

LA NUEVA PEDAGOGÍA DE LA MUJER

Abelardo Pithod

Centro de Investigaciones Cuyo - CONICET

Intentamos confrontar aquí el conflicto entre el ideal tradicional de la feminidad y las nuevas prescripciones de rol que la sociedad moderna plantea a la mujer. El objetivo es profundizar en este conflicto y ofertar algunas hipótesis para la superación o reducción de las tensiones que provoca en el nivel personal, familiar y social. Nuestro análisis se centra particularmente en la mujer de clase media, tomando como referente la sociedad mendocina. No obstante, creemos que las conclusiones son abarcativas de otras poblaciones del país y de países comparables al nuestro en el nivel social elegido. Analizamos primero la estructura de valores tradicionales de la mujer y, partiendo del supuesto de que esos valores quieran ser preservados, proponemos algunas orientaciones para *una nueva pedagogía de la mujer*. Para ello analizamos uno de los desafíos esenciales que se le plantea hoy a la mujer: Su incorporación al mundo del trabajo fuera del hogar. Sugerimos algunas condiciones para que esa incorporación no sea en desmedro de su papel como educadora dentro del hogar, forjadora de la *humanitas* y primordial responsable de la *hominización e inculturación* de la prole.

¿POR QUÉ UNA NUEVA PEDAGOGÍA?

a) La necesidad de una nueva pedagogía de la mujer *surge* como un desafío inmediato e insoslayable de la reestructuración de la existencia humana por la sociedad científico-técnica, urbana, desaholada, subjetivista y relativista.

b) La nueva pedagogía de la mujer *se basa* en un hecho hasta hoy no bien entrevistado: La mujer es, en varios aspectos, superior al hombre:

A pesar de que vive en un mundo masculino, la mujer sobrevive bien, vive más, y puede ser igual o superior al varón frente a distintas exigencias de la vida.

Sería relativamente fácil mostrarlo en el campo biológico, pero hay signos de que lo es también en otros órdenes.

ESPERANZA DE VIDA AL NACER (AÑOS)

Edad(años)	Varones	Mujeres
1914	39,30	40,20
1947	56,36	60,12
1960	61,89	67,51
1965	62,56	68,37
1980	67,45	73,51
1991	69,90	74,90

Datos de la Provincia de Mendoza.

Obsérvese la progresión de la brecha.
¿Qué nos deparará el 2020?

Otros signos: El 62% de las personas que viven 70 años o más... son mujeres. Nacen más hombres que mujeres, pero las mujeres son el 51% de la población por la mayor mortalidad masculina.

Véanse más adelante otros datos de esta "superioridad", no ya biológicos sino intelectuales.

SER MUJER Y HACER DE MUJER

Cuando se aborda el tema de la mujer es mucho lo que se fantasea -de una y otra borda- en torno al mundo femenino por contraste con el masculino. Además, en general, la literatura del siglo pasado y mitad del actual habla más bien abstractamente del tema. Es decir, se habla de "la mujer" prescindiendo de lo que cualifica su conducta según área cultural, momento histórico, país y clase social. Es que hasta no hace

mucho se ignoraba, sin más, el concepto de rol, de pertenencia social a una clase, de internalización de culturas, de imaginario social. Permítasenos aclarar esto.

Los individuos -varones o mujeres- no entran en sociedad, en contacto social, sino como actores de un rol. Las interacciones sociales se realizan no de individuo a individuo, sino de comportamiento a comportamiento y éstos son *siempre desempeños de algún rol*. La persona-madre se dirige a la persona-hijo cumpliendo, sin proponérselo y casi sin advertirlo, un rol, el de madre. A la inversa pasa con el hijo, aunque sea un bebé (una madre me decía de los bebés: "inos huelen!"). El jefe se dirige al empleado en tanto cumple el papel de jefe y viceversa. Por eso hay personas que tienen como rasgo distintivo en la oficina su severidad, pero en casa son sumisos. Sucede también al revés, bravos varones en casa, mansos corderos frente al jefe. Es el mismo individuo, pero cumpliendo roles diferentes, y como tal, poniendo en movimiento rasgos de personalidad diferentes. Uno puede padecer de un natural agresivo, pero en público tener esa agresividad reprimida. A veces estos sujetos estallan, pero puede que normalmente sepan contenerse para no aparecer en público como descontrolados. El control emocional es una pauta de rol social. Entre los ingleses mostrar los afectos y emociones es una falta de educación, una suerte de impudicia. Distinto es entre los napolitanos, o entre los argentinos. Las definiciones de rol social, y por lo tanto los desempeños de rol (que inciden en la

buena imagen), lo exigen. Pues bien, cada sociedad, cada grupo humano, define las formas correctas de ser femenino o masculino, más allá de las determinaciones psico-biológicas. De la sumisión de la mujer japonesa -por poner un ejemplo- al fuerte temperamento de la mujer española tradicional, hay una gran distancia. De la represión sexual femenina del puritanismo victoriano inglés, al desenfado de las chicas actuales hay un largo trecho. No se puede, pues, generalizar con ligereza. La mujer de las sociedades tradicionales hispánicas es bien diferente de la mujer hispánica "liberada" de nuestros días. Hay una vieja canción popular española que afirma "la española cuando besa es que besa de verdad... y a ninguna le interesa besar por frivolidad". Si esto era ya mitológico cuando se escribió, pensemos en lo que resulta ahora.

Retornando a lo nuestro: ¿Qué está pidiendo el sistema socio-cultural de nuestro tiempo, en nuestros países, a la mujer? ¿Qué espera de su desempeño? ¿Qué expectativas tiene de su rol de mujer, esposa, madre, educadora, profesional o trabajadora?

EL ROL FEMENINO HOY

Situación de la mujer

Nos referiremos básicamente a la mujer en nuestro país, según clase social y ubicación geográfica. Como punto de mira elegiremos una ciudad intermedia entre la gran urbe porteña y las ciudades menores de provincia. Una ciudad mediana: Mendoza, que conocemos bien. Mendoza presenta valores medios

en variables relevantes: Estructura de clases sociales, índices económicos, educación, profesionalización, movilidad social, etc. Y algo muy significativo: La situación femenina en ella es bastante "moderna", menos "tradicional" que en otras ciudades del interior, en el sentido sociológico de estos términos, que no son muy apropiados, pero se entiende a lo que apuntan (loquendum ut plures, cogitandum ut pauci, hablar como los demás -el común de la gente, para que se entienda-, pero pensar como los menos -los que saben-). Un matrimonio de profesores universitarios parisinos quedaron admirados de la independencia que mostraba la mujer profesional en Mendoza, respecto de su marido o de los colegas varones. Afirmaban que en el mismo París la mujer parecía necesitar más que en Mendoza tener al lado un hombre, tener el apoyo de un varón en su vida profesional o intelectual. Ambos estaban admirados de que en la Universidad la mujer se moviera al mismo nivel de status-rol que los hombres: Eran muchas las profesoras del más alto nivel, así como decanas o funcionarias de distinto orden. Ellos recordaban en París el caso de un matrimonio en el que ella tuvo que retrasar su doctorado, a pesar de estar ya en condiciones de presentarlo porque su marido no lograba terminarlo todavía. Por este y otros signos Mendoza nos parece un referente interesante para hablar de la nueva pedagogía de la mujer.

La mujer de clase media en Mendoza

Entre nosotros puede establecerse una distinción entre la clase media-baja

y la media-media y media-alta. Pero dado que hay un 30% de alumnos universitarios provenientes de la clase media-baja frente a otros tantos de clase media-media, no se justifica hacer distinguos entre ellos pues en ambos casos la salida laboral será similar (universitaria completa o incompleta). La clase media alta es menos numerosa en la universidad y tampoco presenta mayores diferencias desde nuestro punto de interés en este trabajo. La clase alta es muy escasa en Mendoza. Un hecho muy singular es que entre los estudiantes universitarios en la Universidad Nacional de Cuyo hay un porcentaje que llega casi a un 30% de alumnos provenientes de familias que hemos categorizado como de clase "trabajadora" (véase Pithod, 1986; se dan ahí también los criterios de categorización).

El caso de la mujer de clase más baja y el de la marginal son muy distintos y esta vez no podremos tenerlos en cuenta pues carecemos de datos suficientes.

Los sectores medios han arribado en Mendoza a la profesionalización terciaria de sus hijos hace ya bastante tiempo. En nuestras encuestas (Pithod, 1986), las mujeres de esta clase eran

alumnas universitarias en una proporción del 70% respecto de las otras clases sociales.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO
MATRÍCULA SEGÚN SEXO
AÑO 1993**

ÁREAS Y UNIDADES	VARONES	MUJERES
ACADÉMICAS		
Fac. de Artes	602	1.300
Fac. de Fil. y Letras	307	1.637
Esc. Sup. de Fción Docente	108	1.851
Fac. de Ccias Económicas	1.742	1.450
Fac. de C. Políticas y Sociales	472	956
Fac. de Derecho	852	1.114
Fac. de Ccias Médicas	892	1.184
Fac. de Odontología	276	468
Fac. de Ccias Agrarias	361	390
Fac. de Ingeniería	918	157

Como se ve, son más las mujeres que los varones en casi todas las carreras, incluso en tres carreras científico-técnicas. Hace 20 años -decía Covadonga O'Shea en una conferencia en la UNC, el 25/3/95, refiriéndose a España- por cada diez graduados uno era mujer. En el curso de 1994 se recibieron más mujeres que varones. Richard Kimball, de la London University, está convencido de que las mujeres son más capaces que los varones aún en sectores que hasta hoy eran considerados "masculinos". Casi los dos tercios entre los mejores estudiantes de cada facultad son mujeres, afirma Kimball.

Los datos precedentes nos invitan a reflexionar sobre el fenómeno de

feminización de la Universidad. Si contempláramos las carreras humanísticas y los profesorados terciarios, el fenómeno sería mucho más marcado. ¿Quiere decir que tendremos pronto (en una sociedad cada vez más estructurada de manera científico-técnica, muy marcada por el sello masculino) una dirigencia grandemente influida por mujeres, al menos en los ámbitos profesional-intelectuales? La respuesta no es fácil, porque hay un hecho mayor entremedio, y es que esas mujeres profesionales en su mayoría serán también esposas y madres, lo que no les permitirá, en principio, llevar al tope su influencia profesional o de liderazgo social, y, además, que es posible que en sus gustos siga pesando "el hogar" más que en el hombre, que seguirá volcándose más hacia afuera. Esto es una presunción, por cierto, pues no lo sabemos a ciencia cierta; no es imposible que haya cambios también en este orden, que los varones se vuelvan más "hogareños", exigidos por la realidad. Al fin, es una característica de la naturaleza humana su extraordinaria plasticidad, como lo revela la indefinida diversidad de modos de vida y culturas. Además, el trabajo se volverá probablemente también más hogareño. Se podrá, gracias a la informática, trabajar más desde casa. Nosotros especularemos más adelante sobre estos cambios para trazar algunos rasgos (no podemos decir "diseñar" porque estamos frente a conjeturas plausibles pero

conjeturas al fin) y ofrecer sugerencias para una nueva pedagogía de la mujer¹.

La nueva pedagogía de la mujer pivotea sobre estas cuestiones: ¿Cómo ser mujer sin masculinizarse de modo que maternidad y matrimonio sigan siendo esenciales para ella, y sin que se neurotice con rechazos inconcientes por las exigencias de nuevos valores? ¿Cómo ser excelente como esposa, madre y profesional, sin sucumbir en la empresa, o sin descuidar alguno de estos roles? ¿Podrá competir profesionalmente la mujer-esposa-madre con las mujeres no casadas o sin hijos? ¿Podrá hacerlo con los varones, sobre todo con los que no tienen o tienen poca carga familiar, o que la descargan en su mujer? Del otro lado: ¿cómo ser mujer sin frustrarse por no ser profesional, o simplemente por no poder trabajar afuera, o no poder hacerlo full-time, o porque, siendo profesional, se sienta a veces mala madre?

Interrogantes todos que apuntan al corazón mismo del hecho de *ser mujer hoy*.

El sentido de las preguntas sobre la mujer y la nueva pedagogía

Cada pregunta de las que acabamos de formular debe ser analizada sabiendo bien, antes de responder, cuál es el *sentido preciso de la misma*. Se llama hoy hermenéutica a la búsqueda de los

1. Actualmente, en los matrimonios jóvenes los papás cuidan mucho más de los chicos que en otras épocas, no demasiado lejanas. Esto es muy notorio los fines de semana, cuando la familia sale. Si uno se fija en el club o en los restaurantes y confiterías, no es raro ver al varón atrás de los niños y la madre sentada sin intervenir. O a los papás llevando ellos los niños a las diversiones.

sentidos velados, apenas latentes en el habla o en la escritura. Hay lenguaje y hay metalenguaje; texto y contexto. Sólo el marco referencial de suposiciones no explícitas puede darnos el sentido cabal de lo que se dice o escribe. La pura materialidad de lo que se oye o lee no alcanza para develar el sentido. Las preguntas que nos hemos formulado sobre la situación actual de la mujer que trabaja, en particular profesionalmente, están enmarcadas en un contexto socio-cultural y económico concreto, que es el del mundo de hoy tal cual se estructura alrededor nuestro. En ese contexto hay supuestos implícitos que modulan el sentido de nuestras interrogaciones.

La cultura enfatiza hoy valores como el trabajo, el éxito (externo) en el trabajo, los logros competitivos, y esto lo hace desde el Super-Yo mismo internalizado por las personas. ¿Qué significa esto? Que psicológicamente, es decir internamente, nos sentimos como "obligados" a triunfar y destacarnos, obligados en el sentido de cierta compulsión interior, ni muy conciente ni muy racional. No es sólo por gusto. Incluso a veces es a disgusto. El Super-Yo cultural se nos mete dentro con su carga de imperativos: Haz esto, logra aquello, evita lo otro. Debes, debes, debes. Esta instancia interior a veces muy autoritaria monitorea un aspecto importante de nuestras vidas. Normalmente no nos determina, nos condiciona más o menos fuertemente. Poco tiene que ver con la conciencia moral o con los valores, en sentido espiritual y libre. Es una instancia de control, un *locus interno* (para hablar como los psicólogos cognitivistas) que nos fija normas. En algunos -como el

personaje del mayordomo en el film *Cuando cae la tarde*, interpretado magistralmente por A. Hopkins- su yo personal está constreñido por un Super-Yo tiránico. Quien más, quien menos, todos sufrimos las regulaciones sociales internalizadas y a las que el psicoanálisis englobó en esa entidad no muy clara que llamó Super-Yo. No importa ahora discutir la teoría (Pithod, 1994). Importa tomar conciencia de que la sociedad y la cultura en que estamos inmersos nos condicionan, como nos condiciona la moda, por ejemplo. Aquellas preguntas que nos hicimos no tendrían sentido fuera de nuestra cultura: *¿Cómo tener éxito profesional -al nivel masculino- siendo esposa y madre?* Este es el punto. Y el marco de referencia de la nueva pedagogía de la mujer.

LO PRIMERO SER MUJER

Heidegger dijo que el hombre es el *pastor del Ser*. A nosotros nos gusta parodiarlo diciendo que la mujer es la *pastora de la Vida*. Este es el primer principio de una antropología femenina. Aristóteles decía que el *vivir* en los vivientes es su *ser* (De Anima II, c.4, 415b 15: *vivere viventibus est esse*). Del viviente hombre la pastora o cuidadora es la mujer, y no sólo porque lo gesta, sino que lo plasma, matiza su subconsciente, ayuda (o estorba) su proceso psicobiológico de hominización. En la mujer, en su esencia y en su vocación, se halla un divino poder creador. Ella refleja mejor que nada en el universo la fecundidad de Dios Creador, a ella Dios encomendó más que a nadie pastorear la vida. Por eso su vocación es la de cuidadora de los hijos de Dios.

La causa o principio primero en el que se funda esa *actitud existencial primaria* es su disposición psicofísica y espiritual a la maternidad. Porque esto no tiene sólo un sentido biológico o biopsíquico, sino espiritual. No tiene nada de extraña esta afirmación, ontológicamente hablando. La antropología se funda a nuestro juicio en un principio metafísico capital, como hemos intentado mostrar en nuestra obra *El Alma y su Cuerpo*, (1994). En ella la comprensión del compuesto humano alma-cuerpo se ilumina gracias al principio de los grados metafísicos del ser. Siguiendo una sólida tradición en este plano establecimos la tesis de la *asunción eminente de las formas*. El ser humano es totalmente humano, *todo* en él es humano. Aún su biología. La mujer viene determinada biológicamente para la función materna. Pero esta disposición no es sólo biológica. Es psíquica y es espiritual. Diríamos que radicalmente espiritual (in radice). La raíz maternal no hincan en su cuerpo, sino en su alma que es espiritual. Es el alma espiritual de la mujer que la programa toda entera -cuerpo y psique- para la maternidad, porque el alma humana no solo da vida espiritual al ser humano, sino vida psíquica y vida fisiológica. Esta *asunción eminente* de lo biopsíquico por lo espiritual abre un abismo con lo que el mismo fenómeno -la maternidad- significa en el animal. La esencia de lo femenino no nace del cuerpo y luego afecta al espíritu. No. Nace del alma (espiritual) y *compromete la totalidad de la mujer como ser humano*. Es desde lo superior que se entiende cabalmente lo inferior. Este se encuentra asumido *eminentemente* por lo superior, el que lo

transforma desde dentro y lo traslada a un grado existencial que lo inferior por sí propio no alcanzaría. El amor materno de la mujer es biológico pero de esencia espiritual. Por ello la maternidad, como actitud raizal de la mujer, es más propiamente de su alma que de su cuerpo, y desde el alma la mujer es madre en su totalidad vital, aunque no tenga hijos biológicos. Su rol maternal se extiende a todo lo que vivencia y a todo lo que hace.

En fin, en su inserción en la existencia ella debe hacerlo como madre, cosa que la diferencia profundamente del varón, cuyo modo de existir y operar es otro. La mujer que sale del hogar porque trabaja -y trabaja en un mundo masculino- sigue siendo madre, necesita seguir siéndolo. Si debe leer un balance o un informe financiero, ella verá, debe ver, tras las cifras, los rostros concretos de sus empleados y sus familias, de sus clientes, etc. Tras un balance contable el hombre no será tan concreto. Tenderá a ver la empresa como un colectivo, y su marcha como la de una institución, más allá o abstracción hecha de los individuos. Repitémoslo: Son rasgos tendenciales, no cualidades que se midan si/no. Si tomamos rasgo a rasgo, nos encontramos con que hay hombres y mujeres que se parecen más entre sí que con el resto de sus congéneres. Pero la impresión *holística* -global- de que algo es más de estilo femenino que de estilo masculino, cualquiera sea el origen de la distinción masculino-femenino en ese caso, es decir que sea de origen genético o cultural, es una impresión en principio válida. Habrá que contrastarla empírica y teóricamente, pero no debe rechazarse

a priori como hace cierto feminismo². Y qué decir del machismo. Aún hay hombres absolutamente convencidos de que “las mujeres a sus labores”, como decían los españoles, y tal cosa, a esta altura, no es más que un prejuicio.

Las disposiciones vitales tienen, en cada mujer y cada hombre concreto, infinidad de grados, matices, combinaciones con otros rasgos o inclinaciones, propios de cada persona, de cada biografía, conformando la *personalidad* de cada uno, única e irrepetible. Pero la distinción en términos generales entre lo femenino en su esencia y lo masculino en la suya es válida y nos servirá para ver cómo se puede ser hoy mujer sin perder virtualidad de *alma mater*, madre nutricia. La mujer es *alma mater* de la *humanitas*. Esto marca su vida y la *posibilidad de realizarse en la vida*. Porque sólo se realiza quien logra *ser lo que es*.

Sé la que eres, es la consigna de la nueva pedagogía de la mujer, que sólo tendrá de nueva el cómo se puede serlo si, además, la mujer debe (o quiere) salir del hogar.

LA MUJER ALMA MATER

La liberación de la mujer ha traído para ella una paradoja y una tensión dialéctica. La feminización de la civilización la ha puesto, dramáticamente, en el dilema de seguir o no siendo lo que es. Si ella opta por desarrollarse como individuo humano al

margen de su *proprium* esencial, se auto-frustra a un nivel muy profundo. Ella es empujada a creer que no se ha realizado si no iguala en sus posibilidades intelectuales y prácticas al hombre. Pero en el momento en que ella puede decir: “Soy como ellos o mejor que ellos”, es cuando ha profanado su feminidad y entrado en una dialéctica auto-destructiva y neurotizante. Ella no se puede insertar en el mundo al modo masculino sin correr el riesgo de “perder su alma”. Alma de mujer, alma mater.

Una pedagogía ecológica

Esta nueva pedagogía que buscamos es una pedagogía ecológica, pero libre de la mitología naturista del ecologismo. Quiere restaurar el íntimo compromiso entre el ser humano y la naturaleza (en sentido aristotélico). La existencia se torna destructiva cuando rompemos los secretos lazos con las esencias, entendidas como *ser lo que se es*. La infidelidad a lo que somos destruye. Es la vida inauténtica que denunciaron los existencialistas, aún cuando ellos contribuyeron a destruir lo que decían querer salvar. La vida inauténtica, por infidelidad, o por rebeldía, es esquizofrénica (“esquizo”, dividida; “fren”, mente).

LA MUJER EN EL MUNDO DEL TRABAJO

2. Del feminismo nos ocuparemos en una versión ampliada del presente trabajo.

Ya hemos hecho referencia a la nueva situación de la mujer en relación a su inserción en un mundo que enfatiza los valores del trabajo externo a la casa, el éxito profesional y los logros económicos. En la clase media es ya un hecho que son muchas las mujeres que se sentirían frustradas si no trabajaran fuera del hogar. Por lo demás, las exigencias económicas de la vida actual hacen que un número muy importante de mujeres de clase media y de clase obrera se vean impelidas (subjettiva u objetivamente "necesitadas") de completar los ingresos del hogar saliendo a trabajar afuera.

Conviene detenerse brevemente en chequear cuál es la situación femenina frente a semejante carga.

a. *Conflicto de valores.* Ante todo es evidente que la mujer siente la compulsión cultural a realizarse profesionalmente, en palabras corrientes, simplemente a "realizarse". El valor esposa-madre cede ante el valor "logro profesional".

b. *A igual preparación profesional que el varón es lógico que se vea impulsada a seguir el mismo derrotero, insertándose en un mercado de trabajo que para nada tiene en cuenta la situación femenina.* Como el hilo se corta por lo más delgado, la mujer va cercenando tiempo y energías que antes dedicaba al hogar, lo que la aleja de él con las evidentes consecuencias psicológicas y educativas para los hijos, para ella misma y para su marido.

c. *La competitividad de la mujer en el trabajo.* La mujer compite en desventaja en el mercado de trabajo. La cultura aún sigue cargando el peso mayor de la

crianza de hijos en la madre, y esto no será fácil cambiarlo porque psicobiológicamente ella debe de entrada dedicarse a ellos más que el varón. Además a ningún "empleador" escapa que invertir en mujeres jóvenes, hoy solteras y con mucho tiempo libre, pero en cualquier momento madres y divididas interiormente por "dos amores", es una inversión de riesgo. En mi experiencia personal como científico y profesor universitario es bastante descorazonador que chicas en las que uno invirtió mucho y respecto de las que cobijó muchas esperanzas, cualquier día se aparten de la investigación y/o la docencia. Con suerte (hablo de un medio concreto: clase media profesional o intelectual), uno podrá retenerlas "part time". Si alguna persevera más es porque, duele decirlo, dijo "no más hijos".

d. *El efecto perverso y no deseado: La creciente soledad de los hijos.* Si la mujer trabaja en igualdad de exigencias que el varón, necesariamente los chicos pasarán mucho tiempo solos. Konrad Lorenz hizo notar que esta situación de ausencia de los padres había agravado en los EE.UU. el hecho de la violencia entre hermanos, lo que podríamos llamar "complejo de Caín". Los ambientes hogareños neurotizados tienen una relación innegable con el aislamiento de los miembros de la familia, agravado por las horas de solipsismo pasadas juntos frente a la TV, pero incomunicados.

Hasta aquí un diagnóstico conocido. Veamos qué salidas probables puede tener esta situación anómica. Sólo hay dos vías o frentes de ataque.

Una nueva pedagogía de la mujer en función de una progresiva redefinición de la estructura laboral

Empecemos por el tema de la redefinición de la estructura del mundo del trabajo.

REESTRUCTURACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO

Las nuevas tecnologías

Hasta el presente, en nuestro medio, las nuevas tecnologías han producido un doble efecto paradójico:

- Disminución o desaparición de ciertos empleos.

- Aparición de nuevas modalidades de trabajo que han creado empleos o redefinido cargos según otras exigencias, pero casi enteramente en el sector servicios.

Si nos concretamos a la clase urbana media y media-baja la problemática planteada por las nuevas tecnologías es una redefinición del mundo laboral.

Mayores chances de empleos para mujeres con estudios secundarios completos y alguna habilidad adicional en computación y/o comunicación (en este último caso recepcionistas, secretarías, telefonistas, telefax, etc.). La computadora no eliminó totalmente a la dactilógrafa, sino que redefinió sus exigencias de rol. Al parecer se multiplicaron también servicios de secretariado, azafatas, guías, cajeras, etc., que son absorbidos mayoritariamente por mujeres. Sin embargo el balance prospectivo parece

ser una disminución de ofertas de empleo en el sector administrativo y de secretariado, lo que golpea particularmente al empleo femenino (Poniatowski, 1986, p. 50). Si hemos de atender lo que dice el Nobel de Economía, profesor Leontief, en el lapso 1963-2000 la evolución resultante de las tecnologías nuevas desembocará en la disminución ya experimentada de la mano de obra industrial y una fuerte reducción de los empleos administrativos, de secretariado y oficina. Leontief piensa que esto se verá compensado por un crecimiento de los empleos ligados a las tecnologías de la información, al artesanado, a los servicios independientes y a las profesiones liberales (Poniatowski, 1986, ib.).

Sea como fuere y dado que nuestro país carece de datos para que podamos saber hacia dónde realmente se dirige su economía, su sobre-urbanización y sus fuertes desequilibrios estructurales, nada podemos predecir ni siquiera con un mínimo de verosimilitud. No sabemos qué nos va a deparar el futuro a mediano plazo. Lo más probable es que no haya entre nosotros, en Argentina y en Mendoza, más probabilidades que las que existen hoy como para que se cumplan las condiciones *sine qua non* de una *nueva pedagogía de la mujer*:

- Menos horas de trabajo fuera del hogar para la mujer-dueña de casa.

- Más trabajo hogareño rentable, sea que de alguna manera se remunere la labor hogareña, lo que sería justo, sea que pueda tener trabajo en casa pero *para afuera*.

- Que se disminuyan las horas de trabajo del marido y éste colabore más en tareas hogareñas, cosa que, además de inexorable, es en sí misma deseable.

Covadonga O'Shea³ plantea algunas ideas sobre el reacomodamiento del mercado de trabajo, de manera que se abra a la mujer. *Estas propuestas -es necesario subrayarlo- no son utópicas, porque no perturban la macroeconomía, al contrario, coincidimos con ella en que pueden estimular la economía y la oferta laboral:* Entre ellas destaca la:

- Flexibilización laboral, lo que incluye la posibilidad de medias jornadas y horarios flexibles.

Yvon Gattaz, en *Le Figaro*, 11/2/95, afirma que las "flexibilidades" son innumerables. Refiriéndose al caso francés, dice que una vez que se superaron antiguas rigideces en la relación empleador-trabajador, bastaron 18 meses (en 1986) para que la curva de empleos salvados o creados fuera extraordinaria. La propia OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) preconiza todo tipo de flexibilidad para luchar contra el paro o desempleo. Sea en cuanto a los tiempos de trabajo, de los salarios, de la movilidad (espacial), del tiempo u horario elegido, etc. Gattaz afirma que son las rigideces las que generan desempleo y las flexibilidades las que generan empleos. Toda estimulación creativa de pequeños emprendimientos puede ser un arma

eficaz para dar más ocupación a más gente, de la manera más libre posible. El trabajador aquí es su propio patrón. En el caso de la mujer sería sin duda relevante mayor creatividad para que la mujer pueda producir sin moverse lejos de la casa, o, idealmente, en la misma casa.

Simone Veil -cuyo nombre está asociado a la ley que legaliza el aborto en Francia- es también, paradójicamente, la autora de una reciente ley de protección social para las familias, particularmente para las parejas con hijos pequeños. En esencia se trata de ayudar a los padres que tienen hijos a tener tiempo para dedicarlo a ellos. Beneficia a partir de dos hijos. Es así como uno de los dos padres puede tomar licencia total de su trabajo o los dos padres elegir cambiar el tiempo completo por un medio tiempo de trabajo, para mejor atender a los niños. Para ello reciben una compensación mensual de unos 3.000 francos (u\$s 600, aproximadamente) libres de impuestos. Para el caso de un tercer niño las compensaciones y las facilidades son mayores. Esta ayuda social alcanzará, en 1995, a 450.000 familias. Inicialmente el beneficio estaba reservado a los asalariados de empresas con más de 100 empleados, pero ahora alcanza a todo tipo de empresa, siempre que el beneficiario tenga un año de antigüedad en el trabajo. Tales ayudas no suspenden la antigüedad en vista a la jubilación. A partir del 1 de enero de 1995 se ha abierto la posibilidad de pedir una licencia total o parcial (medio-tiempo) hasta que el niño cumpla los tres

3. Conferencia en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Cuyo, 24 de marzo de 1995, con el sugestivo título de *Con las mujeres no se juega*. Covadonga O'Shea es directora de la revista *femenima* internacional *Telva*. Hay video y cassettes en esa Facultad.

años, con la garantía de encontrar, al término de la licencia, un empleo equivalente en la empresa donde el beneficiario trabajaba. También la ley prevé ayudas especiales para los padres que deben (o quieren) dejar sus hijos en guarderías o instituciones similares para poder salir a trabajar, previéndose, incluso, *baby-sitters* a domicilio, con un monto de remuneración de alrededor de 12.000 francos por trimestre (u\$s 2.400). Si los niños tienen entre 3 y 6 años, la remuneración baja a la mitad. Hay otras previsiones en pro de las familias que quieren mantener un mayor contacto entre sus miembros, cuyo detalle sobrepasa nuestro propósito actual. La ley, de aplicación gradual en el tiempo, prevé beneficios también para padres con hijos más grandes, pero recién a partir de 1999.

Como puede verse, este es un ejemplo de lo que se puede hacer en pro de la intensificación de la relación padres-hijos en parejas en que ambos trabajan. En un futuro no muy lejano, en las naciones de mayor desarrollo, se podrá reducir aún más el tiempo semanal de trabajo y diversificar los horarios, de modo que los padres puedan hacer por lo menos dos comidas en familia y no dejar a los niños solos en casa, como ocurre actualmente en tantas partes: horas de ausencia paternal que los niños "matan" frente al televisor y que generan, además, mil conflictos, por el aumento de la agresividad entre hermanos debida a la ausencia prolongada de los padres (observada, como dijimos ya, por Konrad Lorenz en EE.UU.). La flexibilización horaria laboral no parece que vaya a ser algo catastrófico para la economía de países suficientemente desarrollados. Si

el padre o la madre trabajan uno de 8 a 14 y el otro de 9 a 17, y los chicos van a la escuela de 8 en adelante, a las 14 podrán almorzar con uno de los dos padres y cenar (o comer) con los dos a partir de las 18. Los pequeños no tendrán que estar solos en casa en ningún momento. Tampoco es insensato pensar, como vía intermedia, en trabajos de 2/3 de horario, sin una exagerada disminución de la remuneración, horario que permitiría incrementar la permanencia de los padres en el hogar. Obviamente, el estar con los hijos no correría a cargo solamente de la madre, sino que deberá contar con la activa colaboración del padre, lo que, nos parece, puede llegar a ser muy positivo, tanto para la experiencia vital del padre como para los chicos.

De nuevo Covadonga O'Shea ofrece ideas sugestivas: Señala que los años que la mujer dedica a la primera crianza de los hijos no deben considerarse, a los fines profesionales, como años perdidos. Un empresario que crea que los años en blanco que un curriculum femenino presenta (es decir sin haber trabajado fuera de la casa) son años perdidos, se equivoca de medio a medio. O'Shea es una empresaria internacional con mucha experiencia. Ella sostiene que los años de atención familiar, por parte de la mujer, la dotan de una experiencia riquísima, tanto humana como organizacional. Estos años le habrán permitido desarrollar aquello que de más femenino hay en ella y por lo tanto lo mejor que puede contribuir a dar también en la vida profesional y que no puede dar el varón. Nosotros diríamos que no sólo en la vida profesional

tradicional (abogacía, letras, artes, medicina, etc.) sino en la de diversos servicios donde la mujer es irremplazable, aquellos que exigen "cuidado": enfermería, dirección o entrenamiento de personal, relaciones públicas, actividades políticas, asistencia social, cuidado de personas minusválidas, educación, reeducación o terapia psicopedagógica, psicología y tareas conexas, atención directa de clientes o público, receptoría, comunicaciones, secretariado, informática, y, por cierto, ciertas tareas manuales y artesanales. Retener en la vida laboral a las mujeres con experiencia de hogar y crianza será, sin duda, un gran enriquecimiento social. O'Shea cita la obra de Natsbitt, *Reinventar la empresa*, donde se exalta el aporte que la mujer como mujer puede prestar a las modernas organizaciones. Por cierto no hay que pensar sólo en las organizaciones empresarias, hay muchas otras que se beneficiarían con un management femenino. Pero para que la sociedad se beneficie con el aporte femenino hay que ayudar a la mujer en su rol de madre y esposa. Lo que la mujer produce siendo ama de casa debe ser valorado socio-económicamente, es decir, en una palabra, *no tiene porqué ser ignorado por la economía como trabajo remunerable*. ¿Cómo? Primero según lo que propusimos respecto de la flexibilización laboral en cuanto a horarios, trabajos para llevarse a la casa, licencias pagas para atender la educación de los hijos, al modo de la ley francesa de Simone Veil, etc. Cada lugar y circunstancia deberá generar recursos creativos en este sentido. Uno universalmente válido es un mayor compromiso doméstico del esposo, al

cual, como padre, deben dársele facilidades para ayudar y estar más presente en el hogar. Esto no es utópico, al menos para las sociedades desarrolladas. Por algún lado hay que empezar. Nosotros, argentinos, podemos hacerlo reforzando el carácter hogareño de nuestra sociedad y evitando sacrificar al productivismo los beneficios económicos familiares ya conseguidos (salario familiar, licencias por atención de familiar enfermo o por embarazo, entre otros. Hay que impedir que el productivismo economicista elimine de hecho o de derecho estos adelantos). *Más aún, las empresas que acepten emplear madres o padres con familia numerosa, pueden ser privilegiadas impositiva o crediticiamente, en el marco de una política familiar sensata.*

En el mismo marco encajan las ofertas de las empresas *family friendly* que desarrollan innovadoras modalidades de contratación para los empleados con familiares a su cargo. Macarena Coteló (Varios, Acepresa, 1995) explicó en un encuentro preparatorio a la reunión de Beijin realizado por la Universidad de Navarra sobre "El espacio social femenino" (15-17 de mayo, 1995), cómo desde 1960 en Estados Unidos y diez años más tarde en Europa, algunas firmas permiten a los empleados fijar la hora de comienzo y de fin de jornada, en función de las obligaciones familiares. Se admite, además, la existencia de un trabajo compartido, es decir, el que dos o tres personas se dividan un trabajo de jornada completa, responsabilizándose conjuntamente del mismo. Experiencias de este tipo ya se llevan a cabo en *Marks & Spencer* y en *British Telecom*. Las

compañías *family friendly* extienden estas mismas ventajas a los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de adultos o ancianos.

Tras un estudio pormenorizado, Coteló concluyó asegurando que "la mayoría de las empresas se plantean este tipo de medidas, con el fin de atraer o retener a trabajadores -especialmente mujeres- que consideran valiosos, pero cuya situación familiar puede repercutir en su rendimiento o incluso forzarles a buscar otro empleo más compatible con sus necesidades".

El horario masculino

Desde una óptica práctica, la italiana Tina Anselmi, que durante casi diez años ha representado a su país ante la ONU y ha presidido la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Italia, planteó en Navarra que ese giro del pensamiento, impregnado de solidaridad hacia la mujer, se ponga en marcha desde el mismo comienzo de la educación (Aceprensa, 1995).

En su opinión, a pesar de que no hay prácticamente sectores donde el trabajo de hombres y mujeres no se relacione, el mundo laboral está organizado según el horario masculino y no puede decirse que se haya conseguido "una integración del trabajo de la casa similar a la que ya se da en el ámbito profesional". Según Anselmi, el desafío sigue siendo para el hombre, ya que es él quien lleva un retraso de un siglo en el modo de organizar su tiempo. Además, alertó sobre la urgencia de superar "la rigidez y la contracción del horario del hombre,

que le condiciona toda la vida, imponiéndole esquemas de distribución del tiempo, del ocio y del trabajo, aun después de jubilado". De ahí la necesidad de que los hombres colaboren para que el desfase en la integración del tiempo familiar y laboral no cristalice en un problema social.

Varios ponentes más coincidieron en calificar el desfase de integración trabajo-hogar como un problema no sólo femenino sino también masculino. Como dijo Jesús Ballesteros, catedrático de Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia, "ha llegado el momento de que los hombres dejen el mando a distancia y se impliquen en paridad en el cuidado de los hijos".

Esta misma postura fue defendida por María Molina, filósofa experta en investigaciones feministas, para quien "muchas de las situaciones límite de marginación que sufre la mujer se relacionan con la carencia de apertura intelectual del varón" y con su negativa a "asumir la solidaridad básica, es decir, la que debe existir entre el varón y la mujer, creando esquemas de cooperación y coparticipación entre lo diverso".

Revalorización fiscal de la inversión hogareña

En esta visión solidaria, el Estado también podría contribuir a aliviar las discriminaciones, a partir de una adecuada revalorización de las tareas relacionadas con la maternidad y con la educación de los hijos, según expuso el magistrado alemán Jürgen Borchert. A su juicio, los esquemas patriarcales que

dominan algunas prestaciones del Estado de Bienestar, por ejemplo, no tienen en cuenta que la procreación y el cuidado de los hijos son contribuciones de la mujer que no quedan compensadas con las adecuadas contraprestaciones al llegar la tercera edad. "El Estado se interpone entre la madre y los hijos, e impone a éstos últimos una contribución fiscal que no beneficia más que escasamente a aquélla".

Esta diferencia, que ha sido reconocida ya por los tribunales alemanes, se agudiza, según Borchert, en los casos de familias con varios hijos, donde la inversión en educación y la más que probable renuncia al consumo por parte de los padres durante largos años, supera con creces la contribución fiscal de sus hijos al Estado y la parte que beneficia, en último término, a los padres ya ancianos.

En opinión del abogado alemán, es preciso modificar las prioridades que definen el destino de la recaudación fiscal, para introducir la contribución de la maternidad. Desde otros puntos de vista, aunque también con la voluntad de revalorizar el papel de la mujer y facilitarle un mejor acceso a lo público, varios participantes coincidieron en reclamar un abanico amplio de medidas económicas, laborales y educativas, que discriminen positivamente a la mujer, sin caer en "los riesgos de un excesivo proteccionismo" que, según la jurista y diputada española Isabel Tocino, "se volvería contra la propia mujer" (Varios, Aceprensa, 1995).

Si en el plano teórico los debates sobre la integración familiar y laboral de la mujer no parecen resueltos, en el ámbito de lo práctico, los trabajos preparatorios de la Conferencia Mundial de Pekín proponen, al menos, medidas para intentar poner en marcha lo que la italiana Maria Antonietta Macciocchi, - que cuenta con una amplia trayectoria intelectual y política en la defensa de la igualdad- califica de "verdadera revolución cultural de las mujeres".

— Junto a la necesidad de mejorar el acceso a la formación profesional, también en períodos de excelencia, la economista Isabel Estapé defendió durante el Simposio (Varios, Aceprensa, 1995) un ambicioso abanico de medidas laborales, dirigidas a permitir el acceso de la mujer a nuevas esferas profesionales. En opinión de Estapé, la incidencia de la familia en la sociedad es de tal calibre, que resulta imprescindible que encuentre un apoyo en el Estado. "Muchos servicios y sectores han sido cubiertos gracias a la generosidad de las unidades familiares sin obtener ninguna contrapartida", afirmó, "y si las sociedades siguen considerando como un bien el tener hijos, al menos en Occidente, habrá que establecer políticas que lo permitan".

Estas medidas económicas deberían aplicarse "con independencia del nivel de renta" y asegurando que "beneficien exclusivamente a quienes produzcan efectos externos positivos en la sociedad", aseguró la economista, que propuso el establecimiento de deducciones fiscales aplicables exclusivamente a las madres. Otra posibilidad sería la utilización de bonos,

condicionados al consumo de determinados bienes, como los sanitarios o educativos que ya se utilizan en otros países. Según el informe presentado por Estapé en el Simposio, en el que también han colaborado otras expertas en economía familiar, "además de permitir la elección de las empresas sanitarias o educativas, el sistema de bonos permite una asignación más eficiente de los recursos familiares: la madre puede decidir entre permanecer en el mercado laboral o contratar servicios sustitutorios para el cuidado de los hijos o dedicarse ella misma al cuidado directo, paliando la disminución de sus ingresos con los bonos".

La flexibilidad de horarios laborales también se incluye en la selección de medidas que el sector público debería garantizar, de acuerdo con Estapé. A este marco variable de condiciones de contratación se unen la regulación de contratos a tiempo parcial y otras fórmulas innovadoras, como la contratación por objetivos, con los que, según la filosofía de la propuesta, "se evitaría que la vida profesional de la mujer se vea afectada por la maternidad".

La revolución telemática también facilitará el cambio de las condiciones laborales, según defendió la holandesa Charlotte de Cloet. Para esta experta en telecomunicaciones la alfabetización informática de la mujer permitiría en un plazo de cinco a diez años una nueva relación entre familia y profesión. Sin necesidad de dejar el hogar, el teléfono, el fax, el ordenador y el correo electrónico harán posible la reorganización de muchas oficinas y

proporcionarán una flexibilidad de horarios a la mujer, y también al hombre, hasta ahora nunca conocida.

Otras fórmulas ya desarrolladas en Estados Unidos fueron presentadas por Aurora Pimentel y Macarena Cotelo, de la Fundación para la Promoción Social de la Cultura. En opinión de estas dos expertas, las empresas de servicios al hogar que cubran la demanda de pequeños barrios y conozcan bien las necesidades de su clientela pueden ofrecer en breve una visión profesionalizada del trabajo familiar. Además de cambiar la mentalidad peyorativa con que a veces se interpretan las tareas domésticas, los establecimientos contribuirán a dar solución a muchas situaciones de incompatibilidad entre la casa y la profesión.

Algunos rasgos de la nueva pedagogía

En cuanto a objetivos y contenidos de la nueva pedagogía que pedimos, nos parece que, por lo menos, deberían tenerse en cuenta estas sugerencias, adaptadas a cada realidad concreta:

- *Por el momento, otra pedagogía para la mujer sólo podrá definirse en función de parámetros muy amplios, contra el reglamentarismo de la educación enciclopedista y positivista que venimos sufriendo desde hace más de un siglo.*

- *Una pedagogía fuertemente enderezada a la educación general, de modo que la mujer tenga bases amplias para, luego, adquirir habilidades específicas, como las que demandará un*

mundo altamente tecnificado y sometido a la "rapidación" técnica, es decir a un continuo cambio laboral. Será, además, un mundo con una mayor oferta relativa de trabajo en el sector servicios, pero muy cambiante en sus demandas. Habrá que insistir en el aprender a aprender más que en aprendizajes demasiado específicos que de un momento a otro pueden dejar de tener aplicación laboral.

- Insistir en la formación profesional terciaria, ya ampliamente difundida entre nosotros, y en donde son generalmente mayoría las mujeres, como lo señalamos oportunamente (cf. cuadro correspondiente a la Universidad Nacional de Cuyo, p. 48). Richard Kimball, de la London University -citado por Covadonga O'Shea- dice que "entre los mejores estudiantes de cada facultad casi dos tercios pertenecen al sexo femenino". Kimball es tajante: "de un tiempo a esta parte las mujeres demuestran estar mucho más dotadas, aún en sectores hasta el momento tradicionalmente masculinos".

Advertencia final

No hemos desarrollado aquí el tema capital de cómo formar hoy a la mujer como educadora primordial del ser humano, es decir como transmisora de humanidad a la humanidad. Este aspecto de la pedagogía de la mujer es capital y deberá intensificarse, revalorizándolo previamente. Es la única manera de que la mujer se reencontre con su vocación más profunda y vuelva a sentirse indispensable en su rol de alma mater.

Es evidente que si el ser profesional, o simplemente el hecho de trabajar fuera de casa, sigue siendo el supremo desideratum de muchas mujeres, la frustración las seguirá persiguiendo, porque habrá una peligrosa división en sus almas: Querer realizarse por el trabajo exterior sintiéndolo como superior al trabajo como esposa y madre. Esto atenta contra el núcleo de la feminidad. Del tema nos hemos ocupado en otra parte (Pithod, 1995).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ABURDENE, P. y J. NAISBITT, (1993). *Megatendencias de la mujer*, Bogotá, Colombia.
- ARAUJO DE VANEGAS, A.M., (1994). *Situación de la mujer en el mundo actual*, Monterrey, México, I Congreso Panamericano sobre Familia y Educación.
- BLANCO RODRIGUEZ, B., (1991). "La reconversión del feminismo", en Revista *ATLÁNTIDA*, Madrid, N° 6, pp. 55 y ss.
- BEAUVOIR, S. de, (1949). *Le Deuxième Sexe*, París, Gallimard.
- BUYTENDIJK, F.J.J., (1970). "La mujer. Naturaleza, apariencia, existencia", *REVISTA DE OCCIDENTE*, Madrid.
- BURGGRAF, J., (1991). "Los distintos modelos del feminismo", en Revista *ATLÁNTIDA*, Madrid, N° 6, pp. 44 y ss.
- CARDONA, C., (1990). *Ética del quehacer educativo*, particularmente Nota 1 "Acerca de la mujer", Madrid, Rialp.
- CASTILLA y CORTAZA, B., (1991). "Igualdad y diferencia entre varón y mujer" en Revista *ATLÁNTIDA*, Madrid, N° 6, p. 34 y ss.
- CHOZA, J., (1991). "Ulises y Penélope. Lo masculino y lo femenino en el plano existencial" en Revista *ATLÁNTIDA*, Madrid, N° 6, pp. 50 y ss.
- CLARAMUNT, A.M. y L.A. FORNERO (1995). *Consideraciones sobre el trabajo de la mujer en el Gran Mendoza*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.
- DELIMEAU, J., (1993). *La peur en Occident*, París, Fayard, cap.10.
- DRUCKER, P., (1990). *Las nuevas realidades*, Buenos Aires, Sudamericana.
- GRANT, T., (1995). *Ser Mujer*, Buenos Aires, Emecé.
- GREER, G., (1986). *Sexo y destino*, Buenos Aires, Emecé.
- HELD, V., (1993). "Maternidad frente a contrato", en Revista *ATLÁNTIDA*, Madrid, N° 13, pp. 4 y ss.
- Instituto de la Mujer, Gobierno de Mendoza, (1995). "Mendoza y sus mujeres en cifras".
- JUAN PABLO II, (1992). *"Mulieris dignitatem"*.
- LERSCH, Ph., (1968). *Sobre la esencia de los sexos*, Madrid, Editorial Orients.
- MARIAS, J., (1985). *La mujer en el siglo XX*, Madrid, Alianza Editorial; - *La mujer y su sombra*, (1987), idem.
- MEVES, Ch. (1980). *Juventud manipulada y seducida*, Barcelona, Herder, en particular el cap. "la feminidad en peligro".
- NUBIOLA, J., "Esencialismo, diferencia sexual y lenguaje", cap. del libro colectivo *La sexualidad en el pensamiento y la cultura contemporáneos*, en preparación, Instituto de Ciencias de la Familia, Madrid, Rialp.
- O'SHEA, C., "Con las mujeres no se juega", conferencia pronunciada en la facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo, 24/3/95. Hay grabación y videos.
- PITHOD, A., (1986). *Un estudio sobre el perfil psicosocial de la población universitaria*, Mendoza, Serie Estudios, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.
- PITHOD, A., (1994). *El alma y su cuerpo. Una síntesis psicológico-antropológica*, Buenos Aires, Grupo Editor Latinoamericano, cap. V, apéndice III "Persona humana y sexualidad", pp. 203 y ss.
- PITHOD, A., (1995). *La nueva pedagogía de la mujer*, Centro de Investigaciones Cuyo, Mendoza.
- PONIATOWSKI, M., (1986). *Les technologies nouvelles*, París, Plon.
- SABRAN, B., (1969). *L'Église et la sexualité*, París, Éditions du Club de la Culture Française.

- SEIFERT, J., (1993). "Defender a la mujer del feminismo" en Revista *ATLÁNTIDA*, Madrid, N° 13, pp. 17 y ss.
- SUBSECRETARÍA DE TRABAJO, Gobierno de Mendoza, "El papel de las mujeres en el mercado laboral", nota aparecida en "Los Andes", Mendoza, 19.06.95.
- TORRELLO, J.B., (1976). "La feminidad", en: *Psicología abierta*, Madrid, Rialp.
- VARIOS (mayo, 1995). Resúmenes del Simposio "El espacio social femenino", Pamplona, Aceprensa, N° 20.
- VON LE FORT, G., (1957). *La mujer eterna*, Madrid, Rialp.
- WOOLF, V., (1981). *Una habitación propia*, Barcelona, Seix Barral.

Palabras claves: Feminidad. Rol de la mujer. Valores modernos. Pedagogía Femenina.

Datos y Dirección del autor: Licenciado en Filosofía por la Universidad Nacional de Cuyo. Master en Psicología por la Universidad de Madrid. Doctor en Sociología por la Universidad de la Sorbona - París. Director del Centro de Investigaciones Cuyo (C.I.C.). Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Profesor de Comportamiento Organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.

Primitivo de la Reta 522, Dto. K, Mendoza C.P. 5500, Argentina. Tel - fax (061) 292563