

# LA MUJER BRASILEÑA Y SU PARTICIPACIÓN EN LA GOBERNANZA UNIVERSITARIA: RETOS CONTEMPORÁNEOS

## BRAZILIAN WOMEN AND THEIR PARTICIPATION IN UNIVERSITY GOVERNANCE: CONTEMPORARY CHALLENGES

Denise Regina QUARESMA DA SILVA<sup>1</sup>  
Hildegard Susana JUNG<sup>2</sup>  
Priscilla ROSA<sup>3</sup>  
Liliane KOLLING<sup>4</sup>  
Roberto Carlos RAMOS<sup>5</sup>

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| Recibido  | : | 03.12.2021 |
| Aprobado  | : | 27.12.2021 |
| Publicado | : | 31.12.2021 |

**RESUMEN:** Reflexionar sobre las particularidades, participación y construcción histórico-cultural de las mujeres aporta diversas reflexiones científicas y sociales, que ayudan a comprender las formas de poder y enfrentamientos que se siguen viviendo en los diferentes contextos de la sociedad. Este estudio tiene como objetivo analizar el proceso de inserción de la mujer contemporánea en la sociedad brasileña, centrándose en su participación en el ámbito universitario. Se discute el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, actuando como emprendedoras, docentes, estudiantes, directoras, madres y constructoras de igualdad de derechos, identificadas con el proceso de lucha, logros y desafíos que se renuevan constantemente, mediante la superación de dificultades e importancia colaborativa en el ámbito universitario y en la sociedad. Metodológicamente, se trata de un estudio cualitativo de carácter teórico, con resultados obtenidos del análisis de contenido (Bardin, 2011). Señalamos los principales resultados: La observación de las diferentes realidades vividas por las mujeres en el entorno social, las acciones críticas de las mujeres a favor del derecho a la igualdad de género, la función laboral de la mujer se vio influida por cambios sociales y culturales, y el crecimiento, valoración y protección de la mujer en el entorno académico brasileño.

**Palabras clave:** Papel de la mujer; Trabajo; Valoración de la mujer; Sociedad contemporánea. Educación Superior.

**ABSTRACT:** Reflecting on the particularities, participation, and historical-cultural construction of women in our society, provides several scientific and social reflections, which helps us to understand the forms of power and confrontations that continue to be experienced in different contexts in today's society. This study aims to analyze the process of insertion of contemporary women in Brazilian society, focusing on their participation in the university environment. The growth of women's participation in the labor market is discussed, acting as entrepreneurs, teachers, students, principals, mothers, and builders of equal rights, identified with the process of struggle, achievements and challenges that are constantly renewed, by means of overcoming difficulties and the collaborative importance of women in the university environment and in society. Methodologically, this is a qualitative study of theoretical nature, with the results obtained from

<sup>1</sup> Doctora en Educación y Post-doctora en Estudios de Género. Docente en la Universidade La Salle, Canoas, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3697-8284> Correo electrónico: [denise.silva@unilasalle.edu.br](mailto:denise.silva@unilasalle.edu.br)

<sup>2</sup> Doctora en Educación, docente en la Universidade La Salle, Canoas, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5871-3060>. Correo electrónico: [hildegard.jung@unilasalle.edu.br](mailto:hildegard.jung@unilasalle.edu.br)

<sup>3</sup> Estudiante del Magíster en Educación, Universidade La Salle, Canoas, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1039-2517> Correo electrónico: [priscilla.rosa@lasalle.org.br](mailto:priscilla.rosa@lasalle.org.br)

<sup>4</sup> Magíster en Educación, Universidade La Salle, Canoas, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5869-3450>. Correo electrónico: [liliane.kolling@lasalle.org.br](mailto:liliane.kolling@lasalle.org.br)

<sup>5</sup> Doctor en Educación, Universidade La Salle, Canoas, Brasil. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3972-7528> Correo electrónico: [roberto.ramos@lasalle.org.br](mailto:roberto.ramos@lasalle.org.br)

content analysis (Bardin, 2011). We point out the main results: The observation of different realities experienced by women in the social environment; the critical actions of women in favor of the right to gender equality; the influence of social and cultural changes on the labor role of women; and the growth, appreciation, and protection of women in the Brazilian academic environment.

**Keywords:** *Role of women, Work, Valorization, Contemporary Society. University education.*

## INTRODUCCIÓN

Este artículo teórico tiene como objetivo reflexionar sobre el papel de la mujer en la contemporaneidad y su participación en el mercado laboral, especialmente en la educación superior, sus desafíos y posibilidades.

La diferencia social entre hombres y mujeres es un hecho histórico. A pesar de los avances y de grandes luchas de la clase femenina, todavía percibimos la desigualdad que ha estructurado la sociedad en relación con este tema. El patriarcado se entiende como un sistema de relaciones jerárquicas en el que los seres humanos tienen poderes desiguales, con la supremacía de la autoridad masculina sobre la femenina en diversos aspectos de la vida social, desde los sistemas económicos, legales e institucionales. Destaca un aspecto cultural: el servicio histórico de la mujer al hombre, primero de la hija al padre y luego al esposo, ya que se casaban temprano y eran mantenidas por los hombres, no teniendo la opción de trabajar, solo haciendo las tareas del hogar y el cuidado de niños. La prioridad era atender los deseos de su esposo, cocinar, lavar, planchar y cuidar a los niños. Pocas mujeres tenían la posibilidad de estudiar y se sometían al control de los hombres. (Baroni et al., 2020). Sin embargo, históricamente han surgido *olas* feministas que empiezan a poner en jaque las costumbres de la sociedad en relación con el papel de la mujer.

La primera ola del feminismo, la lucha por el sufragio universal fue importante para construir una sociedad más igualitaria. Este movimiento fue bastante extenso y, al ser algo que rompía con los estándares históricos de las sociedades, se tardó más en alcanzar los logros deseados, ya que solo a lo largo del siglo XX se consiguieron resultados. El voto solo se permitió a las mujeres a partir de 1918, en el Reino Unido y en Brasil, solo a partir de 1932 el Código Electoral comenzó a garantizar el voto femenino. Priore (2006, p. 644) explica que “El derecho a la ciudadanía política

- el derecho al voto - fue logrado por las mujeres brasileñas en 1932, ante varios países europeos, como Francia e Italia [...]”. Este logro en Brasil se dio durante el gobierno de Getúlio Vargas, cuando el derecho al voto se convirtió en uno de los más importantes de la democracia indirecta, abriendo puertas para que la población en general ejerciera la ciudadanía y se sintiera parte del proceso político.

Según Silva et al., (2021), la segunda ola se desarrolla entre los años 1960 y 1980, abordando cuestiones como la idea misma de mujer, de femineidad. Tres pensadoras marcaron esa época: Simone de Beauvoir, Carol Hanisch, y Betty Friedman. La obra *El segundo sexo* (Beauvoir, 1949) evidencia que algunos intelectuales hombres se han puesto como representantes de la humanidad, relegando a las mujeres como seres inferiores. Friedan (1963), en *La mística femenina*, señala que la publicidad e incluso el sistema educacional relegan a la mujer el rol de *reina del hogar*, es decir, las tareas domésticas. Hanisch (1969), en *Lo personal es político*, aborda que, por medio de experiencias, de conexiones, de una conversación horizontal entre mujeres, es posible construir saberes y madurez política. Según Barriga (2020, p. 133), a partir de la segunda ola “se empiezan a vislumbrar verdaderos avances hacia la equiparación de derechos de hombres y mujeres, con la consecución de un hito histórico para el movimiento feminista: El derecho al voto de la mujer y la entrada de las primeras mujeres en las Universidades”.

La tercera ola se desarrolla a segunda mitad del siglo XX y comienzos del siglo XXI, según Barriga (2020) y Garrido-Rodríguez (2020, p. 489) se explica que la tercera ola o ciclo de protestas se ve fortalecida tras la “falta de paradigmas alternativos tras la caída del muro de Berlín en una sociedad global, lo que llevó a una desmovilización del movimiento feminista, especialmente en el hemisferio norte, intensificándose de nuevo durante los años 90”. Según explica, esta ola se

caracteriza por la valoración de la diversidad. Sin embargo, la diversidad asimismo se muestra en las desigualdades, es decir, “las mujeres no se ven atravesadas por un único tipo de desigualdad, sino que se da una intersección entre diversas condiciones (clase, raza, género, etc.) (Garrido-Rodríguez, 2020). A partir de esa perspectiva se empieza a hablar de interseccionalidad y de ecofeminismo, corriente que invita a reflexionar sobre el papel de la mujer en la preservación del planeta.

Finalmente, ya se habla en una cuarta ola (que coincidiría con la cuarta Revolución Industrial), con las siguientes características, como aclara Varela (2020, p. 93):

Multicultural, pensado para el «99%», definido por la tecnología, con puentes con el ecologismo y, no menos importante, intergeneracional, el feminismo 4.0 está erosionando los cimientos del patriarcado y politizando a nuevas generaciones sin perder los vínculos con las antiguas. Y, sobre todo, está en el corazón de diversos tipos de revueltas políticas, sociales y culturales que atraviesan el mundo actual.

Según Silva, Carmo y Ramos (2021), aunque no haya todavía un consenso alrededor de una cuarta ola del feminismo, aspectos como la cultura digital, la interseccionalidad (que pretende denunciar todas las formas opresión), y los colectivos femeninos en organizaciones fluidas se destacan en este periodo, que habría surgido desde 2010.

Como se puede percibir, la figura de la mujer tiene una importancia notable para el crecimiento de la sociedad, gracias a las luchas y logros de un recorrido histórico, que describiremos en los hallazgos teóricos de este estudio, donde primero introducimos el tema. A continuación, señalamos su metodología y, en la secuencia, presentamos los resultados y discusiones sobre las categorías enumeradas según Bardin (2011), finalizando con la conclusión.

## **METODOLOGÍA**

Metodológicamente, se trata de un estudio cualitativo de cuño teórico. Para ello, el investigador en este método pone en práctica la investigación a través del trabajo bibliográfico con técnicas que auxilian en las hipótesis e interpretación de los hechos relacionados al asunto. En este sentido, como explica Gil (2008), el método de una investigación científica difiere de otros métodos debido a su veracidad. Según el autor, para que se pueda considerar un conocimiento como científico, es necesario determinar qué método ha posibilitado llegar a ese conocimiento. (Gil, 2008).

El estudio tiene cuño cualitativo. De acuerdo con Gil (2008), el abordaje cualitativo no utiliza datos estadísticos y numéricos para el análisis, pero se apoya en la subjetividad y en las inferencias de los autores. De esa forma, para el análisis de las temáticas extraídas del material seleccionado utilizamos la Técnica de Análisis de Contenido propuesta por Bardin (2011), siendo elegidas categorías establecidas *a posteriori*: a) Observación de diferentes realidades vividas por las mujeres en el ambiente social; b) Acciones críticas de las mujeres en pro del derecho a la igualdad de género; c) El papel laboral de la mujer ha recibido influencia en los cambios sociales y culturales; d) Crecimiento, valoración y protección de las mujeres en el ambiente académico.

### **Análisis y discusión de los resultados**

En este apartado presentaremos los resultados de la investigación bibliográfica, discutiéndolos a partir de las categorías emergentes.

#### **Observación de diferentes realidades vividas por las mujeres en el ambiente social**

A lo largo de la historia, mujeres y hombres ejercían diferentes funciones impuestas por la sociedad. Algunas jamás podrían ser ejercidas por mujeres, lo que todavía persiste en muchos

países. Históricamente, las mujeres son vistas en las relaciones laborales con base en las designaciones de roles de género que las asocian con el mundo privado. Desde tiempos pasados, la mujer era vista solo como ama de casa, donde se ocupaba de las tareas del hogar y de los niños. El marido era el “jefe” de la casa que salía a cazar y pescar y a mantener a la familia. Miguel (2012) relata que la sociedad presenta una figura de función social que se espera de las mujeres, relacionada directamente con el cuidado, sea de sí misma, sea del hogar y de otros, incluyéndose los hijos y el esposo. Ello demuestra que a las mujeres se vincula un papel social de esposa y de madre.

La reflexión crítica sobre la dualidad entre lo público y lo privado es fundamental para comprender cómo se trazó el límite entre ellos, en el pensamiento y en las normas políticas, lo que nos permite exponer su carácter histórico y revelar sus diferentes implicaciones para mujeres y hombres, impugnando su naturalidad y supuesta adecuación para la construcción de relaciones igualitarias (Miguel & Biroli, 2013). La tradicional noción de dominio privado se entrelaza etimológicamente con la privación. Lo privado es lo que se debe ocultar a la vista, o lo que no se puede traer a la vista, y se relaciona con la vergüenza y la imperfección, lo que implica excluir de lo público los aspectos corporales y afectivos personales. (Arendt, 2015).

La privacidad del dominio familiar y doméstico se ve, por ello, como uno de los instrumentos para el mantenimiento de la dominación masculina (Pateman, 1993, Perrot, 2005, Saffioti, 1999), mientras que el espacio público siempre ha estado relacionado con la visibilidad, la autonomía, el estatus social, siendo, por tanto, un lugar de poder masculino. Sólo la situación doméstica, la privada, quedó reservada a las mujeres, mientras que a los hombres se les relegó la esfera pública,

en el que la política tiene papel central. A las mujeres, les tocó el ámbito privado, teniendo como atribución fundamental el cuidado del hogar y de la descendencia. (Perrot, 2005).

Esta división entre lo público y lo privado implica que se hable de los espacios ocupados en el mundo del trabajo por mujeres y hombres, con una correspondiente división social del trabajo, en los roles asignados desde la diferenciación de los sexos, en la subordinación, en las esferas de producción, reproducción y política, y estereotipos (Okin, 2008). Como ejemplo de este retrato histórico de la subordinación femenina, podemos citar una recopilación de consejos para niñas que fueron publicados en Brasil en revistas de los años 1950 y 1960 (Miranda, 2021):

No se debe irritar al hombre con celos y dudas. Si sospecha de la infidelidad del esposo, la esposa debe redoblar su afecto y evidencias de afecto. El desorden en el baño despierta en el marido el deseo de ir a ducharse fuera de la casa. La mujer debe hacer descansar a su marido en sus ratos libres, sin molestarlo con las tareas del hogar. La esposa debe vestirse después del matrimonio con la misma elegancia que una doncella, ya que es necesario recordar que la caza ya está hecha, pero es necesario mantenerla bien asegurada. Si su esposo fuma, no se pelee solo porque la ceniza caiga sobre la alfombra. Tenga ceniceros en toda la casa. La mujer debe ser consciente de que un hombre difícilmente puede perdonar a una mujer por no haber resistido las experiencias prenupciales, demostrando que ella era perfecta y única, exactamente como la había idealizado. Incluso si un hombre puede divertirse con su novia o prometida, en realidad no le gustará verla ceder.

A lo largo de los años, las mujeres se han convertido en protagonistas de sus vivencias personales y profesionales, pero permanecen rodeadas de un pasado lleno de herencias con historias patriarcales.

### **Acciones críticas de las mujeres en pro del derecho a la igualdad de género**

La Constitución Federal de Brasil es un marco temporal importante, ya que proclamó expresamente el principio de igualdad jurídica entre hombres y mujeres, al mismo tiempo que definió la no discriminación por razón de sexo, raza y etnia como un objetivo fundamental del

Estado Democrático Brasileño. (Brasil, 1988). Esta Ley apoya situaciones que prohíben las desigualdades de género, pero sabemos que en la práctica esto no siempre ocurre. Estas desigualdades son culturales y estructurales. Para ilustrar, citamos la desproporcionalidad de las acciones de las mujeres en el campo de la política. Un estudio realizado por ONU Mujeres en 2017 coloca a Brasil en el puesto 154 por su participación en el Congreso Nacional, en un universo de 174 países. Se puede observar, por tanto, que las estadísticas brasileñas van en sentido contrario a la política de cuotas, con una desproporción entre el número de votantes (52%), candidatas (31,89%) y electas (11% en promedio). Esa desproporción no existe en relación con el sexo masculino. (Organización de las Naciones Unidas Brasil [ONUBR], 2017).

En algunos estados de Brasil con culturas más conservadoras, se ve mayor dificultad de ingreso de las mujeres al campo de la política. Sobre esa realidad, Miranda (2019) constata que, pese a los programas de inclusión de la mujer en la política, las estadísticas todavía indican un cuadro de desigualdad histórica y cultural entre hombres y mujeres, que se traslada al campo de la política y que acaba por mitigar la participación femenina. Así, al mismo tiempo que las mujeres alcanzan logros fundamentales con relación a sus derechos y la igualdad de género, está claro que la visibilidad política y social de las mujeres tiene un carácter reciente, pues solo en los últimos 50 años las situaciones de violencia que sufren las mujeres en sus relaciones afectivas han tenido la severidad y gravedad necesarias (Guimarães & Pedroza, 2015).

Los casos de discriminación y violencia contra la mujer ocurren a diario, generalmente de manera encubierta en áreas de vulnerabilidad social, ya que además de la violencia física, las mujeres sufren otros tipos de violencia como la doméstica, psicológica, patrimonial, entre otras. La naturalización de los roles de género apoya la violencia, cristalizando a las mujeres durante siglos

en una posición de inferioridad, lo que acaba apoyando y naturalizando la acción violenta por parte de los hombres. (Quadros da Silva & Torman, 2018). La revista Brasil de Fato (Jordão, 2020) relata que:

La violencia contra las mujeres aumentó en un 64% en la ciudad de São Paulo entre 2016 y 2019, mostró una encuesta publicada por Rede Nossa São Paulo. El Mapa de la Desigualdad 2020, con decenas de indicadores sociales, económicos y de oferta de servicios públicos en la ciudad de São Paulo, señaló que el número de mujeres víctimas de violencia pasó de 50.566 en 2016 a 83.000 en 2019. También ha aumentado el feminicidio: de 95 casos en 2016 a 163 tres años después, un aumento del 72%.

Las situaciones de feminicidio y agresión contra las mujeres deben ser una preocupación específica y sistemática, ya que dejan fuertes marcas en el ámbito psicológico, profesional y personal. Hoy, se puede ver el mayor estímulo de las mujeres en relación con la violencia sufrida, ya que recurren a las comisarías de mujeres en Brasil, apoyadas por la Ley Maria da Penha (Brasil, 2006), denunciando la violencia sufrida. Esta Ley se puede aplicar cuando exista violencia de género. Según el Artículo 3 de la Ley, se asegurarán a las mujeres las condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos a la vida, la seguridad, la salud, la alimentación, la educación, la cultura, la vivienda, el acceso a la justicia, el deporte, el ocio, el trabajo, la ciudadanía, la libertad, la dignidad, el respeto y la familia y la comunidad. Vida.

Corresponde a la sociedad y al gobierno garantizar las condiciones mínimas para que las mujeres vean adquiridos sus derechos y así se sientan más protegidas. A pesar de estos hechos negativos, el número de mujeres emprendedoras, jefas de equipo, que ocupan grandes cargos en el ámbito laboral en nuestra sociedad es cada vez mayor. Sobre este escenario, D'Alonso (2008) relata que las mujeres se han convertido de amas de casa, madres y esposas en obreras, enfermeras, profesoras

y, con el tiempo, en arquitectas, juezas, choferes de ómnibus, bancarias, entre otras profesiones, ocupando un escenario que antes pertenecía a los hombres.

Este crecimiento profesional de la mujer se percibe hoy en día en grandes empresas y escenarios de diversas profesiones en las que el involucramiento femenino aparece cada vez más fortalecido, dejando atrás situaciones en las que no podría tener la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la sociedad. Y este logro se llevó a cabo a través del compromiso y la dedicación de las mujeres que diariamente demuestran su fuerza de voluntad para ayudar a cambiar la sociedad.

### **El papel laboral de la mujer ha recibido influencia en los cambios sociales y culturales**

Hoy en día se percibe que las mujeres están conquistando su espacio, ya sea en el núcleo familiar o en el mercado laboral. Además de ser quien generalmente todavía se ocupa de las tareas del hogar, las mujeres también han ido conquistando espacios que durante algún tiempo fueron ocupados únicamente por hombres. En las grandes empresas, la presencia de mujeres en la gestión ya es notable, aportando contribuciones al crecimiento y desarrollo del trabajo. Fleury (2013) señala como las principales características de la gestión femenina en la empresa: la capacidad de multiprocesamiento de informaciones, de modo que se puede tener una visión más sistémica de la realidad, más flexibilidad y habilidad para percibir a las personas en su totalidad y no sólo en el ámbito laboral.

Esa capacidad apunta a la importancia y al compromiso de las mujeres dentro de las organizaciones, llevando sus contribuciones al mercado. La institución de la gestión femenina muestra que las mujeres han logrado plasmar sus particularidades en la forma como gestionan la organización, sin que ello implique una comparación con otros modelos de gestión, pero demuestra capacidad para conducir la empresa, haciendo que ésta alcance los resultados esperados. En el caso

específico de las mujeres, el liderazgo parece más difícil de alcanzar, aun estando limitado en el ámbito empresarial, debiendo acreditar su capacidad y determinación al rol que desempeñan en la empresa. Tonani (2011) cree que la realidad de una mayoría masculina en cargos de liderazgo está cambiando, si bien todavía estemos inmersos en una cultura masculinizada. El cambio se acredita a la presión femenina por la ocupación de un espacio que también es suyo y al propio mercado, que percibe en ellas un nuevo estilo de liderazgo, en gran medida más armonizado con las estrategias de las empresas y que busca el mercado mismo.

Las mujeres demuestran que su principal protagonismo dentro de una organización ha sido reconocido por su capacidad para gestionar personas, formando equipos, permitiéndoles estar comprometidas con el logro de sus propósitos y proyectos. Sin embargo, no contamos todavía, en Brasil, con una política pública orientada a la igualdad de género efectiva. En México, según Silva y Gilas (2017), la reforma constitucional de 2014 incluyó, entre sus cambios, la paridad de género en materia electoral, pero no se trata de algo realmente nuevo, puesto que ya en 1993 hubo la inclusión de acciones afirmativas a favor de género en ese país. En Bolivia y Ecuador, como lo explican Archenti y Tula (2014, p. 48),

En la década de 1990 se sancionaron cuotas legales para mujeres en las listas de candidatos para cargos electivos. Su objetivo era promover un mayor acceso a las cámaras legislativas y disminuir la brecha intergénero en la representación política. Estas acciones afirmativas, llamadas «leyes de cuotas», fueron consideradas en su inicio como una discriminación positiva que establecía un trato preferencial para las mujeres en el derecho, al garantizarles lugares en las boletas de votación.

Argentina y Costa Rica han sido países pioneros en la Ley de Igualdad Real de la Mujer. Costa Rica la ha aprobado en 1990, con “el nombre de Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer” (Archenti, 2014, p. 308) y Argentina en 1991: La Ley Nacional de Cuotas de Género,

“llamada “Ley de cupo femenino”, modificatoria del artículo 60 del Código Electoral Nacional, estableció una acción afirmativa tendiente a garantizar, mediante un trato preferencial, el derecho de las mujeres a ser representantes” (Archenti, 2014, p. 310).

Haciendo una comparación entre Argentina y Brasil con relación a la ocupación de mujeres que componen las cámaras de diputados y cuántas de ellas son electas en cada proceso electoral entre los años de 1991 a 2019, Altamirano y Mulet (2019, p. 7) encontraron una presencia femenina mucho más efectiva en Argentina, que en Brasil:

Dentro de los periodos abordados, en Argentina, se ven resultados semejantes a los esperados tras la aplicación de cuotas de género. En 1993, las mujeres ocuparon más del doble de las bancas de la Cámara de Diputados que, en 1991, y para el 2017, se sextuplicó la presencia femenina. La aplicación de la cuota permitió que, en las elecciones de 1993, casi un cuarto de los escaños fuera ganado por mujeres, en el 2017, el doble de mujeres ganó escaños durante la jornada electoral. El caso brasileño es bastante distinto. Al evaluar la cantidad de mujeres en la misma Cámara, se observa que se parte de 42 mujeres previamente a la aplicación de la cuota a 39; inmediatamente después, y tras 12 años, son 62 las mujeres ocupando escaños. La presencia femenina tras la aplicación de una cuota legal no logro ser mayor a un cuarto. Sin embargo, respecto del segundo periodo, es interesante destacar que en el 2015 pudieron acceder el doble de mujeres.

Además, las autoras explican que, tanto en Argentina como en Brasil se han fijado leyes de cuotas y un piso del 30% de mujeres en las listas electorales. Sin embargo, en Brasil se ha establecido un máximo del 70% para candidatos del mismo sexo, mientras que la ley argentina no sólo limita ningún porcentaje tope, “sino que además contempló un mandato de posición fuerte, debiendo las

mujeres ocupar un lugar en las listas que les permita resultar electas (Decreto N°451), y sanciones en caso de incumplimiento de la ley” (Altamirano y Mulet, 2019, p. 8).

Como se ve, muchas luchas fueron lideradas por grupos feministas, y poco a poco, la mujer fue dejando el espacio privado, la casa, por el espacio público. Podemos ver la presencia femenina en las grandes empresas y en lugares antes ocupados solo por hombres, pero aun teniendo que organizar y cuidar del hogar, haciendo doble jornada laboral. A lo largo de los años, hemos podido comprobar que la organización de las familias también ha cambiado. Hoy vemos a muchas mujeres saliendo de casa para trabajar y los hombres hacen las tareas del hogar, lo que no sucedía en un pasado no muy lejano.

En esta perspectiva, un informe inédito de la *Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SAEDE* (Bond, 2020), muestra que cuatro de cada diez hogares en la región metropolitana de São Paulo están dirigidos por mujeres. De este grupo, el arreglo familiar predominante (46%) es aquel en el que mantienen a los hijos y/o nietos, sin la presencia de un cónyuge. La investigación muestra el predominio de la organización femenina dentro del ámbito familiar, donde la mujer demuestra su potencial como mujer, ama de casa y madre, y muchas veces también como trabajadora y estudiante. Todos estos factores evidencian la fuerza femenina, experimentando la autonomía de no depender más de su marido para realizar sus tareas personales y profesionales.

Como se ha señalado, muchas mujeres continúan siendo la base de la familia o desempeñan varios roles al mismo tiempo, conciliando su profesión, cuidando la casa y a los hijos, factor que se denomina doble jornada laboral. Esto se refleja en la calidad de vida y en las relaciones familiares, ya que está sobrecargada de muchas tareas.

### **Crecimiento, valoración y protección de las mujeres en el ambiente académico**

Debido a que a las mujeres se les asignaba el espacio privado, en los principios de la escolarización formal sólo había escuelas para niños, lo que no permitía a las niñas el derecho a estudiar y aprender. Su aprendizaje siempre se centró en las tareas del hogar desde una edad muy temprana. En el siglo XVI hubo una importante demanda por el género femenino, que a mediados del siglo XVI muchos hombres se dieron cuenta que, así como había religiosos que enseñaban a sus hijos, también les gustaría que mujeres virtuosas pudieran enseñar a sus hijas. Con el paso de los años, la mujer fue aceptada en los colegios junto con los varones, siendo incentivada a realizar diferentes tareas de las que se le permitía anteriormente.

En la década de 1970, algunas mujeres tuvieron la oportunidad de estudiar y una opción fue la docencia. Las mujeres fueron claramente elegidas para desempeñar este rol por designaciones de género, ya que eran “cuidadoras” en el desempeño de la docencia. Con esto, percibimos actualmente en Brasil el alto número de mujeres en esta profesión, incluso en la Educación Superior, segmento en el que el 55% de los profesionales son mujeres, según datos del *Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira* (INEP, 2011). Es posible notar la expansión de la presencia femenina dentro de las universidades, obteniendo sus carreras científicas y ampliando sus planes de estudio.

Según investigación de *Educa Insights* para la *Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior* (ABMES, 2019), las mujeres son mayoría entre los estudiantes de educación superior en instituciones privadas, representando el 57% del número total de estudiantes. Podemos ver que las mujeres buscan mejores condiciones de vida y perfeccionamiento para ingresar al mercado laboral

con calidad. La encuesta también revela el incremento de mujeres que ingresaron a la Educación a Distancia (EAD) con un 63% y un número significativo de mujeres que trabajan (84%).

Sin embargo, la ciencia brasileña aún conserva las huellas del sexismo que marcó el inicio de su historia. Un estudio desarrollado por Barros & Mourão (2020) compara la producción científica por género y la distribución de mujeres y hombres en diferentes áreas de la ciencia y en los niveles de productividad académica del *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico* (CNPq) correspondiente al período de 2013 a 2016, e involucró a todos los profesores permanentes de programas de posgrado en Brasil, que son brasileños y que han obtenido sus títulos en los últimos 30 años, analizando 50.533 currículos *vitae*, de los cuales el 57% son hombres.

Los resultados no mostraron diferencias significativas en la producción científica de mujeres y hombres al considerar las divisiones por Colegios y Grandes Áreas. Sin embargo, en la división de grupos entre los que están o no contemplados por la beca de productividad, las diferencias se hicieron más evidentes, llegando los hombres al 63% de los becarios PQ. Además, la disparidad entre los sexos aumenta a medida que sube el nivel de beca, alcanzando solo el 23% de las mujeres en el nivel más alto de la carrera. (beca PQ 1<sup>a</sup>). Los resultados también mostraron un predominio masculino en las Facultades de Ciencias de la Vida (59%) y Ciencias Exactas, Tecnológicas y Multidisciplinarias (75%), así como un predominio en todos los niveles de becas PQ en estas Facultades. En el Colegio Humanidades, la distribución de mujeres y hombres fue más equilibrada, con un ligero predominio de mujeres (51%) en el total de investigadores, pero se mantuvo la subrepresentación de mujeres en la distribución por niveles de becas, aunque más discreta. Concluyen que los estereotipos de género pueden explicar la forma como mujeres y hombres se distribuyen en diferentes ámbitos, especialmente en dos aspectos: la menor identificación

femenina con carreras en las que prevalece la creencia de que el buen desempeño se asocia a talentos innatos, muchas veces atribuidos a hombres y en relación con la falta de modelos femeninos a seguir en estas áreas para promover la confianza en sí mismas y el interés de las mujeres. (Barros & Mourão, 2020).

Entendemos que estas desproporciones están relacionadas con la construcción de feminidades y masculinidades en el ámbito profesional y la ocupación de espacios según estas denominaciones, tanto es así que la mayoría de los investigadores se encuentra en el campo de las Humanidades, asociado al cuidado humano. Otro aspecto importante señalado en el estudio: cuanto mayor es el nivel de becas de productividad, menor es la participación femenina, ya que los requisitos de evaluación de los aspirantes para el avance de los niveles de Becas PQ incluyen actividades que terminan siendo atribuidas a los hombres en las universidades, como la gestión, puestos y editoriales en revistas académicas. Como resultado, en los niveles más altos de la Beca PQ, los hombres alcanzan el 77% en comparación con solo el 23% de las mujeres. La desproporción entre mujeres y hombres en este nivel también puede ocurrir por otras razones, como el ingreso tardío de las mujeres al mundo académico, ya que se necesitan, en promedio, tres décadas para alcanzar la cima de la carrera de becarios (Prado y Fleith, 2012).

Al concluir el estudio, Barros y Mourão (2020) consideran que elementos de la vida personal y familiar (como el matrimonio y la presencia de hijos o parientes ancianos) pueden influir en la carrera científica de la mujer, ya que el período comprendido entre los 25 y los 35 años es crucial, tanto para la decisión sobre la maternidad, como para la consolidación y establecimiento de una buena reputación en el campo en el que actúa. Además del campo de investigación, existen varias disparidades de género en la inserción de las mujeres en el mercado laboral académico brasileño.

Esta diferencia por género también está presente en la gobernanza universitaria, campo en el que investigaciones empíricas recientes han señalado el predominio de los hombres en los puestos de coordinación y dirección. Según el estudio, hay una marcada feminización de la docencia en la educación superior y una masculinización del dominio educativo. Los resultados muestran que las relaciones de género en la gestión escolar están histórica y culturalmente permeadas por jerarquías de conocimiento y de poder que producen desigualdades, diferencias e identidades que indican que, a pesar de la conquista de nuevos espacios, las mujeres siguen siendo discriminadas y continúan encontrando mayores dificultades para ocupar puestos de gestión (Pacheco & Filipak, 2021). Las investigaciones de Vieira e Vidal (2013) y Sarmiento et. al (2016) han descubierto que más del 70% de los gestores de la Educación Básica son del sexo femenino. Sin embargo, los mismos autores que, cuando miramos hacia la educación superior, este número se invierte, como lo han constatado Alves y Fossatti (2015): la investigación empírica realizada con gestores de 15 universidades del Sur de Brasil ha demostrado que hay prevalencia del sexo masculino (75%) en el perfil de los gestores. Así, se nota que, a pesar de la feminización masiva de la profesión docente, los puestos de gestión, toma de decisiones y los lugares y cargos de mayor prestigio social son ocupados predominantemente por hombres, lo que nos permite sostener que las relaciones de género atraviesan las instituciones educativas, permeando todos los aspectos de la vida de las personas insertas en estos espacios.

## CONCLUSIONES

A través de investigaciones, lecturas y estudios, se percibió la importancia de la mujer en la sociedad brasileña, trayendo sus aportes, su potencialidad y sus deseos a la búsqueda de una sociedad igualitaria y justa. Sin embargo, a pesar de algunos avances, en Brasil seguimos perteneciendo a una sociedad sexista y prejuiciosa.

Hoy día las mujeres tienen más voz, pero en algunos sectores todavía no son valoradas adecuadamente. Existe la percepción de que las mujeres tienen que estar todo el tiempo demostrando su capacidad. Existen varias disparidades de género en cuanto a la inserción de las mujeres en el mercado laboral académico brasileño, ya que la ciencia en Brasil aún mantiene las huellas del sexismo que marcó el inicio de su historia. Esta diferencia por género también está presente en la gobernanza universitaria, en los cargos directivos, en la toma de decisiones y los lugares y cargos con mayor prestigio social son ocupados predominantemente por hombres, lo que nos permite sostener que las relaciones de género permean las instituciones educativas.

Se sugiere que el tema continúe siendo explorado en nuevas investigaciones, que podrían traer más datos empíricos, como por ejemplo los retos enfrentados por las gestoras mujeres en las instituciones de enseñanza superior. Finalmente, citamos a Beauvoir (1961, p. 5) quien, en su prólogo a la obra *La fuerza de la edad*, comenta:

*Me lancé a una aventura temeraria cuando comencé a hablar de mí misma. Empiezas ya no terminas. Mis primeros veinte años desde hace mucho los he querido contar. Nunca olvidé los llamamientos que hice, cuando era adolescente, a la mujer con la que me fusionaría, en cuerpo y alma. No quedaría nada de mí, ni siquiera una pizca de ceniza. Le rogué que me sacara un día de ese vacío en el que me había sumergido. Quizás mis libros no fueron escritos excepto para*

*responder a esta antigua oración. A los cincuenta pensé que había llegado el momento. Presté mi conciencia a la niña, a la joven abandonada en las profundidades del tiempo perdido y perdida con él. Los hice existir en blanco y negro sobre papel.*

Dedicamos este fragmento de la obra de esta autora a las mujeres, quienes aún, ante tanta adversidad y resistencia, son ejemplos de determinación en lo que quieren.

## REFERENCIAS

- Altamirano, J. y Mulet, J. (2019). Cuota de género y sistemas electorales: Argentina y Brasil en perspectiva comparada. *Descentrada*, 3(2), e092. <https://doi.org/10.24215/25457284e092>
- Alves, S., Fossatti, P. (2015). O Perfil Dos Gestores Das Universidades Comunitárias Gaúchas. Salão de Iniciação Científica UFRGS. [https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/136201/Poster\\_40985.pdf?sequence=2](https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/136201/Poster_40985.pdf?sequence=2).
- Arendt, H. (2015). *A Condição Humana*. 12. Forense Universitária.
- Archenti, N. y Tula, M. I. (2014). Cambios normativos y equidad de género. De las cuotas a la paridad en América Latina: los casos de Bolivia y Ecuador. *América Latina Hoy*, 66, 47-68. <https://www.redalyc.org/pdf/308/30830414003.pdf>
- Archenti, N. (2014). El proceso hacia la paridad en América Latina: Argentina y Costa Rica, experiencias comparadas. *Revista de Derecho Electoral*, (17), 12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5607371>
- Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior – ABMS (2019). *A educação superior no Brasil*. Panorama geral. [https://abmes.org.br/arquivos/pesquisas/contexto\\_brasil.pdf](https://abmes.org.br/arquivos/pesquisas/contexto_brasil.pdf)
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Baroni, Arethusa, Cabral, F., Carvalho, L. (2020). *Uma análise da história da mulher na sociedade*. Site Direito Familiar. <https://direitofamiliar.com.br/uma-analise-da-historia-da-mulher-na-sociedade/>
- Barriga, N. A (2020). Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios De Género*, 5(2), 121-146. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5387>
- Barros, S. C. V., Mourão, L. (2020). Gender and science: An analysis of razilian postgraduation. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 37, e180108. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e180108>
- Beauvoir, S. *Na Força da Idade*. (1961). Tradução Sérgio Milliet. Difusão Europeia do Livro.
- Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Siglo Veinte.
- Bilac, E. D. (1992). *Sobre as transformações nas estruturas familiares no Brasil*. CIAS.
- Bond, L. (2020). Quatro em cada dez lares são comandados por mulher em São Paulo. *Agência Brasil*. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/quatro-em-cada-dez-lares-sao-comandados-por-mulheres-em-sao-paulo>
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

- Brasil. (2006). *Lei Maria da Penha. Lei 11.340/06*. Presidência da República. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm)
- D'alonso, G. L. (2008, dezembro). Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. *Psicologia para América Latina*, 15. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1870-350X2008000400003&lng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-350X2008000400003&lng=es)
- Fleury, M. T. L. (2013). Liderança feminina no mercado de trabalho. *GVExecutivo*, 12 (1), 46-49.
- Friedan, B. (1963). *La mística femenina*. Vozes.
- Fundação Armando Alvares Penteado. (2016, 27 de abril). *1215: A Magna Carta Libertatum / 1824: A Primeira Constituição Brasileira*. Museu de Arte Brasileira. <http://www.faap.br/exposicoes/magna-carta/home.asp>
- Garrido-Rodríguez, C. (2020). Repensando las olas del feminismo. Una aproximación teórica a la metáfora de las olas. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 483-492. <https://doi.org/10.5209/infe.68654>
- Gil, A. C. (2008). Como elaborar projetos de pesquisa. Atlas.
- Guimarães, M. C. y Pedroza, R. L. S. (2015). Violência contra a mulher: problematizando definições teóricas, filosóficas e jurídicas. *Psicologia & Sociedade*, 27(2). <https://www.scielo.br/j/psoc/a/Dr7bvbkmvcYSTwdHDpdYhfn/?format=pdf&lang=pt>
- Hanisch, C. (1969). *Lo personal es político*. Ediciones Feministas Lúcidas.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2011). INEP. <https://www.gov.br/inep/pt-br>
- Jordão, R. (2020, 29 de outubro). Violência contra mulheres cresceu 64% em quatro anos no município de São Paulo. *Brasil de fato*. <https://www.brasildefato.com.br/2020/10/29/violencia-contra-mulheres-cresceu-64-em-quatro-anos-no-municipio-de-sao-paulo>
- Júlio, C. A. (2002). *Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização*. Campus.
- Miguel, L. F. y Biroli, F. (Orgs.). (2013). *Teoria política feminista: textos centrais*. Eduff.
- Miguel, R. B. (2002). Os cuidados de si e os cuidados do outro: lugares de gênero na publicidade da revista *capricho* (décadas de 1950-1960). *Projeto História*, (45), 222. <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/15013>
- Miranda, J. (2021, 15 de marzo). *A mulher no mundo machista. Revistas femininas nos anos 50 e 60*. Revista Prosa e Arte. <https://www.revistaprosaversoarte.com/mulher-no-mundo-machista-as-revistas-femininas-nos-anos-50-e-60/>
- Miranda, M. A. (2019, 5 de noviembre). Participação Das Mulheres na Política: À Busca Pela Concretização da Igualdade de Gêneros Como Instrumento da Efetivação da Democracia. *Revista Âmbito Jurídico*. <https://ambitojuridico.com.br/>
- ONUBR. (2017). *Brasil fica em 167º lugar em ranking de participação de mulheres no Executivo, alerta ONU*. <https://bit.ly/3nsZehl>.
- Okin, S. M. (2008). Gênero, o Público e o Privado. *Revista Estudos Feministas*. Florianópolis: UFSC, 16(2), 305-332. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000200002>
- Pacheco, E. F. H., & Filipak, S. T. (2021). Cultura e identidade na gestão universitária: a influência das relações de gênero na escolha dos(as) gestores(as). *Revista Humanidades e Inovação*, 8(41). <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/5153>
- Pateman, C. (1993). *O Contrato Sexual*. Paz e Terra.

- Perrot, M. (2005). *Mulheres Públicas*. As Mulheres ou os Silêncios da História. EDUSC.
- Prado, R. M. y Fleith, D. S. (2012) Pesquisadoras brasileiras: conciliando talento, ciência e família. *Periódicos electrónicos em Psicologia*, 64(2), 19-34. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672012000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672012000200003&lng=pt&nrm=iso)
- Priore, M. D. (2006). *História das Mulheres no Brasil*. Contexto.
- Quadros da Silva, D. R., Torman, R. (2018). “Em briga de marido e mulher”, metemos a colher: gupos terapêuticos com mulheres em situação de vulnerabilidade e violência de gênero. *Gênero* & 7(3,). <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/ged/article/view/43002>.
- Saffioti, H. I. B. (1999). Primórdios do Conceito de Gênero. *Cadernos Pagu*, 12, 157-163 <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8634812>
- Sarmiento, D. F., Menegat, J., Seniw, R. M. (2016). Qualidade Educacional E Gestão. Formação, Investigação E Práticas Gestoras. *Revista Iberoamericana de Educación*, 70, 55-76. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie70a03.pdf>
- Silva, J. P. A., do Carmo, V. M., & Ramos, G. B. J. R. (2021). As quatro ondas do feminismo: lutas e conquistas. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*, 7(1), 101-122. <https://indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/7948>
- Silva, C. B., Gilas, K. M. (2017). Paridad de género: entre acceso a las listas y acceso a los cargos. *Cuestiones Constitucionales*, 36, 3-26. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2017.36.10857>
- Tonani, A. V. (2011). Gestão feminina: Um diferencial de liderança – mito ou uma nova realidade. *In: VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. FIRJAN.
- Varela, N. (2020). El tsunami feminista. *Nueva sociedad*, (286), 93-106. [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/5.TC\\_Varela\\_286.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/5.TC_Varela_286.pdf)
- Vieira, S. L., Vidal, E. M. (2013). Perfil e Formação de Gestores Escolares no Brasil. *Rev. Dialogia*, 19, 47-66.