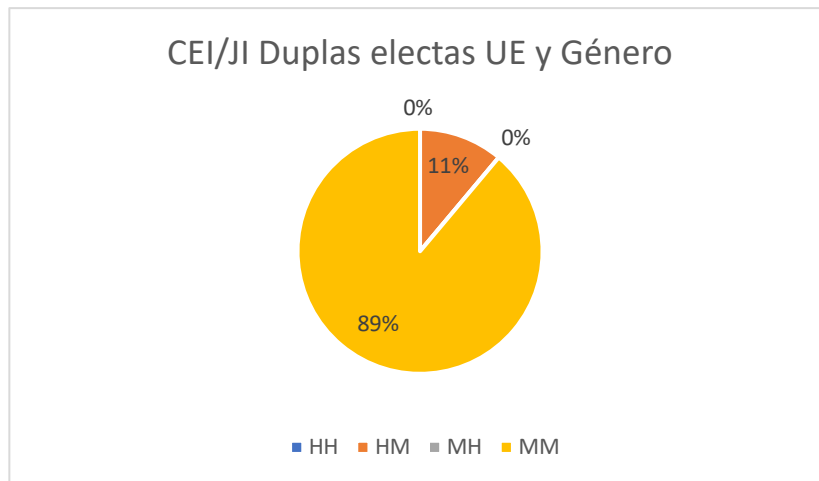


Gráfico 18: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros de Educación Infantil

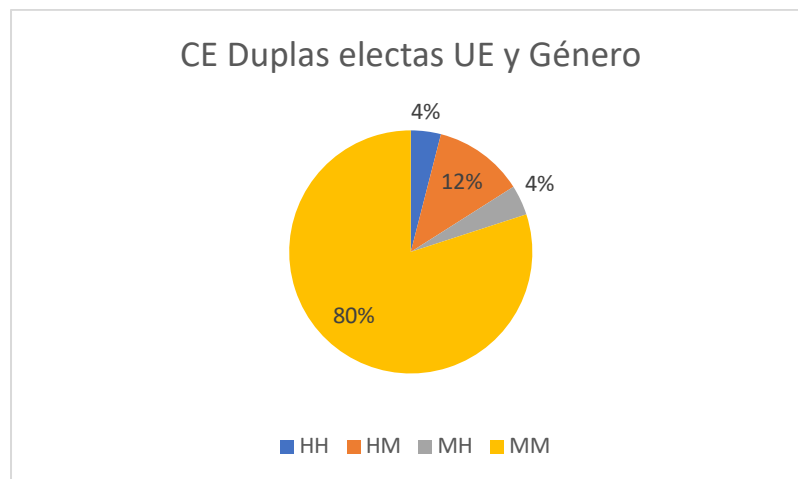


Gráfico 19: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Escuelas Clases

Confirmando la abrumadora mayoría de mujeres en cargos de poder en las escuelas más identificadas con los espacios de cuidado, por la franja etaria de los niños y los procesos de escolarización inicial, que requieren mayor atención individualizada, más estrategias didáctico-pedagógicas lúdicas y materiales concretos.

Pero los datos expresados también muestran, incluso en las escuelas para niños más pequeños, el avance de la participación de los hombres en la gestión a medida que aumenta la franja etaria de los estudiantes. En los CEI, mientras el 89% de las duplas son M/M, el 11% tiene hombres como jefes; en EC, incluso con el 80% de las duplas siendo M/M, el 12% tiene hombres liderando y el 4% representa duplas H/H.

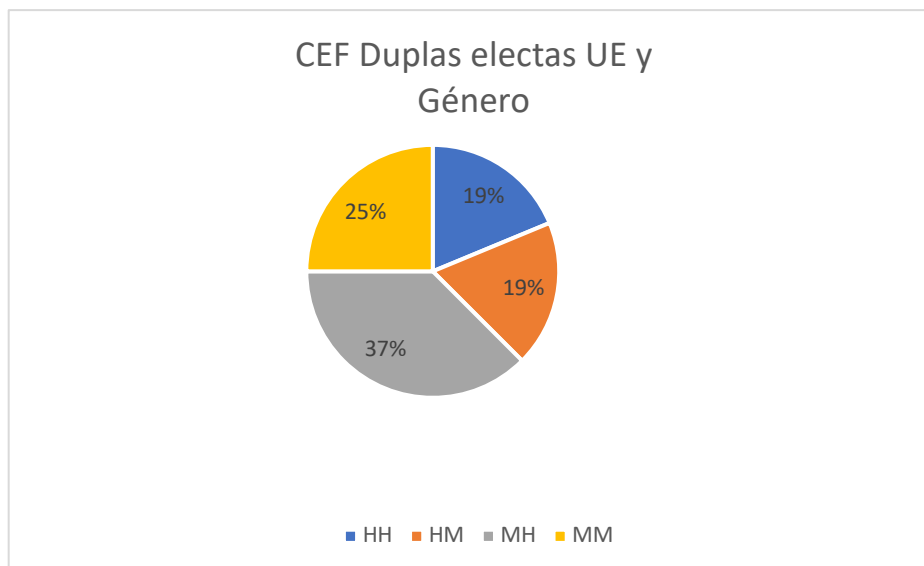


Gráfico 20: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Escuelas Primarias

CEF son simbólicos en la relación entre género y poder en las escuelas, ya que representan el punto de inflexión en la composición de los equipos directivos, que ya no son predominantemente femeninos, y migran radicalmente a un perfil directivo masculino.

En comparación con 2016, el cambio es aún más discrepante. En ese período, las duplas M/M representaron el 57% de los elegidos, y en 2019 fueron solo el 25%. Mientras que las hojas H/M cayeron del 29 % al 19 %, las hojas M/H y H/H aumentaron considerablemente del 7 % cada una al 37 % y al 19 %, respectivamente.

obtuso y que se dio tan rápido, en apenas 3 años, refleja en gran medida el momento político actual del país, que desde 2019 vive una escandalosa crisis de machismo y misoginia, entre otras violencias y retrocesos, y cuyo principal exponente es el máximo representante del ejecutivo federal. El ex presidente brasileño tiene la costumbre de devaluar sistemática, pública y descaradamente a las mujeres, a menudo utilizando expresiones despectivas o incluso agresivas, como decir que cree que es justo que una mujer gane menos que un hombre para hacer el mismo trabajo simplemente porque puede quedar embarazada y tomar licencia por maternidad, o incluso jactarse de que en su gobierno el número de ministros está equilibrado, pues hay “22 ministerios, 20 hombres y dos mujeres” (PORTAL CATARINAS, 2022).

Los resultados de las escuelas objetivo de este estudio, los CED y CEM, se muestran en los gráficos a continuación.

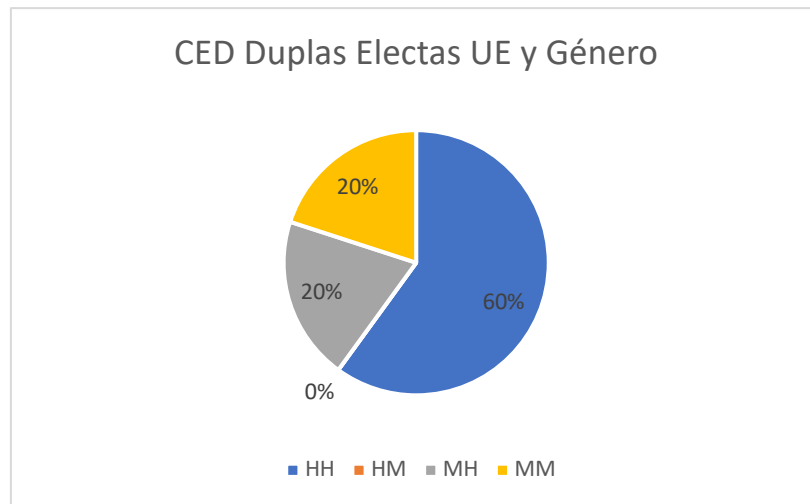


Gráfico 21: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros Educativos

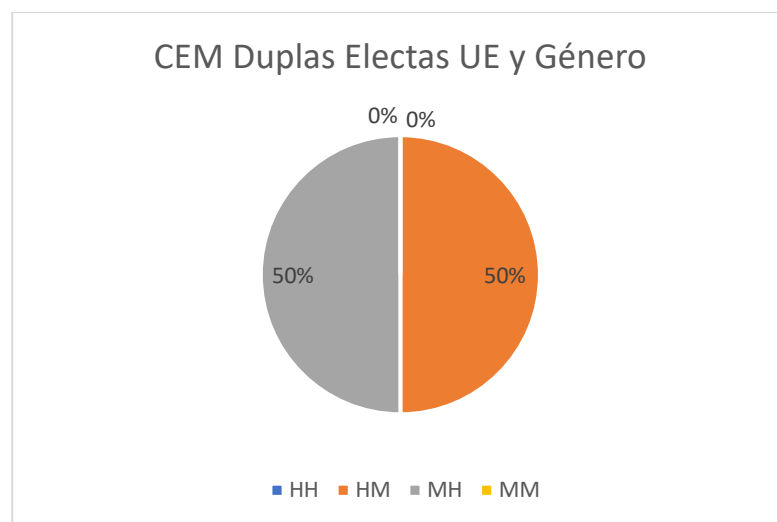


Gráfico 22: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Centros de Enseñanza Media

Las dos tipologías escolares mostradas en los gráficos 21 y 22, aunque en menor medida en el sistema de enseñanza de la ciudad de Taguatinga, son bastante representativas, considerando 3 dimensiones: 1 - el rango de edad de los estudiantes, que se encuentran en la adolescencia y/o seas joven o viejo, que elimine la asociación con el cuidado del espacio escolar; 2 – los componentes curriculares estudiados que, contrariamente a la Pedagogía, son más atractivos para los hombres y que, por lo tanto, pasan a componer un mayor número del cuerpo docente de este tipo de escuela y, 3 – son escuelas que cubren todos los segmentos del electorado ; tienen derecho a voto la mayoría de los estudiantes (mayores de 13 años), además de sus tutores legales, y las categorías de enseñanza y asistencia a la educación.

Los CED (gráfico 21) retratan la realidad de las escuelas que atienden a estudiantes de mayor edad, donde las duplas H/H recibieron el 60% de los votos, mientras que las duplas M/M y M/H recibieron el 20% cada una.

Las CEM (gráfico 22) presentan un aparente equilibrio de fuerzas, recibiendo las duplas mixtas el 50% de los votos cada una y, por lo tanto, sin ser elegida ninguna lista compuesta exclusivamente por mujeres u hombres. Este aparente equilibrio es, en el horizonte, lo que se desea. Sin embargo, cuando consideramos estas relaciones desde la perspectiva de la construcción de roles de género y sus implicaciones en la construcción de las identidades masculina y femenina, vemos que determinan una dinámica de relación y poder siempre favorable a los hombres, con graves consecuencias para los hombres. el pleno ejercicio de la ciudadanía femenina (CABRAL E DIAZ, 1998).

El Gráfico 23 muestra, en secuencia, los resultados de las elecciones de las unidades escolares denominadas “Otros”.

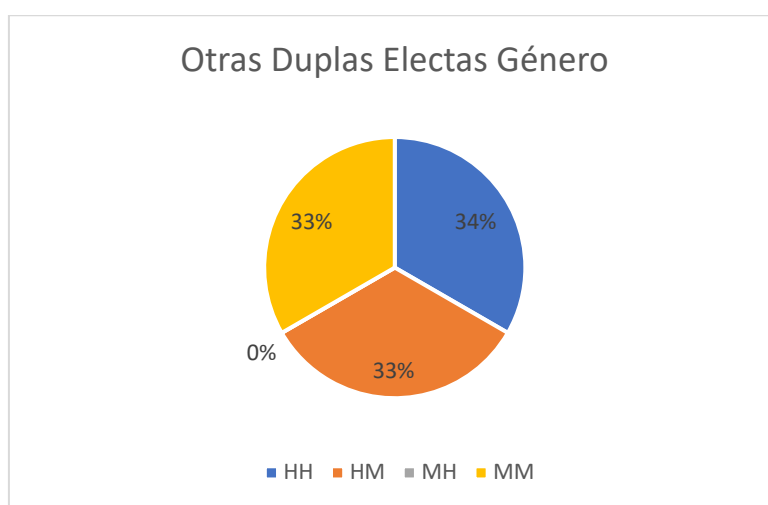


Gráfico 23: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Otros

Este gráfico también muestra un equilibrio de género en la elección de platos. Pero, cuando analicemos la lista nominal de duplas aprobadas²⁹, verificaremos que, de las 4 escuelas unidades que pertenecen a este grupo (CEE 1, CILT, EBT y ETB), la única que no aparece en los resultados es también la única de la Regional que no fue avalada por la comunidad escolar, que era una pizarra compuesta por dos mujeres.

Los resultados generales totales de la Regional de Taguatinga se muestran en el gráfico 24, a continuación.

²⁹ https://www.educacao.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2019/12/eleicoes_taguatinga.pdf

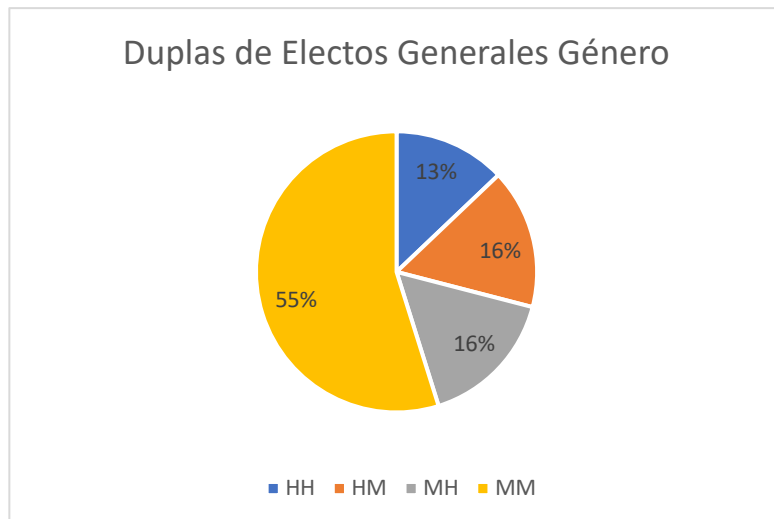


Gráfico 24: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: Total

Cuando revisamos la categorización de las unidades escolares por tipología, tiene sentido que las parejas M/M obtengan la preferencia de los votantes: las mujeres son mayoría en los segmentos escolares en las escuelas que también son mayoría en el territorio, los CEI y ECs , que suman 34 unidades, siendo el 53% del total de escuelas de la ciudad.

Siguiendo la cronología de los hechos, dadas las adversidades enfrentadas en el transcurso de la investigación, en este segundo período electoral, las entrevistas se realizaron después de la votación.

Aún estábamos en el contexto de la pandemia del COVID 19, volviendo a las actividades presenciales, pero aún con muchas restricciones de contacto físico, como parte de las medidas del protocolo de seguridad sanitaria, se decidió realizar esta etapa de la investigación a través de un formulario electrónico, publicado en la plataforma de formularios de google (anexo 1), que contiene las 5 preguntas principales utilizadas por los participantes del 1er período - 2016, configuradas en preguntas de opción múltiple, con un campo para la justificación de la respuesta.

El formulario fue reenviado, vía link, por correo electrónico y aplicación de mensajería a personas que, efectivamente, forman parte de uno de los segmentos escolares.

Veinte participantes respondieron al formulario, de los cuales el 65% se declaró mujer y el 35% hombre, con una edad media entre más de 50 años (60%) y menos de 18 años (5%). En cuanto al nivel de estudios, el 60% tiene al menos una especialización (posgrado *lato sensu*); 20% tiene maestría; 10% al menos un grado; El 5% tiene un doctorado y el 5% está en la escuela secundaria. Entre los representantes de los segmentos de la comunidad escolar, el 75% de los encuestados son docentes, y el otro 25% pertenece a otros segmentos (asistencia laboral, orientación educativa, tutores legales y estudiantes).

Los datos de caracterización diseñan el perfil de los encuestados: la muestra está compuesta en su mayoría por mujeres, docentes, con una edad promedio superior a 50 años, con altos niveles de escolaridad. Es decir, un público femenino, con buena experiencia vital y profesional y bien informado, elementos imprescindibles para comprender, con autonomía y criticidad, los contextos de la vida real, especialmente en relación al papel de la mujer en la sociedad, en el mundo del trabajo y en la sociedad educación.

En cuanto a la pregunta 1, “¿Cómo evalúa el proceso de gestión democrática?”, el 35% lo consideró bueno y el mismo porcentaje lo evaluó regular, mientras que el 15% evaluó el proceso como malo, el 10% excelente y el 5% no sabía opinar. El gráfico 25 muestra los porcentajes.

Para la pregunta 2, “¿Qué criterios utiliza para definir por quién votará?”, se presentaron 3 alternativas: competencia técnica, formación académica y proyecto político pedagógico (PPP), y la alternativa “otros”, que permite al encuestado mencionar otros criterios que no están incluidos en los tres primeros. El 80% respondió que la PPA es el criterio más importante, y para el 20% restante, los criterios involucraron los tres ítems.

Instituido por la Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional, el PPP es el instrumento orientador de la actuación de la institución educativa, y expresa la práctica pedagógica y política de una escuela, orientando la gestión y las actividades educativas. Por lo tanto, al enumerar la PPP como el criterio más importante para la elección, los encuestados indicaron una postura más preocupada con la dirección de la escuela, con la intencionalidad de las acciones y con la comunidad.

En cuanto a la pregunta 3, “¿Cómo evalúa la candidatura de mujeres en el proceso de gestión escolar democrática?”, ya que, en 2016, el 100% de los encuestados afirmó que las mujeres deberían participar en el proceso. Entre las 19 justificaciones de la respuesta, el tema más destacado es la necesidad de que cada vez más mujeres asuman espacios de poder, como lo expresa una de las entrevistadas: “Las mujeres necesitan cada vez más ocupar cargos representativos”.

En su totalidad, las justificaciones fueron:

- 1 - Las mujeres son capaces de administrar democráticamente con competencia.
- 2- Lo plausible y proporcional era que el 70% de las escuelas estuvieran dirigidas por mujeres.
- 3- Las mujeres deben ocupar los espacios de poder.
- 4- Las mujeres necesitan cada vez más ocupar puestos de representación.
- 5- Es hora de que cada vez más mujeres ocupen cargos públicos educativos.
- 6 - Necesitamos ocupar los espacios que estamos dispuestos a asumir.
- 7- Porque las mujeres necesitan ocupar espacios de poder.
- 8 - Los hombres y las mujeres son iguales y las mujeres suelen ofrecer una perspectiva más sensible que los hombres.

- 9 - No es el género lo que definirá competencia y proyecto pedagógico, pero observo mayor cuidado y celo cuando hay mujeres en los directorios.
- 10 - La escuela es un espacio de convivencia democrática y la categoría mayoritaria es femenina. Ubicarse para un cargo electivo en una escuela es importante para la participación de las mujeres en otros espacios de poder.
- 11 - ¡Todos los ciudadanos tienen el mismo derecho!
- 12 - ¡Las mujeres necesitamos asumir nuestro rol en cualquier espacio!
- 13 - Somos la mayoría numérica en las escuelas, deberíamos tener más representación en los puestos de dirección en las escuelas.
- 14 - Las mujeres son tan o más capacitadas que los hombres para gestionar escuelas u otros espacios.
- 15- Tenemos que aumentar el número de mujeres en los espacios de liderazgo.
- 16 - Es importante que las mujeres luchen por la representación y por el derecho básico a la igualdad.
- 17- Somos un porcentaje considerable y tenemos que ocupar un lugar de decisión y participación colectiva!!
- 18- La categoría está compuesta en su mayoría por mujeres, lo justo es que ellas ocupen los puestos.
- 19 - La participación de la mujer hoy es fundamental e importante.

A continuación, la justificación más evidente está ligada a la representatividad o *feminización de la labor docente*, tal como lo expresó un entrevistado: “somos mayoría numérica en las escuelas, deberíamos tener más representación en los cargos directivos de las escuelas”. Y, sin embargo, un tercer tema aparece en dos respuestas; la competencia o capacidad para gestionar, como menciona otra entrevistada: “Las mujeres son tan o más capacitadas que los hombres para gestionar escuelas u otros espacios”.

Las respuestas a la pregunta 4, “¿Preferirías elegir a un hombre o una mujer para dirigir tu escuela?” estaban divididas. El 50% dijo que elegiría a una mujer, mientras que el 50% dijo que la elección era independiente del género.

Y para la última pregunta “¿Es posible establecer diferencias entre la gestión escolar realizada por una mujer y la gestión escolar realizada por un hombre?”, el 65% dijo que sí, el 20% dijo que no y el 15% no sabía cómo dar una opinión

En un total de 16 justificaciones, las principales están relacionadas con la sensibilidad femenina, el humanismo, la acogida (8 encuestadas), expresadas en afirmaciones como: “Las mujeres son más acogedoras, más organizadas y tienen mayor sensibilidad a las demandas de estudiantes, padres y sociedad comunidad escolar.” Hay justificaciones, sin embargo, que apuntan a la competencia administrativa, la capacidad técnica, como la expresión de un entrevistado: “equilibrio entre la competencia técnica, pedagógica y humana”.

En su totalidad, las justificaciones fueron:

- 1 - Las mujeres, en general, desarrollan gestiones con una visión amplia, más humanizadora, posibilitando la inclusión de todos los segmentos de la comunidad escolar con calidad social.
- 2- La gestión ejercida por una mujer es más humanizada y amplia en todos los aspectos.
- 3 - Creo que los hombres, cuando están en la gestión, históricamente hablando, tienen una postura cada vez más agresiva y patriarcal. Afecta también cuando nos apoderamos de estos espacios y consecutivamente destilamos groserías, imposiciones y cosas por el estilo que afectan la buena convivencia en el espacio escolar. Depende de nosotros deconstruir esta postura.
- 4 - No tengo opinión sobre establecer diferencias en la gestión escolar entre hombres y mujeres donde ya he sido asignado como docente.
- 5- Equilibrio entre el conocimiento académico, técnico y humano.
- 6 - Las mujeres son más acogedoras, más organizadas y sensibles a las demandas de los alumnos, padres y comunidad escolar.
- 7 - Pienso que además de la competencia, hay una cuestión de sensibilidad.
- 8 - En muchos casos sí. Nuestra categoría está compuesta en su mayoría por mujeres (80%). He observado más mujeres buscando cursos de superación y realizando labores en la gestión de la excelencia.
- 9 - Una mujer en la dirección escolar es un ejemplo para las nuevas generaciones, en el sentido de construcción colectiva de que la mujer pueda ejercer todos los cargos y funciones...
- 10 - Cuando mis hijos estudiaban, yo no tenía administradores escolares varones.
- 11 - Las mujeres tenemos habilidades que la mayoría de los hombres no tienen, por ejemplo, empatía hacia los padres, estudiantes, empleados...
- 12 - Las mujeres, en general, son más orientadas al detalle, cuidadosas y creo que manejan mejor la parte económica.
- 13 - Entiendo que las mujeres están más atentas a las necesidades de la comunidad que gestionan, mientras que los hombres tienden a preocuparse más por el desempeño personal.
- 14 - Queremos una gestión escolar de calidad, independientemente de que el director sea hombre o mujer. Esto implica que el gerente opte por una gestión democrática e inclusiva.
- 15- ¡¡La sensibilidad en el trato educativo y en la gestión en su conjunto!!
- 16 - Una perspectiva humana, pedagógica y educativa.

El conjunto de respuestas a las entrevistas, si bien demuestra un cierto compromiso en relación con la equidad de género y la defensa del ascenso de las mujeres a posiciones de poder, lo cual queda claro en las explicaciones presentadas para las opciones marcadas, aún llevan la marca del machismo estructural, incluso en el habla femenina.

La relación entre lo que se piensa y lo que se practica, una vez más, se encuentra en una gran encrucijada, con la palabra y la acción discurriendo en lados diametralmente opuestos. Las entrevistas realizadas en este segundo período no resuenan de manera diferente a las realizadas en el primero, lo que genera preocupación, pues realzan un posicionamiento social de hace más de un siglo, restringiendo el trabajo de las mujeres a la competencia para trabajar con los pequeños y no al ejercicio de otros cargos y funciones, como la dirección docente o la inspección, que exigen atributos masculinos, con racionalidad y técnica (FREITAS, 2017).

En otro trabajo (2017) también mencionábamos la naturalidad con la que las mujeres interiorizan el discurso hegemónico sexista, que conduce a los hombres a espacios de poder, de forma natural, devaluando su propio desempeño al limitarlo al campo del cuidado, la sensibilidad y la delicadeza, como si estos eran los únicos atributos femeninos y como si fuera motivo de inferioridad.

En comparación con 2016, el aumento sustancial en el número de duplas “puras” o “mixtas”, integradas por hombres, que fueron elegidas en los CEF y escuelas de campo de la investigación (gráficos 21, 22 y 23), reflejan la ausencia de eco. entre reflexión-acción, y cuyo conjunto de explicaciones al cuestionario crean una expectativa que, de hecho, no se materializa. Se sigue ensalzando a la mujer en prosa y verso, pero la práctica no le conviene.

Estos datos corroboran la confirmación de la hipótesis de que se deben realizar muchos y mayores esfuerzos en el sentido de reconocer y valorar la competencia femenina para ocupar puestos de liderazgo y espacios de poder, así como redimensionar las políticas públicas para la valoración de las mujeres (FREITAS, 2020).

Las elecciones de 2016 y 2019: ¿algo habrá cambiado?

Cuando lancemos una mirada comparativa entre los dos periodos electorales analizados, 2016 y 2019, a primera vista reafirmaremos una de las máximas de las propiedades matemáticas: el orden de los factores no modifica los resultados. Esto se debe a que los pasos de recopilación de datos ocurrieron, cronológicamente, en orden inverso. Mientras que en 2016 las percepciones y concepciones de los entrevistados se produjeron antes de la aprobación de los resultados, en 2019, las entrevistas se realizaron después de que ya se habían publicado los resultados y las duplas elegidas ya habían sido juramentadas y estaban en plena gestión actividad.

Sin embargo, lo que se pudo ver es una dinámica del proceso casi invariable, con el discurso políticamente correcto expresado públicamente, pero que no se traduce en acción, en la práctica, en la intimidad del voto, que es secreto, y nadie puede cuestionar.

Entre 2016 y 2019, en las escuelas de campo, a saber, los CED y CEM de Taguatinga, se señala un ligero cambio en la composición de las duplas electas, como se puede apreciar en las gráficas 25 y 26.

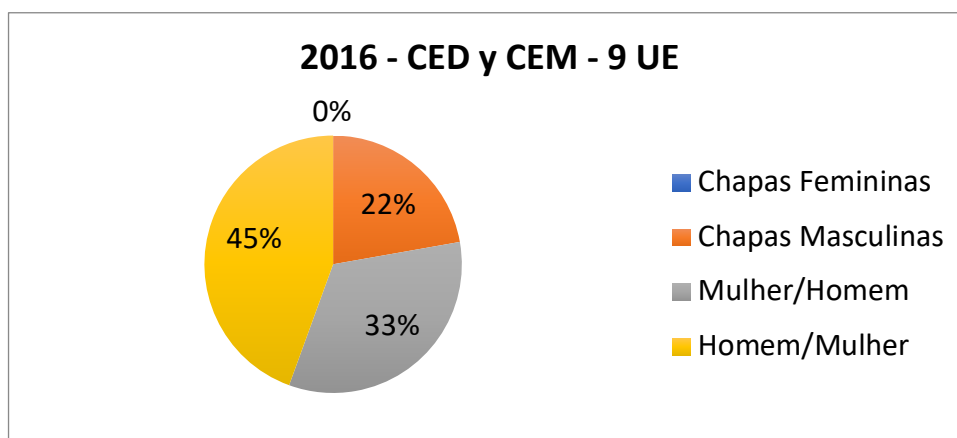


Gráfico 25: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: CED y CEM - 2016

En 2016 no se eligió ninguna nómina femenina, mientras que en 2019 sí se eligió una, impactando una de las composiciones mixtas, que tenía a un hombre como cabeza de nómina.

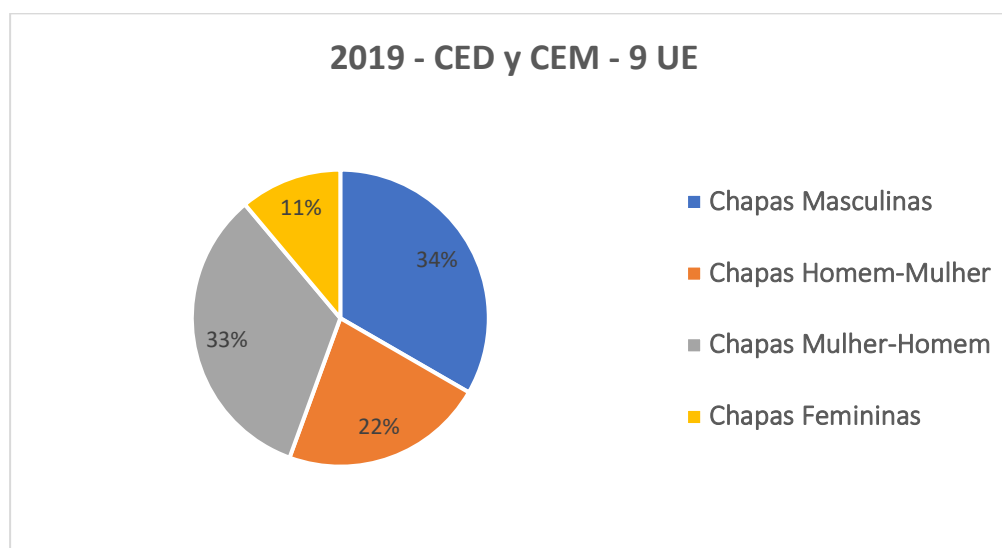


Gráfico 26: Duplas electas, por género y tipo de unidad escolar: CED y CEM - 2019

Sin embargo, el aparente avance en las escuelas que atienden a estudiantes de mayor edad, jóvenes y adolescentes, no repercutió en las escuelas tradicionalmente lideradas por mujeres, los CEI y los EC, donde las candidaturas y elección de duplas que tienen hombres en su composición también aumentaron entre periodos (gráficos 7, 8, 12 y 13).

La situación más drástica, sin embargo, se percibió en la comparación entre periodos en los CEF (gráficos 9 y 20), en que las duplas M/M cayeron del 57% de los electos al 25%; Las planchas H/M cayeron del 29 % al 19%, mientras que las M/H y H/H aumentaron considerablemente del 7% cada una al 37% y al 19%, respectivamente.

Lo más intrigante, sin embargo, y que es quizás una de las barreras más fuertes para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección escolar, y que confirma la problematización inicial de este estudio, es la naturalidad con la que las mujeres aceptan el discurso sexista hegemónico y lo reproducen, pedagógicamente, elevando a los hombres a espacios de poder, devaluando su propio desempeño restringiéndolo al campo del cuidado, la sensibilidad y la delicadeza, como si estos fueran los únicos atributos femeninos y como si esto fuera motivo de inferioridad.

Al retirarse de la escena de la gestión escolar, cuando esta escuela comienza a caracterizar erróneamente la fusión maestra-madre, estudiante-niño, las mujeres perpetúan la visión sexista y excluyente de la sociedad sobre sus propias habilidades y capacidades.

Esta actitud también refuerza un estereotipo que, como afirma Steil (1997), constituye uno de los techos de cristal que impiden que las mujeres alcancen posiciones de liderazgo, lo que sería una supuesta falta de compromiso con la institución.

Al delegar los espacios de decisión y poder a los hombres, en un territorio mayoritariamente femenino, refuerzan el mantenimiento de una zona cómoda para los hombres, que es mantenerlos subordinados a ellos. Pero, más que delegar, en este caso, los conducen a cargos, ya que son la mayoría del electorado y, contradictoriamente, son ellos quienes, de hecho, ostentan el poder de elección y decisión.

Y también es importante prestar atención a la feminización de otros segmentos del electorado, además de la profesión docente, a pesar de la falta de datos materiales. Asistencia Laboral a la Educación, que incluye servicios como preparación de almuerzos escolares, limpieza del espacio físico y cuidado de niños con necesidades especiales. Al considerar que estos servicios son análogos al trabajo doméstico y al cuidado de los niños, podemos hacernos una idea de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en este rubro.

Asimismo, es posible inferir cuán femenino es el universo de votantes en el segmento responsable de estudiantes. Si consideramos que el cuidado de los hijos es responsabilidad casi exclusiva de las madres, concluimos que este segmento también es mayoritariamente femenino.

Ciertamente, el repertorio conductual y actitudinal de los docentes no está, intencional y deliberadamente, al servicio de la hegemonía sexista, sino impregnado por esta intencionalidad, cuyo círculo vicioso incide en la percepción de la sexualidad y el determinismo biológico como construcciones sociales (FARIA, 2006), distorsionando la imagen que las mujeres tienen de sí mismas y de su potencial.

Si tenemos en cuenta que la elección de cargos directivos, objeto de esta investigación, se realiza por voto directo y que tanto los electores como el cuerpo de posibles candidatos es también mayoritariamente femenino, comprobaremos que, de hecho, una buena parte de las mujeres no se

atribuyen a sí mismas y a sus acompañantes la competencia para ocupar espacios estratégicos de decisión y poder.

Así, podemos sugerir que se reproducen en términos pedagógicos, institucionales y administrativos las reglas sociales basadas en la desigualdad de género. Tanto es así que, en un territorio predominantemente femenino –como es la escuela–, donde hay presencia masculina, el hombre ejercerá con naturalidad el espacio de poder y decisión, liderado por ellas.

La gestión democrática es un mecanismo que garantiza la transparencia en la ocupación de los cargos directivos en las escuelas públicas, a diferencia de otras metodologías adoptadas en el pasado, como indicaciones de las autoridades públicas, pero aun así, no logra garantizar un aumento de la representación femenina en las unidades de mayor modulación, ni en niveles jerárquicos más avanzados en los niveles ejecutivos medio y central.

Finalmente, si las barreras invisibles del techo de cristal consisten en prejuicios contra las mujeres y se dan en comportamientos, actitudes y formas de pensar arraigadas en la cultura organizacional (CAPPELLIN, 2008), esta es una reflexión que, en la escuela, se debe hacer desde el universo femenino, que cuenta con la mayor población en todos los segmentos y que es el espacio propicio para la necesaria transformación social.

Consideraciones Finales, pero no últimas

Al reproducir las condiciones favorables para el mantenimiento del machismo estructural, incluso habiendo dado grandes pasos hacia su autonomía y ciudadanía, las mujeres están, de hecho, enviando un mensaje, especialmente a los pensadores políticos. público: las acciones afirmativas, la valoración y la protección de la mujer no tienen los efectos esperados en uno de los principales nichos sociales, que es la propia esfera femenina, que permanece, sin darse cuenta -o no-, sometiéndose al poder y la fuerza masculina, a pesar de que, demostrablemente, en la mayoría de los casos, tienen más competencia técnica y cualificación.

Estos son algunos de los elementos constitutivos del grueso techo de cristal, que incluso en una carrera mayoritariamente femenina, como es la Educación, se torna infranqueable cuando se trata del ascenso de la mujer a posiciones de poder y decisión.

Por tanto, el objetivo general de este estudio fue identificar, en los discursos y posturas de los agentes del proceso electoral, así como de las aspirantes a cargos jerárquicos en las escuelas, elementos divergentes con relación a las competencias de las mujeres para la gestión escolar y qué efectos tienen sobre la producción social del techo de cristal, en el sistema de educación pública de la ciudad de Taguatinga, Distrito Federal, en los eventos electorales de los años 2016 y 2019.

En ambos períodos, los resultados fueron consistentes en mostrar que, al igual que otras formas de desigualdad social, la desigualdad de género es un fenómeno estructural. El discurso políticamente correcto y banalizado sobre las habilidades gerenciales de las mujeres resultó ser un gran techo de cristal, bloqueando el ascenso de las mujeres a puestos de micro gerencia, es decir, en la escuela donde trabajan.

La falaz posición de los participantes de afirmar que mujeres y hombres desempeñan por igual los roles de liderazgo y gestión, se desmorona con los resultados generales de las elecciones para los cargos de director y subdirector de escuela, con la elección de hombres para administrar el escuelas más grandes, donde el grupo de edad de los estudiantes difiere del que más necesita el cuidado, de los niños que son menos autónomos y, por lo tanto, requieren más atención similar al cuidado materno, casos en los que se eligió a las mujeres.

El punto de atención aquí, como era de esperar, está relacionado con el género. Con todos los segmentos de la comunidad escolar - docentes, auxiliares de educación, estudiantes, tutores legales - compuestos en su mayoría por mujeres, que son también las que votan y son votadas, el hecho de que las mujeres sean elegidas masivamente para las unidades que incluyen estudiantes de la primera infancia, y desatendida en relación a los hombres en unidades que incluyen a estudiantes mayores, es sintomática y revela la fuerza del techo de cristal, con sus elementos impregnados en la cultura femenina.

Romper el vidrio que conforma el techo requiere la deconstrucción de muchas capas, incluidos los estereotipos de género y sus roles sociales, la autopercepción errónea que las propias mujeres tienen sobre sus competencias, la asociación natural del poder con lo masculino, la depreciación del trabajo de las mujeres, la desvalorización de sus capacidades intelectuales, entre otros.

Esta deconstrucción pasa necesariamente por la ampliación de la participación femenina en los espacios de poder, ya sea a través de la política o de la carrera profesional, especialmente en las instancias legislativas. Cuanto mayor sea el número de mujeres que ocupen estos espacios, mayor será su representación en la priorización de agendas y la regulación de las relaciones sociales. La construcción de normas y reglas sociales también debe incluir a las mujeres, que por lo general son desatendidas dada su subrepresentación.

También pasa necesariamente por la implementación de acciones afirmativas y políticas públicas más efectivas desde la perspectiva de reconocer, valorar y potenciar las competencias femeninas en áreas tradicionalmente dominadas por los hombres. Por ello, es fundamental que dichas políticas sean diseñadas, elaboradas e implementadas por y con mujeres. Ya existen muchas iniciativas, sin embargo, en general, construidas por hombres, quienes ocupan los espacios de

decisión en el país. Por mucho que entiendan la necesidad de que las mujeres sean valoradas y emancipadas, nunca podrán ponerse literalmente en sus zapatos.

Tras la deconstrucción, romper el techo de cristal implica también, estructuralmente, una educación para la igualdad de género, que prepare a las próximas generaciones, desde la primera etapa escolar, para superar el machismo estructural, para valorar a la mujer, y para la igualdad de derechos y deberes.

Quizás esta sea la capa de vidrio más resistente, pues el machismo estructural se amalgama en la práctica docente y se reproduce inadvertidamente, se imprime en el conjunto de hábitos, actitudes y comportamientos de docentes y maestras, componiendo el currículum oculto de las comunidades escolares. Es imperativo recordar que la docencia es una de las carreras más femeninas, con más del 80% de su plantilla compuesta por mujeres y, contradictoriamente, también es una de las más sexistas. La cultura patriarcal, asimilada desde el seno de la familia, puede ser la principal motivación, aunque no intencionada, para la elección de profesión.

El fenómeno de la feminización de la educación, iniciado en el siglo XIX, tiene un fuerte atractivo sexista, pues delimita el campo de acción de las mujeres casi exclusivamente en la primera infancia, debido a sus supuestas “capacidades maternas naturales”, que sigue siendo la caso hoy, a través de microdatos extraídos de los censos escolares.

Este fenómeno se consolida en los cursos de formación docente, especialmente en los cursos de Pedagogía, donde la presencia de mujeres es masiva y cuyas matrices curriculares no contemplan, o lo hacen tangencialmente por las instituciones, el género como tema o componente básico. De hecho, el tratamiento que las instituciones educativas dan a los cursos de Pedagogía en general refuerza el papel social de la mujer en el molde del patriarcado. Se abordan superficialmente los contenidos socialmente relevantes y el ejercicio de la criticidad, mientras que se profundiza en aquellos que abordan la práctica docente, la enseñanza de cómo hacer materiales infantiles.

De esta forma, la comprensión de la educación como un acto político se aleja de la concepción de educación que tienen los docentes, lo que también influye en la criticidad de los roles de hombres y mujeres en las sociedades. Sin esta criticidad, los docentes y, principalmente, las docentes no se reconocen como sujetos de derechos y no reclaman para sí mismos un trato igualitario en todas las dimensiones de la vida social. Tampoco son alcanzadas por el pensamiento feminista, y se resignan a la condición de mujer culturalmente impuesta.

Sin conciencia feminista y sin intenciones educativas, sigue obstaculizada la preparación de las futuras generaciones para una sociedad ciudadana igualitaria que trabaje por la equidad de género. En este sentido, se requieren muchos y mayores esfuerzos, especialmente con políticas

públicas y formación continua de docentes, orientados, por ejemplo, al logro de los objetivos de desarrollo sostenible, adoptados por la Agenda 2030 de la ONU.

Los resultados de este estudio presentan señales de alerta incuestionables para las sociedades, no sólo la brasileña, sobre los frágiles cimientos de la educación para la construcción de un mundo más justo e igualitario, en el que mujeres y hombres sean igualmente responsables del cuidado de los hijos y del hogar. quehaceres domésticos; ganar el mismo salario por hacer el mismo trabajo; tener paridad representativa en la ocupación de los espacios de poder; que sus cuerpos sean respetados y no cosificados; que se valoren y mejoren sus competencias y se apoyen sus debilidades.

Al llevar a los hombres a puestos de dirección escolar y retirarse de estos espacios ante la presencia masculina, las mujeres refuerzan el fenómeno del techo de cristal, desacreditando sus propias habilidades o las de los compañeros de trabajo que compiten por dichos puestos.

Sin pretender agotar las reflexiones que suscita este estudio, por lo que son consideraciones finales, pero no las últimas, la discusión aquí propuesta va más allá de las dimensiones de los derechos de las mujeres, refiriéndose a la dimensión de los derechos humanos y la lucha permanente por la igualdad de derechos de hecho, y no el derecho propugnado en el discurso neoliberal, que es la columna vertebral del pensamiento de las clases dominantes, que, no por casualidad, son masculinas.

¡Por una educación para la igualdad de género, que provenga de la práctica educativa intencional de las docentes feministas!

Referências

- ACAR,F.P. Diferencias de género en las promociones a puestos gerenciales de alto nivel: un examen de Glass Cliff en el sector de TI. *Ciencias Procesales Sociales y del Comportamiento*, v. 210, pág. 223–230, 2015.
- ANDRÉ, M. *Estudio de Caso en Investigación y Evaluación Educativa* . Brasilia: Liber Livro Editora, 2005.
- ARAUJO,D.R.W. Una mirada historiográfica a la condición femenina durante el antiguo régimen. En: ROBERTO, GBS; SIQUEIRA, GS; FONSECA, RM (Org.). *Historia del Derecho*. 1ra edición. Florianópolis: FUNJAB, 2013, v., pág. 368-392.
- AZEVEDO,L.H. Para ser mulher: feminismo, revolução sexual e a construção de uma nova mulher em revistas no Brasil (1960-1975). ANPUH – XXIII SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA – Londrina, 2005.
- BARROZO,L.C. Techo de cristal: un estudio sobre los factores de este fenómeno en Brasil desde la perspectiva de mujeres directivas. *Disertación (maestría) – Universidad Federal de Rio Grande – FURG, Programa de Posgrado en Administración, Rio Grande/RS, 2018.*
- BENTO,B. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transsexual*. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.
- BERNARDES,C.F.S.; GUIMARÃES,S. FQuando hombres y mujeres toman las riendas: diferencias de género en la gestión escolar. *RPD, Uberaba-MG*, v.18, n.39, p.01-18, jul./dic. 2018.
- BONI,V.; QUARESMA,S.J. Aprendiendo a entrevistar: cómo hacer entrevistas en Ciencias Sociales. *Tesis – Revista Electrónica de Estudiantes de Posgrado en Sociología Política de la UFSC*. vol. 2, nº 1, ene-jul /2005 – p. 68-80.
- BRASIL. Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas Anísio Teixeira. *Censo de educación básica 2020: resumen técnico [recurso electrónico] – Brasilia: Inep, 2021.*
- BRASIL. Cuota del 30% para mujeres en elecciones proporcionales deberá ser cumplida por cada partido en 2020. Tribunal Superior Electoral, 03/2019. Disponible en <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2019/Marco/cota-de-30-para-mulheres-nas-eleicoes-proporcionais-devera-ser-cumprida-por-cada-partido- en 2020> .
- BRITZMAN,D.P. O que é esta coisa chamada amor? Identidade homossexual, educação e currículo. *Educação & Realidade, Porto Alegre*, n. 21(1), p.71-96, jan./jun. 1996.
- BRUSCHINI,C. El trabajo de la mujer en Brasil: continuidades en el período 1985-1995. *Textos FCC*, n. 17. São Paulo: Fundación Carlos Chagas/DPE, 1998.
- BULGARELLI,R. A esperança mora ao lado. *In Caderno Globo 12*. São Paulo, junho-2017, p. 88-93.
- BUTLER,J. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade* (2010) publicada originalmente em 1990.

CABRAL,F.; DÍAZ,M. Relaciones de género . En: Secretaría Municipal de Educación de Belo Horizonte; Fundación Odebrecht . Cadernos Afectividad y Sexualidad en la Educación : una nueva mirada. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 1998. p. 142-150.

CARDOSO,L.F. O conceito de orientação sexual na encruzilhada entre sexo, gênero e motricidade. Interam. J. Psychol. v.42 n.1 Porto Alegre abr. 2008.

CARNIEL,F.; RUGGI,L.; RUGGI,J. Género y humor en las redes sociales: la campaña contra Dilma Rousseff en Brasil. Opinión pública , Campinas, vol. 24, nº 3, sep.-dic ., pág. 523-546, 2018.

COHEN,M. ¿Cómo escalar montañas en tacones? Ejercicio del poder femenino. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

COOK,A., GLASS,C. Por encima del techo de cristal: ¿Cuándo ascienden las mujeres y las minorías raciales/étnicas a CEO? Revista de gestión estratégica , vol. 35, pág. 1080–1089, 2014.

CORRÊA,V.S.A. Gestão escolar y género: el fenómeno del techo de cristal en la educación brasileña. Disertación (Maestría en Educación: Gestión y Políticas Públicas) – Universidad Federal de Paraná, Curitiba, 2010. Disponible en: http://www.ppge.ufpr.br/teses/M10_correa.pdf

COUTINHO,P.M. Un perfil profesional de directoras escolares: trabajo, género y educación en escuelas primarias de Uberlândia. Disertación (Maestría en Ciencias Sociales) – Universidad Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponible en: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/22417> .

CRISPIM,D. Las mujeres ocupan el 12% de los puestos federales de 1er rango... Poder360, Ene-2022. Disponible en: <https://www.poder360.com.br/governo/mulheres-ocupam-12-dos-cargos-federais-de-1o-escalao/> .

DEMARTINI,Z.B.F.; ANTUNES,F.F. Docencia primaria: profesión femenina, carrera masculina. Cuadernos de Investigación, n. 86, pág. 5-14, 1993.

DIOS,S.; CUNHA,A.; MACIEL, E.M. Estudio de caso en investigación cualitativa en educación: una metodología. VI Reunión, Piauí, 2010. Disponible en: http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/ppged/arquivos/files/VI.encontro.2010/GT.1/GT_01_14.pdf

DUARTE,R. Entrevistas en la investigación cualitativa . Educar, Curitiba, n. 24, pág. 213-225, 2004. Editora UFPR.

ENAP. Género , raza y habilidades de conducción en el servicio Público Federal . Brasilia : Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), 2006. 68p. (Cuadernos ENAP, n. 31). Disponible en: < http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2210 >

ESCOBAR,S. How I Told the World I'm Neither a Man Nor a Woman A different kind of coming-out story. Aug-2016 Disponível em <https://www.esquire.com/lifestyle/sex/news/a47378/non-binary-gender-coming-out/> Acesso em: 22/06/2022.

FARIA,S. Analisando artefatos culturais. *In* Novas metodologias para uma educação voltada para a diversidade, 31-Out-2021. Disponível em: <https://novasmetodologiasparadiversidade.wordpress.com/2012/10/31/analizando-artefatos-culturais/>.

FASCIONI,L. Métodos de investigación etnográfica . Dakota del Sur. Disponible en http://www.ligiafascioni.com.br/wp-content/uploads/2011/05/aula3_metodos_pesquisa_etnografica.pdf .

FAUSTO-STERLING,A. Sexing the body. New York: Basic Books, 2000.

FERNANDES,C.A.; SANTOS,J.B.C. Análise do Discurso: Unidade e Dispersão. Uberlândia: EntreMeios, 2004.

FERNANDES,M.G.M. Papeis sociais de gênero na velhice: o olhar de si e do outro. Rev. Bras. Enferm. Brasília, 2009, set-out; 62(5): 705-10.

FREITAS, M.T.A. El enfoque sociohistórico como guía para la investigación cualitativa. Cuadernos de investigación n. 116, pág. 21-39, julio de 2002.

FREITAS, O.C.R. A feminização da educação e a ocupação dos espaços de poder na escola: a força do discurso sexista e a atuação da mulher na gestão pública. XII EDUCERE, III SIRSSE, V SIPD – CÁTEDRA UNESCO E IX ENAEH. Paraná: Pontificia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2015.

FREITAS, O.C.R Na escola, mulheres de Atenas. Rev. Sinpro Mulher. Brasília, p. 18-22, jun-2015

FREITAS, O.C.R A feminização da educação e ocupação dos espaços de poder na escola: a força do discurso sexista e a atuação da mulher na gestão pública. In: Congresso Nacional de Educação, 12, 2015. Anais [...], 2015. Disponível em: http://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/22433_10801.pdf

FREITAS, O.C.R A feminização da educação e a ocupação dos espaços de poder na escola. *In* Encontro Coletivo em Santa Maria: Feminismo e Gestão Democrática. Distrito Federal: Sindicato Dos Professores Do Distrito Federal – SINPRODF, 2016 – Disponível

em:<https://www.youtube.com/watch?v=iQFOX6jVrWA&list=PLUkuec33gfGRxZq1MOKQmxLPXZRDKSsbU&index=6>

FREITAS, O.C.R A feminização da educação e a ocupação dos espaços de poder na escola: a força do discurso sexista. VII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Política Publicas – GIGAPP. Espanha: Madrid, 2016. Disponível em: <https://www.gigapp.org/index.php/comunidad-gigapp/publication/show/2268>

FREITAS, O.C.R A feminização da educação e ocupação dos espaços de poder na escola: a força do discurso sexista e a atuação da mulher na gestão escolar. In: Mundos de Mulheres & Fazendo O Gênero, 11, 2017. Anais [...], 2017. Disponível em: https://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503154317_ARQUIVO_Afeminizacaodaeducacaoeocupacaodosespacosdepodernaescola-aforcadodiscursososexistaeatuacaodamulhernagestaoescolar_13MundodeMulheres.pdf.

FREITAS, O.C.R Gênero, educação e poder: tetos de vidro e contradições na gestão escolar. II Simpósio de Integração e Cooperação Educativa: construindo uma educação igualitária. Taguatinga, DF: CEMEIT, 2017

FREITAS, O.C.R Gênero, Educação E Poder: tetos de vidro e contradições na gestão escolar. In Gênero em Perspectiva (org.) FERREIRA, L. Curitiba: CRV, 2020 p. 145-161

GLASER, B.G.; STRAUSS, A. L. El descubrimiento de la teoría fundamentada: estrategias para la investigación cualitativa . Reimpreso. Nueva York: Aldine de Gruyter, 2006.

FUKAYAMA, V.V.D.; PRADO, F.; NOGUEIRA, T.F. O Silêncio na canção buarqueana: uma visão discursiva. XII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba , 2008.

HALL, S. Identidades culturais na pós-modernidade. Trad. Tomaz Tadeu da Silva, Rio de Janeiro: DP&A, 1997.

HARVEY, B. Métodos de investigación social . Thousand Oaks, CA: Sabio , 2000.

HEILBORN, M.L. De que gênero estamos falando? SexGênero Soc 1994; (2): 1,6

HOBBSBAWM,E.J. De la Revolución Industrial Inglesa al Imperialismo. Río de Janeiro: Universidad Forense, 2000.

INVITADO,G.; BUNCE,A.; JOHNSON,L. ¿Cuántas entrevistas son suficientes? Un experimento con saturación y variabilidad de datos. Métodos de campo, Thousand Oaks, v. 18, núm. 1, pág. 59-82, julio. 2006.

JESUS,J.G. Orientações sobre a população transgênero : conceitos e termos. Brasília: Autor, 2012.

JESUS,J.G. A verdade cisgênero, 2015, <http://blogueirasfeministas.com/2015/01/a-verdade-cisgenero/> .

KANTER,R. Hombres y mujeres de la corporación. Nueva York, Libros Básicos, 1977.

KINSEY,A.; POMEROY,W.; MARTIN,C. Sexual behavior in the human male. Philadelphia: Saunders, 1948.

KRAMER,H.; SPRENGER,J. Malleus Maleficarum (O martelo das bruxas), 1486. Tradução: Alex H.S., 2007.

KUPER,G.Z. Las mujeres a ellos áreas de poder económico y político en México. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales , v. 40, núm. 223, pág. 61-94, enero/abril de 2015.

LIPOVETSKY,G. O império do efêmero: a moda e seu destino nas sociedades modernas. São Paulo: Companhia das Letras, 2009. Tradução de Maria Lucia Machado.

LOURO, G.L. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. Pro-Posições, Campinas, v. 19, n. 2, p. 17-23, maio/ago. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/fZwcZDzPFNctPLxjzSgYvVC/?format=pdf&lang=pt> .

MACHADO, J. Cuidadores de crianças do gênero masculino: vamos conversar sobre o machismo estrutural? Revista Sabiá, jul/2021. Disponível em <https://revistaosabia.com/2021/07/31/cuidadores-de-criancas-do-genero-masculino-vamos-conversar-sobre-o-machismo-estrutural/>

MAGALHÃES, F.L. Orientação Sexual. Como se pode caracterizar o comportamento sexual “normal”? Disponível em <http://fernandomagalhaes.pt/orientacao-sexual/> Acesso em 07/2022.

MANZINI, E.J. La entrevista en la investigación social . Didáctica, São Paulo, v. 26/27, pág. 149-158, 1990/1991.

MARQUES, T. É o género uma construção social? *In* A Paixão da Razão, MESQUITA, A.P.; BECKERT, C.; PÉREZ, J.L.; XAVIER, M.L.O. (Orgs.) Lisboa: Centro de Filosofia da Universidade de Lisboa, 2014, pp.561-578.

MARTINS,G.A. Estudio de caso : una estrategia de investigación . 2 edición São Paulo: Atlas, 2008.

MERRIAM,S.B. Investigación cualitativa y aplicaciones de estudios de casos en educación. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

MORSE,J.M. Determinación del tamaño de la muestra. Investigación Cualitativa en Salud, Thousand Oaks, v. 10, núm. 1, pág. 3-5, enero 2000.

MORSE,J.M. Estilos de colaboración en la investigación cualitativa. Investigación Cualitativa en Salud, Thousand Oaks, v. 18, núm. 1, pág. 3-4, 2008.

MORSE,JM; BARRETO,M.; MAGRI,M.; OLSEN,K.; SPIERS,J. Estrategias de verificación para estabilizar fiabilidad y validez en la investigación cualitativa . Revista Internacional de Métodos Cualitativos . 1(2), Primavera, pág. 1-18, 2002.

ORLANDI,E.P. Análise de Discurso: Princípios e Procedimentos. Campinas: Pontes, 2007.

PATTO,P.V. Entre sexo e género, Fev/2011, <https://www.publico.pt/2011/02/05/jornal/entre-sexo-e-genero-21220925> Acesso em 27/06/2018.

PENNY,L. How To Be A Genderqueer Feminist. Feminism's focus on women can be alienating to queer people and anyone questioning the gender binary. But it doesn't have to be. Oct, 2015. Disponível em <https://www.buzzfeednews.com/article/lauriepenny/how-to-be-a-genderqueer-feminist> Acesso em 22/06/2018.

PERROT,M. Mi historia de mujeres. 2 edición São Paulo: Contexto, 2012.

PERROT,M. Las mujeres o el silencio de la historia. Bauru: EDUSC, 2005.

PERUCCHI,J. Dos estudos de gênero às teorias Queer: Desdobramentos do feminismo e do movimento LGBT na psicologia social. Anais do XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social, 1-5.

PLAN INTERNATIONAL. Por ser menina no Brasil. Crescendo entre direitos e violências RESUMO EXECUTIVO Pesquisa com meninas de 6 a 14 anos nas cinco regiões do Brasil. Plan International, 2015. Disponível em: http://primeirainfancia.org.br/wp-content/uploads/2015/03/1-por_ser_menina_resumoexecutivo2014.pdf

PORTAL CATARINAS. ¿Por qué las mujeres no deberían votar por Bolsonaro? Echa un vistazo a 95 razones. Publicado el 29-sep-2022. Disponible en: <https://catarinas.info/por-que-mulheres-nao-deveriam-votar-em-bolsonaro-confira-95-motivos/>

RAGO,M. Trabajo de la mujer y sexualidad. En: PRIORI, M. Del (Org.). Historia de la mujer en Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 606.

REBECCA,R.C. Gender is not a spectrum. In Aeon.com, https://aeon.co/essays/the-idea-that-gender-is-a-spectrum-is-a-new-gender-prison?utm_content=bufferc9e26&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer Acesso em 28/06/2016.

RECCHIA,J.G. Perfil del Ejecutivo brasileño. Revista Fortuna. Santa María: HSM, 2007.

REF,L. Radical, liberal, interseccional... Conheça as principais vertentes do feminismo. 15 de outubro de 2019 (Atualizado em 5 de outubro de 2020) Disponível em: <https://azmina.com.br/reportagens/radical-liberal-interseccional-conhec-as-principais-vertentes-do-feminismo/>.

REIS,N.; PINHO,R. Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 7-25, Jan./Abr. 2016. <http://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/index> .

REIS,T., org. Manual de Comunicação LGBTI+. 2a edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.

RODRIGUES,P.J.; MILANI,E.R.C.; CASTRO,L.L.O.; CELESTE FILHO,M. El trabajo de la mujer durante la revolución industrial. XII Semana de la Mujer: Mujer, género, violencia y educación. UNESP, 2015,

RUBIN,G. O tráfico de mulheres: notas sobre economia política do sexo. São Paulo:UBU Editora, 2017.

SCOTT,J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educ Real 1994; 16: 5-22.

SHIVELY,M.G.; DECECCO,J P. Components of sexual identity. J. Homosexuality 3: 41-48, 1977.

SINGER,J. Androginia: Rumo a uma Nova Teoria da Sexualidade. São Paulo: Cultrix, 1990.

SOUZA,A.R. Perfil de la Gestión Escolar en Brasil. 2006. 333f. Tesis (Doctorado en Educación: Historia, Política, Sociedad) – Pontificia Universidad Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponible en: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/10567/1/ANGELO%20RICARDO%20DE%20SOUZ A.pdf>.

SOUZA,J.; KANTORSKI, LP; LUIS, MAV Análisis de documentos y observación participante en la investigación en salud mental. Revista Bahia de Enfermería, Salvador, v. 25, núm. 2, pág. 221-228, mayo/ agosto de 2011.

SOUZA,J.F. Gênero e Sexualidade nas Pedagogias Culturais: Implicações para a Educação Infantil. *Theory and Society* (5), 1985, p. 551-603 Disponível em http://www.titosenafaed.udesc.br/Arquivos/Artigos_gensex/SexualidadeInfantil.pdf.

SPOSITO,M.P. El pueblo va a la escuela: la lucha popular por la expansión de la educación pública en São Paulo. São Paulo: Loyola, 1984 (Colección Educación Popular, n. 2).

STAKE,R.E. Métodos de estudio de caso en investigación educativa : Buscando agua dulce. En RM Jaeger (Ed.), Métodos complementarios para la investigación en educación (págs. 253-300). Washington DC: Asociación Estadounidense de Investigación Educativa, 1988.

STAKE,R.E. El método de estudio de casos en la investigación social. En DENZIN, NK; LINCOLN, YS La tradición estadounidense en investigación cualitativa. vol. II. Thousand Oaks, California: Salvia Publicaciones . 2001.

STEIL, A.V. Organizaciones, género y posición jerárquica: comprender el fenómeno del techo de cristal. Revista de Administração, São Paulo v.32, n.3, p.62-69, julio/septiembre de 1997.

THEBERGE,N. É parte do jogo: fisicalidade e a produção de eender no hóquei feminino. In *The Gendered Society Reader*, editado por Michael S. Kimmel, Amy Aronson e Amy Kaler, 73-80. Toronto, ON: Oxford University Press, 2011.

THIRY-CHERQUES,H.R. Saturación en investigación cualitativa: estimación de escalamiento empírico. Revista PMKT, 3, 20-27, 2009.

TRIVIÑOS,A.N.S. Introducción a la investigación en ciencias sociales: investigación cualitativa en educación. São Paulo: Atlas, 1987.

_____.Estudio de caso de YIN, RK : diseño y métodos . 3ra ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

VAZ,D.V. El techo de cristal en las organizaciones salud pública : evidencia para Brasil. Economía y Sociedad, Campinas, v. 22, núm. 3 (49), pág. 765-790, diciembre. 2013.

VIANNA,C.P. La feminización de la docencia en la educación básica y los desafíos para la práctica docente y la identidad colectiva. En: YANNOULAS, SC (Org.). Mujeres trabajadoras: análisis de la feminización de profesiones y ocupaciones. Brasília, DF: Abare, 2013. pág. 159-180.

VIEIRA,T.R.; PAIVA,L.A.S. Identidade Sexual e Transexualidade. São Paulo: Roca, 2009.

WOODHILL,B.M.; SAMUELS,C.A. Desirable And Undesirable Androgyny: A Prescription For The Twenty-First Century. Journal of Gender Studies, v. 13, n. 1, p. 15-28, 2004.
