

El liderazgo femenino ambiental en Mérida, Venezuela¹

Cáceres Fernández, Gladys²

López A., Carlos Eduardo³

Resumen

Este artículo –que corresponde a una investigación en desarrollo– tiene como objetivo hacer una breve revisión de los factores que han sido determinantes en el auge del liderazgo femenino en los últimos tiempos, y por extensión para el liderazgo femenino ambiental. Asimismo, se exponen los aspectos que han motivado a los autores para emprender un estudio sobre las características del sobresaliente liderazgo de las mujeres en organizaciones, proyectos e iniciativas que tienen que ver con el ambiente en el Estado Mérida, Venezuela. El propósito ulterior de la investigación mencionada y el presente texto, es contribuir a los programas e iniciativas que lleva a cabo la Universidad de Los Andes en relación con estudios y programas de intervención sobre la conservación y restauración del capital natural urbano y rural –liderados en una considerable proporción precisamente por mujeres de distintas especialidades–, para preservar los recursos naturales y elevar los niveles de calidad de vida de los merideños.

Palabras clave: liderazgo femenino ambiental, ecofeminismo, mujeres, género

- 1 Una versión de este artículo se presentó como ponencia en el Congreso Internacional Mundos de mujeres (Women's Worlds 2008) en Madrid (España), entre el 3 y 9 de Julio de 2008.
- 2 Economista de la Universidad de Los Andes (ULA), doctora en Socioeconomía del Desarrollo de la Universidad de la Sorbonne, París I. Profesora en FACES, ULA y coordinadora de la Oficina de Asuntos Ambientales en esta facultad. Subcoordinadora del Grupo de Investigación sobre Agricultura, Gerencia y Ambiente (GISAGA). Colaboradora del Grupo de Investigación de Género y Sexualidad (GIGEX-ULA). Coordinadora de Línea de Educación Ambiental y Cultura Ciudadana del Proyecto dirigido por la Oficina-PAMALBA que promueve el Parque Metropolitano Albarregas en la ciudad de Mérida. Correo electrónico: gladysca22@yahoo.com
- 3 Investigador independiente con estudios de Administración de Empresas en la Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia. Ha participado en distintos procesos de investigación (formulación y ejecución) y se desempeña igualmente como corrector de estilo de diferentes publicaciones universitarias de la Universidad de Los Andes. Correo electrónico: carloselopez@yahoo.com

Abstract

THE ENVIRONMENTAL FEMININE LEADERSHIP I N MÉRIDA, VENEZUELA

The purpose of this paper – which corresponds to a developing research – is to make a brief revision of the factors which have been determinants in the flourishing of the feminine leadership in recent times, and consequently for the environmental feminine leadership. Also, it is exposed the aspects that have motivated the authors to undertake a study on the characteristics of the outstanding women's leadership in organizations, projects and initiatives, concerning to the environment in Mérida State, Venezuela. The ulterior intention of the mentioned investigation and the present text, is contribute to the programs and initiatives that are carry out by the Los Andes University related to studies and interventions about the conservation and restoration of the urban and rural natural capital – indeed, leaded in considerable proportion by women of different specialties –, to preserve the natural resources and to improve the inhabitants' quality of life.

Key words: *environmental feminine leadership, ecofeminism, women, gender*

1. Introducción

Es indudable que en los últimos 50 años las mujeres han logrado, después de una larga y azarosa lucha por la reclamación de sus derechos y reivindicaciones, mayores espacios de participación y protagonismo. Aunque todavía sigan siendo objeto de discriminación o violencia por su condición de género, su desempeño laboral se asocie con actividades típicamente femeninas, se vean abrumadas con su triple rol de madres, esposas y trabajadoras, o que su cuota de participación en espacios políticos, en la toma de decisiones públicas y en otros sectores de la sociedad aún no alcance un nivel óptimo, las mujeres están viviendo un momento especial en cuanto a su presencia en posiciones claves de dirección y liderazgo en diferentes áreas, lo cual constituye hoy un fenómeno social que, al parecer, tiende a propagarse según distintos observadores. Entre otras sorprendentes comprobaciones del importante papel actual de las mujeres en distintas áreas y actividades –que sería largo enumerar y no constituye el objeto primordial de este trabajo– la carta enviada a las mujeres participantes del proyecto internacional

Imagining Ourselves,⁴ cuyo lanzamiento se realizó el 8 de marzo de 2006, es un ejemplo palpable de la representación femenina en las máximas posiciones de dirigencia en diferentes regiones del mundo. Las 30 signatarias de esta comunicación se dirigieron a las participantes del mencionado evento a nombre del Consejo de Mujeres Líderes Mundiales, organización conformada por destacadas líderes femeninas de distintos países.⁵

Si bien estudiosas y estudiosos de temas vinculados con la perspectiva de género coinciden en afirmar que aún falta mucho camino por recorrer, la verdad es que hoy en día la mujer se desempeña de manera exitosa en diferentes esferas como la política, el medio empresarial, la investigación científica, la academia, entre otras actividades y especialidades cuyo acceso era en otras épocas total o parcialmente vedado para la población femenina. El aspecto ambiental es una de las áreas en que las mujeres han logrado una destacable representación, que inicialmente fuera manejado exclusivamente por expertos en las ciencias naturales, y abordado desde el punto de vista estrictamente técnico, pero que ahora reúne también especialistas de disciplinas tales como Economía, Filosofía, Teología, entre otras, para plantear diversas propuestas con un enfoque holístico e interdisciplinario sobre esta materia que constituye en nuestro tiempo presente un motivo de intensos estudios y controversias.

Así, han surgido figuras femeninas de talla mundial –las hindúes Vandana Shiva y Bina Agarwal, la keniana Wangari Maathai,

-
- 4 *Imagining Ourselves* es una muestra del International Museum of Women que vincula a jóvenes mujeres de todo el mundo y las inspira a crear un cambio positivo, en sus propias vidas, sus comunidades o globalmente. Más de un millón de personas participaron en el proyecto, que incluye una antología publicada, una serie de eventos globales y una exhibición *online* con películas, fotografía, música, poesía y ensayos personales que responden a la pregunta “¿Qué define a su generación de mujeres?” (Ver: imaginingourselves.imow.org).
- 5 El Consejo de Mujeres Líderes Mundiales (Council of Woman World Leaders), es un organismo que reúne a las mujeres que lideran o han liderado naciones alrededor del mundo. Su misión corporativa es promocionar la buena gobernanza y la democracia globalmente, por medio del incremento del número, efectividad y visibilidad de las mujeres que ejercen liderazgo en los más altos niveles de sus países (Ver: www.womenworldleaders.org). Las 30 firmantes de la comunicación mencionada han desempeñado los más altos cargos (Primer Ministro, Presidenta o equivalente) en sus respectivos países (24 en total: Antillas Holandesas, Bangladesh, Bermudas, Canadá, Dominica, Filipinas, Finlandia, Francia, Guyana, Irlanda, Islandia, Latvia, Lituania, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Pakistán, Panamá, Perú, Polonia, Santo Tomé y Príncipe, Sri Lanka, Suiza, y Turquía).

la brasilera Ivonne Gevara, y las españolas Alicia Puleo, Cristina Carbona y Celia Amorós, entre muchas otras— dedicadas a estudiar y formular soluciones a los graves y complejos problemas ambientales contemporáneos; dictan conferencias, organizan congresos escriben libros y ensayos, crean instituciones y fundaciones para promover diversas actividades y acciones, o en ocasiones se desempeñan como ministras de ambiente, el cargo de mayor rango en lo que se refiere al aspecto ambiental en sus respectivos países. Pero lo más importante es que han logrado, mediante su obstinada insistencia, que el tema ambiental ocupe un lugar primordial en distintos ámbitos y que hoy exista una mayor conciencia sobre este trascendental asunto. De esta manera, han continuado con la labor emprendida por quienes fueran pioneras de movimientos y estudios ambientalistas, entre ellas, Rachel Carson, Petra Nelly, Françoise D'Eaubonne, Val Plumwood y Lois Marie Gibb. Por otra parte, y como una comprobación más del liderazgo femenino en materia ambiental en Latinoamérica y específicamente en Venezuela, un sinnúmero de mujeres realizan también vigorosas tareas como docentes, investigadoras, directoras o coordinadoras de grupos, centros e institutos de investigación y, asimismo, dirigen o contribuyen al desarrollo e implementación de proyectos para los cuales se destinan importantes recursos económicos, que a su vez son patrocinados por agencias y organismos internacionales. Precisamente el tema central de este artículo, que corresponde a una investigación en desarrollo, es el protagonismo de las mujeres en las actividades e iniciativas ambientales en la ciudad de Mérida, Estado Mérida, Venezuela, ciudad que está asentada en una región con particulares condiciones desde el punto de vista ambiental, urbanístico, institucional y humano, que le confieren una imagen de ciudad con vocación ecológica y que autoridades y habitantes refuerzan con el lema: “Mérida, la ciudad ecoturística de Venezuela”.

2. Factores determinantes del liderazgo femenino ambiental

Después de revisar la bibliografía correspondiente al liderazgo femenino, se puede llegar a la conclusión que el auge de este fenómeno social, se ha dado por 5 aspectos fundamentales. Antes de mencionarlos, es conveniente aclarar que aunque estos factores puedan ser analizados separadamente, se interrelacionan mutuamente y que en el nuevo protagonismo femenino, todos han tenido una influencia determinante

así sea que se asigne eventualmente a cada uno un peso específico y diferenciado. Estos factores que han sido determinantes en el auge del liderazgo femenino y por extensión para el liderazgo femenino en el aspecto ambiental, son: los movimientos sociales feministas y sus vertientes ambientalistas; la inclusión de la perspectiva de género en normativas y legislaciones; la participación femenina en el mercado laboral; el acceso de las mujeres a la educación y a las actividades de carácter investigativo; y, finalmente, el entorno y las limitaciones en que se ejerce el liderazgo femenino. Estos aspectos que se expondrán enseguida de manera sucinta, tienen una influencia definitiva en el desarrollo del liderazgo femenino, y supuestamente deberían tener una relación directamente proporcional, pues el aumento o disminución de sus valores se debieran manifestar en proporciones iguales, o en todo caso en magnitudes similares.

Movimientos sociales feministas. Los movimientos sociales de mujeres han tenido gran repercusión en los valores culturales y las instituciones de la sociedad (Castells, 1999). Pero, por otra parte, tal como afirma Arranz (2002), también han enriquecido el acervo teórico y ayudado a impulsar el progreso social durante todo el siglo XX, aunque ya en 1789 se contaba con una respetable bibliografía que abogaba por la igualdad en la enseñanza, el acceso al trabajo y los derechos políticos de la mujer (Evans, 1980; citado por Arranz, 2002). Las contribuciones del feminismo como elemento propulsor del cambio social y político durante dos siglos han sido sustanciales, no obstante, de acuerdo con los objetivos que se han planteado para esta investigación, no se hará referencia a su desarrollo, tipología o aportes, pues sólo nos interesa considerar el ecofeminismo como favorecedor más directo del liderazgo ambiental femenino.

Ecofeminismo. El término *ecofeminismo* fue acuñado en 1974 por Françoise d'Eaubonne, "quien hizo un llamado a las mujeres para conducir una revolución ecológica para salvar al planeta. Dicha revolución implicaría nuevas relaciones de género entre hombres y mujeres y entre la naturaleza y los seres humanos" (Merchant, 1996:5). La inserción de la perspectiva feminista en el tema ambiental es importante porque, hasta ahora, la inmensa mayoría de las investigaciones en este campo (y en otras disciplinas), el interés se ha enfocado en sujetos universalizados, más que en el reconocimiento de las múltiples subjetividades. Por tanto, se podrán establecer planteamientos menos parciales y distorsionados, pues el interés central de la praxis feminista es reconstituir el

conocimiento; es necesario reconocer que en la médula de las ideas y planteamientos feministas, vistos de esta manera, no existe una verdad única, que se trata de más bien de un enfoque inclusivo e integrador. La idea no es que se tipifique a las mujeres como las custodias del planeta tierra para excusar a los hombres de sus responsabilidades respecto al ambiente, más bien, facilitar el desarrollo de la perspectiva feminista, permite reconocer la complejidad de los roles humanos, la comprensión de las relaciones humanas y una mejor y más adecuada interacción con el entorno natural. La intención no es hacer un estereotipo del enfoque feminista como generalmente se ha hecho con el objeto de estudiar los movimientos sociales de mujeres o sus expresiones ambientalistas –tal como lo hace Castells (1999) en la tipología que propone para identificar al ecofeminismo como parte de una vertiente contracultural–, más bien se trata de entender que la misma naturaleza del ambiente nos obliga a pensarlo con una visión más amplia, para involucrar todos y cada uno de los elementos que lo integran.

Género y legislación. En la construcción de una normativa destinada a erradicar la discriminación de género, las instancias internacionales han jugado un papel determinante para que cada país ajuste sus legislaciones a los acuerdos suscritos. Aquí haremos la distinción de la normativa general relacionada y de la específicamente definida en lo que se refiere al trabajo femenino. En cuanto a la primera, las siguientes han sido las iniciativas más sobresalientes: 1952, la ONU instituye el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer y se aprueba la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, en la que se estipula que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación y a ocupar cargos públicos; 1975, la ONU organiza en México la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, que suscitó la proclamación por la Asamblea General del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985); 1977, la Asamblea General de la ONU insta a los Estados a que, conforme a sus tradiciones históricas y costumbres, proclamen un día del año como día de las Naciones Unidas por los derechos de la mujer y la paz internacional; 1979, la Asamblea General de la ONU aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer CEDAW; 1980, II Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague, cuyo objetivo primordial es evaluar el desarrollo del Decenio para la Mujer; 1981, Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe en Bogotá, Colombia (Bases para la reflexión sobre las distintas formas de violencia que se ejerce contra las

mujeres y la promoción de una cultura de paz, así como la búsqueda de la armonía en las relaciones entre los hombres y las mujeres en el hogar); 1985, III Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi, Kenia, en que se aprueban por consenso, "Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000", que recogen las medidas que deben adoptarse en el plano nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos; 1993, Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos de Viena, la violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres se incorporan a la agenda de la ONU y sus actividades en materia de derechos humanos; 1994, Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo que consideró como parte fundamental, para el desarrollo humano, la toma de conciencia por parte de las mujeres, su situación, y las oportunidades que tengan para cambiarla; 1995, IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, en que se analiza y discute ampliamente la situación de las mujeres en el mundo y se determinan las acciones prioritarias para acabar con la desigualdad de género en cualquier ámbito; 2000, Marcha Mundial de Mujeres, organizaciones de mujeres de más de 150 países se coordinan para protestar contra la pobreza y la violencia contra las mujeres en el mundo.

Particularmente en Venezuela, país que ha firmado los respectivos acuerdos, se han establecido normativas legales, iniciativas e instituciones relativas a la igualdad de género: 1987, Creación del Ministerio de la Familia; 1989, Nombramiento de Ministra de Estado para la Promoción de la Mujer, la Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República y la Comisión Bicameral para los Derechos de la Mujer del Congreso Nacional; 1981, Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo que establece el Título VI "De la protección laboral de la Maternidad y la Familia"; 1992, Creación del Consejo Nacional de la Mujer, incorporado en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de 1993. Estas iniciativas sentarían las bases para la instauración del Instituto Nacional de la Mujer en 1999; 1999, en la elaboración de la nueva Constitución se incluyó una comisión para descartar toda forma de lenguaje sexista y excluyente en su texto; 2007, Aprobación de Ley Orgánica sobre Los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En fin, como es común en nuestra región, si bien se han llevado adelante todas estas iniciativas gracias a los aportes de los movimientos feministas, los estudios de género, y a las conferencias internacionales, aún se

reclaman acciones concretas en diferentes aspectos y que las prácticas cotidianas sean congruentes con las normativas legales, contradicción que también se da entre la legislación laboral y la realidad de las mujeres en sus ambientes de trabajo y en su vida cotidiana.

En cuanto a la inclusión del concepto de género en el ámbito laboral, es necesario destacar los Convenios, Resoluciones y Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo que ha tenido una actuación destacada en la defensa de los derechos laborales de las mujeres (OIT, Informe 2003): 1919, constitución de la OIT en que se consagra el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, no sólo por un trabajo igual o similar; 1919, Convenio No. 4 para la prohibición del trabajo nocturno de mujeres en empresas industriales, que fue revisado en 1934 y 1948; 1935, Convenio 45 que prohíbe el trabajo subterráneo de las mujeres salvo algunas excepciones; 1951, el Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, que reafirma el principio de igualdad salarial, el cual es adoptado posteriormente por la CEDAW en 1997; 1952, Convenio 103 y la Recomendación 95 sobre la protección a la maternidad que ha sido fundamental para la permanencia de la mujer en el trabajo; 1958, Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo; 1965, Convenio en que se señala que las autoridades competentes deben aplicar medidas para permitir que las mujeres con responsabilidades familiares, que trabajen fuera del hogar, ejerzan su derecho a trabajar sin estar expuestas a discriminación alguna; 1981, Convenio 156 dirigido a trabajadores con responsabilidades familiares (hombres y mujeres) complementado por la Recomendación 165, en la cual se reconoce que para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, es necesario modificar el desempeño de sus roles tradicionales en la familia y en la sociedad; 1990, Convenio 171 que establece la protección para todos los trabajadores y todas las trabajadoras incluyendo la protección específica a la maternidad; 1995, Convenio No. 176 destinado a proteger tanto a hombres como a mujeres que trabajen en las minas; 2000, Convenio No.183 sobre la protección de la maternidad.

Aunque en los países de la región andina existen leyes laborales que se han desarrollado a partir de los convenios suscritos con la OIT, también existen las contradicciones entre las normas establecidas y la práctica, tal como ya se mencionó. Por ejemplo, en cuanto a las responsabilidades familiares, están dirigidas exclusivamente a las

mujeres pues se cree que son ellas las responsables del hogar y de los(as) hijos(as), y no se hace referencia a la paternidad. Sólo la ley chilena contempla que en caso de fallecimiento de la madre, la protección contra el despido se transfiera al padre, además la madre puede decidir que sea el padre quien haga uso de las licencias extraordinarias durante el primer año si el niño o la niña presentan una enfermedad grave, pero, según los reportes estadísticos, los hombres rara vez hacen uso de dicha licencia. En Venezuela, durante el periodo de lactancia se asigna toda la responsabilidad a la madre, sin considerar en ningún momento la responsabilidad y colaboración del padre, cuando un avance para la protección de la maternidad, podría ser la incorporación de la paternidad para la concesión equitativa de las licencias, de tal manera que la pareja asuma conjuntamente las responsabilidades familiares.

Participación y condición femenina en el ámbito laboral.

La incorporación progresiva de la perspectiva de género en el área laboral, está generando cambios fundamentales en la concepción del trabajo femenino. Así mismo, se han identificado las diversas formas de inserción de la mujer en el trabajo. Las investigaciones con enfoque de género han contribuido a derribar mitos con relación al costo laboral de la mujer trabajadora, ha visibilizado y valorizado el trabajo doméstico y la contribución de las mujeres a la economía. Sin embargo, a pesar de algunos avances, aún no se ha logrado una nueva concepción de la masculinidad y de la femineidad en que se democratice la ejecución del trabajo reproductivo y se reconozca el verdadero valor económico que tiene. Esto implica cambios profundos en la educación formal y no formal, es decir, "educar para la igualdad" (Rodríguez, s/f).

De acuerdo con Iranzo y Richter (2002), en América Latina la tasa de participación femenina en el mercado laboral ha mantenido un crecimiento sostenido desde los años sesenta y, entre 1990 y 1998, pasó del 39% al 44,7%. Entretanto en Venezuela, dos circunstancias reflejan esa misma tendencia: el crecimiento sostenido de la participación femenina en la fuerza de trabajo y el aumento de las tasas de actividad. Las mujeres pasaron de ser el 31,5% de la fuerza de trabajo a principios de los noventa a constituir el 36,7% en el año 2000, mientras que hasta 1989 su tasa de actividad no superaba el 31%, para el 2001 se ubica en el 42,7%. En términos absolutos el aumento de la tasa de actividad de actividad femenina implica que en este periodo se incorporaron 1'619.324 mujeres lo que equivale a un incremento muy superior al 34,2% de crecimiento mostrado por la oferta laboral masculina. Pero el aumento

de participación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano ha venido aparejado de una disminución creciente del sector formal y un incremento del sector informal. Se ha producido un desplazamiento de las mujeres trabajadoras hacia las formas de trabajo peor remuneradas de la economía no estructurada, pues el porcentaje de mujeres no asalariadas que gana menos del salario mínimo, es seis veces mayor que el porcentaje de los hombres.

Por su parte, la OIT, por intermedio de su Oficina para la Igualdad de Género, también expresa su preocupación sobre la aplicación de la perspectiva de género en casos específicos como la dificultad de las trabajadoras para optar a puestos de dirección. En su publicación *Romper el techo de cristal* (2004) realiza un análisis de los factores que perjudican el ascenso de las mujeres y propone algunas recomendaciones (Rodríguez, s/f): a) La situación global de las mujeres en materia de empleo no ha evolucionado significativamente desde 2001, siguen concentradas en las profesiones “feminizadas” como la enfermería y la enseñanza (segregación ocupacional horizontal o “muros de cristal”), donde permanecen dentro de categorías de empleo subalternas a los hombres (segregación ocupacional vertical o “techo de cristal”), sin embargo, se están incorporando en pequeña proporción a profesiones no tradicionales en el área de la Informática y la Ingeniería. b) El índice de progreso de las mujeres en puestos de dirección es lento e irregular, su participación oscila entre el 20% y el 40% en 48 de los 63 países incluidos en la muestra (entre ellos Venezuela); esto representa del 1% al 5% al comparar los periodos 1996-1999 y 2000-2002. c) Las mujeres permanecen concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos, deben trabajar más duramente que los hombres, y en ocasiones deben adaptarse a los estilos y actitudes “masculinos” de trabajo. d) Tienden a ser excluidas de las redes informales dominadas por los hombres dentro de las empresas que son esenciales para la carrera profesional. e) Persiste en los empleadores y las empleadoras la creencia de que las mujeres no son capaces de consagrar toda su energía y su tiempo al trabajo remunerado debido a sus responsabilidades familiares. f) Se observa que cuando las mujeres alcanzan los niveles superiores de dirección, las actitudes hacia ellas no difieren mayormente de aquellas dirigidas a los hombres.

Con el fin de corregir esta discriminación, la OIT hace las siguientes recomendaciones a los empleadores y empleadoras (Rodríguez, s/f): promover cambios en la cultura discriminatoria empresarial; desarrollar

una política de igualdad de oportunidades objetiva y transparente en cuanto a contratación, asignación de tareas y salarios; evitar que las mujeres se vean perjudicadas por la maternidad; en los empleos no tradicionales (donde predominan los hombres) establecer medidas contra el acoso sexual y garantizar el cumplimiento de la legislación contra la discriminación en el puesto de trabajo. La OIT también promueve entre los mandantes tripartitos –gobiernos y organizaciones de empleadores(ras) y trabajadores(as)–, campañas para lograr la ratificación de los Convenios fundamentales que tratan sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo; apoyo técnico para identificar los temas nacionales prioritarios en materia de género; y programas de formación y sensibilización en la materia.

Educación e investigación. Las mujeres de Latinoamérica y el Caribe han alcanzado prácticamente el mismo nivel de educación que los hombres de la región, e incluso lo han superado en algunos países, pero siguen participando menos en el mercado laboral que los varones, según el último informe del Banco Mundial. Pareciera que esta relación entre trabajo y educación femeninos fuera inversamente proporcional, pero se debe contar con la discriminación de género en ámbito laboral hacia las mujeres que contrarresta los excelentes niveles de escolaridad que las mujeres han alcanzado en América Latina. Esta condición de desigualdad que aún prevalece, se traduce en pérdidas que origina la ausencia de la mujer en la actividad económica, de capital humano como consecuencia de la mortalidad materna y el abandono escolar de las jóvenes embarazadas y niños, y del coste social y económico de la violencia contra la mujer. Sin embargo, se podría decir que los porcentajes de crecimiento que se han dado en la educación de las mujeres en la región son definitivamente mayores que la de los otros factores considerados. Por otra parte, al parecer, entre más altos índices de escolaridad femenina se produzcan, consecuentemente crece la participación de la mujer en las actividades relacionadas con la investigación. En la Tabla No. 1 se compara la matrícula en la educación superior de varios países discriminada por sexo, y de acuerdo a los años considerados. Se observa en algunos casos –Argentina, Brasil, Perú, Uruguay y Venezuela– que el crecimiento de la matrícula femenina es mayor que la de los hombres.

Tabla No. 1
Matrícula en la educación superior
Diferencias entre hombres y mujeres en Suramérica

País	Periodos	Año	Mujeres	Hombres	Total	%		
						Mujeres	Hombres	Total
Argentina	1992-1998	1992	399.000	405.000	804.000	49,60	50,40	100,0
		1998	603.000	512.000	1.115.000	54,10	45,90	100,0
		1970	—	—	—	21,00	79,00	100,0
Bolivia	1970-2001	2001	—	—	—	45,00	55,00	100,0
		1994	907.677	753.357	1.661.034	54,65	45,35	100,0
Brasil	1994-2000	2000	1.515.352	1.178.983	2.694.245	56,24	43,76	100,0
		1975	53.477	59.031	147.049	47,50	52,50	100,0
Chile	1975-2002	2002	241.360	268.463	509.823	47,30	52,70	100,0
		1984	69.224	70.085	139.309	50,00	50,00	100,0
Colombia	1984-2001	2001	124.021	140.436	264.457	47,00	53,00	100,0
		1975	—	—	—	49,80	50,20	100,0
Panamá	1975-2000	2000	—	—	—	65,00	35,00	100,0
		1980	123.241	233.979	357.220	34,50	65,50	100,0
Perú	1980-2000	2000	206.430	256.222	462.652	44,60	55,40	100,0
		1968	11.745	7.829	19.574	40,00	60,00	100,0
Uruguay	1968-1999	1999	42.067	26.732	68.799	61,00	39,00	100,0
		1970	34.285	46.313	85.605	40,05	59,95	100,0
Venezuela	1970-1999	1999	426.751	280.817	707.568	60,31	39,69	100,0

Fuente: Adaptado de Papadópulos y Radakovich (2006).

En Venezuela se produjo una gran expansión del sistema de educación superior entre 1958 y 1998, gracias al impulso que le dieron los gobiernos democráticos durante ese periodo; se crearon nuevas instituciones y se amplió la matrícula, la planta de docentes, empleados y obreros; se protegió y promovió la ciencia y la tecnología, se abrieron y ampliaron posibilidades inéditas en la formación de recursos humanos en el exterior (Albornoz, 2003). El efecto de esta política gubernamental se puede observar en el cuadro anterior en el cual se presenta una muestra de los países analizados por Papadópulos y Radakovich (2006); en su estudio se determina que en el periodo 1970-1999 la matrícula femenina alcanzó el extraordinario incremento del 1.244,7%, comparado con la matrícula masculina que creció en un 606,3%. En otro estudio (Sierra Escalona, 2005) se muestra que la matrícula femenina universitaria creció 15 veces entre 1970 y 2001, en tanto que la matrícula masculina, por su parte, presenta un crecimiento constante, pero lento, en casi todas las áreas de conocimiento, a excepción de Ingeniería, Arquitectura y Tecnología, carreras típicamente masculinas, que crecen más rápidamente. Por estas razones, y además por la tendencia que se ha venido dando en la región, las mujeres en Venezuela han llegado a tener una considerable participación en las actividades de investigación académica. En los siguientes tablas, que corresponden a

las estadísticas del Programa de Promoción del Investigador (PPI)⁶, se puede constatar la evolución la creciente tendencia de la participación de la mujer venezolana en la creación de conocimiento en distintas áreas y disciplinas.

Tabla No. 2
Acreditados al PPI por género durante el periodo 1990-2007

Años	F	M	Total de Acreditados
1990	239	502	741
1991	301	622	923
1992	319	609	928
1993	306	592	898
1994	360	658	1018
1995	430	758	1188
1996	494	781	1275
1997	542	856	1398
1998	611	926	1537
1999	682	1006	1688
2000	766	1036	1802
2001	923	1154	2077
2002	923	1154	2077
2003	1346	1481	2827
2004	1530	1618	3148
2005	1844	1866	3710
2006	2331	2295	4626
2007	2707	2515	5222

Fuente: ONCTI, 2007

6 El PPI, creado en 1990, es el sistema de reconocimiento para los investigadores (académicos) de la educación superior en Venezuela. Se ejecuta mediante convocatorias anuales. Los aspirantes son evaluados por pares constituidos en comisiones de áreas y clasificados en tres categorías: Candidato, Investigador y Emérito, que comprenden a su vez cuatro niveles: I, II, III y IV. Los investigadores adscritos al PPI son clasificados en cinco áreas del conocimiento. Además, reciben una beca mensual, que varía según la categoría o nivel asignado. Este programa incluye investigadores de casi todas las instituciones universitarias, oficiales y privadas del país, así como de los centros de investigación y desarrollo, pero las universidades tienen la mayor participación. En los diecisiete años de existencia, el PPI ha contribuido a aumentar la masa crítica de investigadores que requiere el desarrollo nacional. Cuenta en el presente con 5.222 investigadores acreditados en las diversas áreas del conocimiento (ONCTI, 2007).

Un aspecto que se debe destacar en los años en que ha estado vigente el PPI, es un constante crecimiento del número total de investigadores, que ha sido más evidente y palpable a partir de 2002. En efecto, a partir de este año se aprecia un crecimiento interanual del 22%, que supera en gran medida el incremento interanual de 10% registrado en el período 1990-2001, y al mismo tiempo una cada vez mayor participación femenina que a partir del año 2006 supera al número de investigadores masculinos (ONCTI, 2007). En cuanto al área de conocimiento se puede apreciar en la estadística del PPI para el año 2007, que prevalece las diferencias de género pues las mujeres superan a los hombres en las disciplinas consideradas típicamente femeninas como las Ciencias Biológicas y las Ciencias Sociales, mientras que existe un número mayor de investigadores masculinos en las ingenierías y en Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas.

Tabla No. 3
**Acreditados al PPI por género según
área de conocimiento (2007)**

Área de conocimiento	F	M
Total	2707	2515
Ciencias del Ambiente y Agropecuarias	426	495
Ciencias Biológicas y de la Salud	719	421
Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas	242	495
Ciencias Sociales	1033	679
Ingeniería, Tecnología y Ciencias de la Tierra	287	425

Fuente: ONCTI, 2007

Por otra parte, es interesante resaltar en lo que se refiere al grado académico que las investigadoras femeninas constituyen casi la mitad del nivel de doctorado, y superan a los varones en las demás categorías.

Tabla No. 4
Acreditados al PPI por género según grado académico (2007)

Grados académicos	F		M		Total	%
	Cant.	%	Cant.	%		
Doctores	1.372	48,35	1.468	51,65	2.840	54,39
Maestría	1.077	55,60	860	44,40	1.937	37,09
Especialización	116	69,46	51	30,54	167	3,20
Licenciado/Equivalente	138	51,68	129	48,32	267	5,11
TSU	4	36,34	7	63,66	11	0,21

Fuente: ONCTI, 2007

Las limitaciones del liderazgo femenino. A pesar de lo que se ha denominado como progreso económico y social, resulta paradójico que permanezca sin alteración las cuestiones básicas en relación con las construcciones de género. Pero, dada la evolución del desempeño femenino en la sociedad, y asumiendo que el liderazgo femenino es hoy una realidad palpable y no corresponde a uno de los tantos mitos que hacen parte de nuestro imaginario, procedemos a preguntarnos, ¿emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo?, ¿explicarían estas diferencias la escasa presencia femenina en los puestos directivos? Efectivamente, después de tantos años, masculinidad y feminidad siguen siendo aspectos sobresalientes en la realidad socioeconómica de nuestros días, y las preguntas que susciten nuevas investigaciones sobre el género tendrán que seguir teniendo en cuenta las “diferencias”, no obstante las supuestamente “equitativas cuotas” o porcentajes de responsabilidad asignadas a las mujeres en diversos ámbitos. Ciertamente, esta igualdad formal no es suficiente porque no puede ser ejercida por la mayoría de las mujeres en razón a las múltiples restricciones con las que se enfrentan. Las siguientes son sus principales limitaciones para acceder al mercado laboral, áreas de especialidad y cargos de responsabilidad y liderazgo, de acuerdo con los escasos estudios especializados sobre este tema en nuestro medio (¿existirían más estudios si el citado liderazgo femenino fuera una realidad más evidente?): a) Oferta de trabajo y asignación de responsabilidades en áreas típicamente femeninas. b) Segregación ocupacional, vinculada al nivel educativo y con el tipo de profesión seleccionado (1. Horizontal: relacionada con la distribución de

cargos entre hombres y mujeres. 2. Vertical: obstáculos para ascender a cargos superiores, “techo de cristal”). c) Segregación salarial. Aún no se nivela los salarios a partir de las condiciones objetivas del cargo. En la asignación salarial para las mujeres se aplica la diferencia de género de manera discrecional.

Podrían citarse otras limitaciones, pero la naturaleza de las que se acaban de mencionar permite intuir que en conjunto conforman un techo de cristal difícil de superar. Esto también se puede comprobar con los datos que analiza Gina Zabludovsky (2007), investigadora mexicana que se ha dedicado a analizar la participación de la mujer en diferentes escenarios, que hacen referencia a los cargos de elección y representación política en América. Los países que tuvieron mayor crecimiento durante el periodo 1995-2004 en la cantidad de mujeres en parlamentos y cámaras de representantes fueron Argentina, 12%; México, 9%; Perú, 8%, y Venezuela, 4% los demás países alcanzaron porcentajes del 3% o menos. Sorprende Estados Unidos, con un escaso 3% de aumento en dicho periodo, que ha contado con figuras tan visibles como Nancy Pelosi que llega en el 2007 a ser la primera mujer en este país en dirigir un partido político en el Congreso, la mundialmente conocida y controvertida Condoleezza Rice, o la hasta hace poco dura contrincante por la candidatura a la presidencia por el partido demócrata Hillary Clinton. Si al inicio de este artículo exaltábamos la comunicación del Consejo de Mujeres Líderes Mundiales firmada por nada menos que por 30 destacadas mujeres de diferentes países, cuando se analizan estas cifras concluimos que los avances han sido escasos. Gina Zabludovsky, cita también un estudio reciente de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) que indica el bajo porcentaje de mujeres en las presidencias municipales y alcaldías que apenas alcanza el 5%. No obstante, los cambios cuantitativos o la mayor cantidad de mujeres preparadas que ingresan al mercado laboral, están generando significativos cambios cualitativos en las modalidades de participación femenina en la esfera laboral y en la actividad económica, aunque las estadísticas muestren que su participación continúe siendo muy baja.

Por otra parte, en cuanto al estilo de liderazgo que adoptan las mujeres, otros estudios han demostrado que se está presentando un nuevo fenómeno que algunos autores denominan la “fractura entre géneros y generaciones”, es decir, que no sólo intervienen factores relacionados con el género, sino también con las edades. En un tema

tan amplio como el liderazgo pueden ampliarse las categorías a este respecto, pues otras investigadoras han relacionado incluso clase, raza y etnia dentro de la perspectiva del análisis de género en las organizaciones, pero además, también existen diferencias de acuerdo al tipo de organización según sea su cultura organizacional y ambiente de trabajo. En lo que se refiere al liderazgo femenino comparado con el masculino (o la variable sexo) se ha encontrado que el segundo se percibe como más competitivo, controlador, analítico, jerárquico y no tiene en cuenta las emociones, en tanto que el femenino, por el contrario, tiende a ser más colaborativo, emotivo y cooperativo. Sin embargo, habría que comentar que en realidad son múltiples los factores que influyen en el estilo de liderazgo femenino y masculino, incluida las ideas preconcebidas y estereotipadas acerca de la condición de género que tienen las mismas personas a nivel individual y asimismo las propias organizaciones.

3. Razones y motivaciones para el estudio del liderazgo ambiental en Mérida

Las razones fundamentales para intentar hacer una aproximación del liderazgo de las mujeres que orientan sus actividades e intereses hacia las materias ambientales, se derivan de tres aspectos básicos que se exponen en seguida.

Intereses investigativos. En diferentes estudios e investigaciones ambientales en que ha participado por los autores de este artículo, de manera individualmente y en conjunto con otros investigadores, se ha comprobado el predominio femenino en la dirección y coordinación de estas iniciativas. Entre ellos se destacan, dos trabajos realizados para el Proyecto Páramo Andino, iniciativa orientada a la conservación de este frágil sistema en Perú, Ecuador, Colombia y Venezuela, patrocinado por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP) y el Consejo del Fondo Mundial de Medio Ambiente (GEF). El primero consistió en un análisis institucional de necesidades y oferta de capacitación sobre aspectos ambientales en la ciudad de Mérida (Cáceres et al, 2004). El segundo correspondió al levantamiento y análisis de una encuesta de percepción sobre conocimientos y percepciones del páramo también en la ciudad de Mérida y en la zona de páramo más próxima (Cáceres et al, 2008). Ambos trabajos estuvieron destinados a obtener información

para el componente de Educación y Difusión del Proyecto Páramo Andino. Por otra parte, el liderazgo femenino ha sido escasamente explorado en los estudios de género en Latinoamérica, y por consiguiente en Venezuela. Por último, desde la academia, específicamente la Universidad de Los Andes, que ocupa una considerable proporción de las actividades del Estado Mérida y su capital, se promueven por medio de sus actividades de extensión trascendentes investigaciones e intervenciones relacionadas con la conservación y restauración del capital natural urbano y rural, para preservar los recursos naturales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes; por consiguiente, con la investigación propuesta cuyo objetivo es la caracterización del liderazgo femenino ambiental en la ciudad de Mérida, se pretende contribuir a estos programas e iniciativas.

Las especiales condiciones geocológicas y socioeconómicas de la ciudad de Mérida. Mérida está enclavada en la región andina venezolana y sus características ambientales han permitido el desarrollo de diferentes actividades. En sus diferentes pisos climáticos –que configuran un mosaico de climas fríos, templados y cálidos– tiene lugar una importante producción agropecuaria que abastece el mercado regional y nacional. Pero además, cuenta con una considerable actividad turística en diferentes modalidades, de aventura, ecoturismo, agroturismo e incluso dispone de áreas para la observación de aves, lo cual se puede explicar por la particular simbiosis que se ha dado entre ciudad y espacios rurales. De acuerdo con Camargo y Guerrero (1997), quienes realizaron un diagnóstico ambiental del Estado Mérida, este “presenta una gran variedad de recursos naturales que le confieren a sus paisajes rasgos propios, haciéndola una región única en la geografía de Venezuela”. El territorio merideño se encuentra comprendido en el área de influencia de dos hoyas hidrográficas, hacia el norte la del Lago de Maracaibo y al sur la del río Orinoco, que son alimentadas por una densa red hídrica que nace en la zona montañosa, y además alberga la mayor diversidad biológica de Venezuela. En consecuencia, es una región con los más variados ecosistemas estratégicos existentes, entre otros, bosque xerófito, áreas de páramo y selva nublada. Sin embargo, como es usual en nuestras urbes latinoamericanas y en sus zonas rurales adyacentes, debido entre otras causas a una escasa e ineficiente planificación urbana, estas bondades naturales se ven amenazadas por diversos impactos ambientales. Además, son tales las condiciones ambientales de esta ciudad que la Universidad de Los Andes durante un encuentro académico internacional que reunió a las Cátedras UNESCO

para la Sustentabilidad de Iberoamérica y los directivos de la Red Foro Latinoamericano de Ciencias Ambientales, y en que se recomendó la creación de una red, en América Latina, para promover el desarrollo de investigación de las reservas de biosferas en ambiente urbano, se propuso a Mérida precisamente como *reserva de biosfera en ambiente urbano*, figura que aún no contempla la UNESCO, que desde 1972 instauró la denominación de reserva en ambiente natural (agrupa a 539 lugares en todo el mundo).

Fortaleza humana e institucional. Es tal la influencia de la Universidad de Los Andes (ULA) en todos los ámbitos de la sociedad merideña que el imaginario colectivo se expresa sobre esta condición con la frase “Mérida es una universidad con una ciudad por dentro” y, de acuerdo con Rangel Mora, Maritza (2008, citando a Dober, 2006) en su investigación sobre juventud universitaria y espacialidad urbana, esta ciudad se puede considerar una *edutrópolis* pues alberga en su área metropolitana funciones educacionales, sociales, económicas y culturales en una red de centros de educación superior. Por otra parte, esta institución pública de educación superior es consecuente con la importancia que le conceden los merideños, pues cuenta con distintos programas de extensión para solucionar las necesidades que se presentan en su entorno. Entre múltiples iniciativas de este tipo, los Proyectos Agenda (Agua, Plátano, Papa) constituyen verdaderos mega-proyectos interdisciplinarios que reúnen diversas instituciones, las comunidades involucradas y significativos recursos financieros, bajo la coordinación del Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico de esta universidad. Pero, además, desde el punto de vista ambiental, aspecto que más interesa en este trabajo, la universidad creó en el año 1985 la Comisión Universitaria de Asuntos Ambientales cuyos objetivos⁷ son 1) crear un mecanismo institucional capaz de integrar, canalizar, planificar, coordinar e implementar acciones concretas en el campo ambiental de Mérida y la región de influencia; 2) asesorar al Consejo Universitario en materia ambiental; 3) vincular a la ULA con los organismos locales, regionales o nacionales que se ocupen de la materia ambiental. A propósito del liderazgo femenino ambiental, esta instancia ha sido presidida sólo por mujeres desde que fuera instaurada. Además, entre otros muchos proyectos de extensión, acaso el más importante en lo que concierne a proyectos socioambientales es el Proyecto sobre el Parque Metropolitano Albarregas (Pamalba), coordinado por la Oficina

7 Comisión Universitaria de Asuntos Ambientales, Universidad de Los Andes (2005).

Pamalba, que se orienta a coordinar e impulsar todas las acciones relacionadas con restauración ecológica, habilitación urbana, prevención y atención de riesgos, promoción del capital social, apropiación del parque como espacio público, participación de la iniciativa privada, y educación ambiental y cultura ciudadana, pues se considera que es este un espacio urbano –que atraviesa materialmente toda la ciudad y se extiende en una superficie de 612 hectáreas y con 22 Km. de extensión– de alta valoración ecológica, espacial, funcional y paisajística. Para llevar a cabo estos proyectos la ULA cuenta con docentes e investigadores⁸ de diversas disciplinas, pero a su vez, con una población que tiene la convicción que su ciudad está destinada a ser un símbolo ecológico en Venezuela, lo cual es esencial para el desarrollo de las actividades turísticas que garantizan ingresos económicos. Esta creencia se comprobó en la encuesta de percepción que se mencionó antes, pero igualmente mostró que las personas adolecen de herramientas y conocimientos para conciliar esta conciencia ambiental con sus acciones cotidianas. Así, podemos afirmar que si bien Mérida constituye un entorno natural de interés científico, económico y social, la participación de sus instituciones, especialistas, ciudadanos, comunidades y por supuesto, de sus mujeres líderes en materia ambiental, es vital para llevar a feliz término las acciones e iniciativas ambientales descritas, las que se planeen en el futuro, y el propósito de conservar el capital natural de esta región.

Urgente necesidad de revertir y solucionar los problemas ambientales actuales. Sin duda alguna, vivimos tiempos de gran incertidumbre social, económica y ambiental. Si nos acogemos a la visión sociológica de Ulrich Beck (1998), vivimos en la *sociedad del riesgo*⁹. Esta teoría determina y caracteriza trascendentales hitos y periodos de la más reciente historia de la humanidad: primero, el desastre de Chernobyl como el fin de la modernidad; segundo, la Caída del muro de Berlín, que marca el inicio ya no de la posmodernidad sino de una modernidad distinta, periodo en el que se configurarían transformaciones aún más radicales que podrían provocar la desaparición de la misma civilización, para superar definitivamente la modernidad, o bien colocar en suspenso la existencia de la raza humana (poshistoria). Entre otros cambios

8 La ULA es la segunda universidad del país y cuenta con el mayor número de investigadoras e investigadores acreditados en el Programa de Promoción al Investigador.

9 Ulrich Beck, sociólogo y filósofo alemán, expone esta teoría en su libro *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad* (1986).

que están en pleno desarrollo, según Beck, se pueden mencionar: la *Revolución microelectrónica*, la *Revolución femenina*, y la *Revolución ecológica* (los dos últimos de esencial pertinencia en la investigación que nos ocupa). En consecuencia, las cada vez más contundentes comprobaciones científicas, o las evidentes advertencias que nos hacen los abrumadores y graves desastres naturales de los últimos tiempos, nos deben convocar para asumir la ineludible responsabilidad de revertir y solucionar los problemas ambientales que todos hemos contribuido a generar, y repensar la forma en que hemos organizado nuestro mundo desde el punto de vista social, económico y tecnológico.

4. Las preguntas esenciales y el método para responderlas

Ahora bien, volviendo al propósito al que nos conducen estas reflexiones, surgen entonces varias preguntas acerca de la naturaleza del liderazgo femenino ambiental, en relación en la forma en que se ejerce por parte de las mujeres que asumen la responsabilidad para desarrollar proyectos e iniciativas ambientales. ¿Cuáles han sido sus motivaciones y expectativas para dedicar sus esfuerzos en iniciativas ambientales? ¿Han influido en ellas las teorías predominantes sobre la forma de afrontar la problemática ambiental, tales como el feminismo, el ecofeminismo o el ecologismo? ¿Qué ideas predominan en ellas sobre el significado de liderazgo? ¿Cuáles son los atributos de liderazgo que valoran y cuáles los que rechazan? ¿Han ejercido el liderazgo en las mismas condiciones que los hombres? ¿Qué diferencias aprecian entre los liderazgos femeninos y masculinos? ¿Hasta dónde las construcciones de género influyen en sus percepciones sobre el liderazgo y en su desempeño? ¿Existen características diferenciales entre la participación femenina y la masculina, en los espacios de interés, en cuanto a los cargos ocupados y al liderazgo desempeñado? ¿Qué factores pueden favorecer u obstaculizar el desempeño de roles de liderazgo? Para obtener respuestas a estas preguntas y con el objetivo de identificar la naturaleza del liderazgo femenino, se realizarán, por una parte, entrevistas a un grupo de mujeres líderes de opinión que actualmente están a la cabeza de diferentes proyectos o instancias que se relacionan con el área ambiental, y en segundo término se consultará a centros de investigación; organizaciones comunitarias; instituciones y organismos de las esferas pública, privada y académica relacionadas con el tema

ambiental, sobre la forma en que se distribuyen las posiciones clave entre mujeres y hombres, pero, además, para obtener información sobre diferentes categorías de análisis tales como edad, nivel educativo, tiempo de dedicación a disciplinas ambientalistas, si se asumen como una actividad a dedicación exclusiva o se realiza de manera interdisciplinaria, parcial o en combinación con otras responsabilidades, y si es rural o urbana el área en que se desempeñan estas labores.

5. Conclusiones

Después de las anteriores consideraciones y revisar los supuestos con los que iniciamos este texto, podemos afirmar que, de acuerdo a los datos y la información que hemos revisado, lo que algunos y algunas han llamado la “feminización del mundo” hasta ahora pareciera asomarse tímidamente. Si bien se ha realizado avances en algunas áreas como la educación, sector que realmente se ha feminizado en cierta medida (en Venezuela las mujeres representan el 60% del total de estudiantes) –y por supuesto la pobreza que tiene una considerablemente alta participación femenina–, en lo que respecta al aspecto laboral y a la presencia de la mujer en las posiciones de elección y representación política, por lo menos en América, los resultados aún son muy precarios. Aunque las bases legales y normativas ya se han determinado, la realidad es que la práctica diaria representada en elementos discriminantes como la utilización discrecional de la diferencia de género, o el llamado “techo de cristal”, constituyen significativos impedimentos para que las mujeres obtengan una mayor representación en estos ámbitos.

En cuanto al liderazgo ambiental, si consideramos que la mujer, de acuerdo al estereotipo impuesto por la sociedad pudiera estar mejor dotada para ejercer el liderazgo ambiental –por la asociación ancestral y simplista que se hace con la “madre Tierra”–, podría alcanzar altos niveles de desempeño, la discriminación de género parece ser un determinante subjetivo que termina por reducir aspectos considerados más objetivos como las calificaciones académicas, el desempeño laboral o una firme y decidida vocación. De tal manera que la tarea sigue siendo ardua, pues las mujeres que lideran proyectos e iniciativas ambientales, deben librar varias luchas al mismo tiempo. Por un lado, deben enfrentar el estereotipo femenino cuya inserción se impone en todas sus acciones y propuestas, y puede por tanto, restar credibilidad, por ejemplo, a sus planteamientos en procura de la defensa del ambiente y el entorno. Esto

se relaciona con los niveles de conciencia ambiental imperantes, pues es posible que aunque estén supuestamente mejor dotadas para transmitir valores, también es posible que las construcciones de género sea un serio impedimento lograr mejores resultados en este sentido. Por otra parte, también se deben hacer los esfuerzos necesarios para transmitir una visión del ecofeminismo que se aparte definitivamente de la idea que es una propuesta propia y exclusiva de mujeres; aunque la visión femenina ya se esté empezando a aceptar como un enfoque idóneo para abordar ciertas problemáticas, todavía falta mucho por recorrer para que se acoja de manera desprevenida y objetiva.

Por lo pronto, el recorrido que acabamos de realizar nos deja entrever que los aspectos que hemos tocado en este artículo, hacen parte esencial del entorno en que se ejerce el liderazgo femenino, con todos los impedimentos y limitaciones ya mencionados, pero asimismo con los logros, precarios y a veces significativos, que se han logrado alcanzar. De esta manera, los aspectos aquí tratados servirán de fundamento para la investigación que se realizará posteriormente sobre la caracterización del liderazgo femenino ambiental en la ciudad de Mérida, Venezuela.

Bibliografía

- ALBORNOZ, O. (2003). Educación y sociedad en América Latina, una década después. En: *Fermentum*, Vol. 13, No. 37, mayo-agosto, Mérida, Venezuela.
- ARRANZ LOZANO, F. (2002). De la uniformidad a la diversidad reivindicativa: una introducción a la teoría feminista. En: Paloma Román y Jaime Ferri (Eds.) *Los movimientos sociales conciencia y acción de una sociedad politizada*. Consejo de la Juventud de España, Madrid,
- BUSTILLOS DURÁN, S. (2005). Mujeres de tierra. Ambientalismo, feminismo y ecofeminismo. En: *Nóesis*, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, Género, feminismo(s) y violencia desde la frontera norte, Vol. 15, No. 28, julio-diciembre, pp. 59-77, México.
- CACERES, G. et al (2004). Análisis de necesidades y oferta de capacitación. Componente de educación y difusión del Proyecto Páramo Andino. Informe final.
- CÁCERES, G.; SIVIRA, J.; y LÓPEZ, C. (2008). Encuesta sobre conocimientos y percepciones de la población urbana sobre el páramo - Mérida Venezuela. Trabajo realizado para el componente de Educación y Difusión del Proyecto Páramo Andino.

- CAMARGO, M. G. y GUERRERO, O. (1997). Repercusiones ambientales significativas en la ciudad de Mérida. En: *Geoenseñanza*. Universidad de Los Andes, San Cristóbal. Vol. 2, pp. 107-126.
- CASTELLS, M. (1999). El reverdecimiento del yo: el movimiento ecologista. En: *El poder de la identidad*, Vol. II, Siglo XXI Editores, México.
- CLARAC DE BRICEÑO, J. (2002). Cultura, lenguaje y mujer. En: Revista *Otras Miradas*, Vol.2, No.2, diciembre.
- COMISIÓN UNIVERSITARIA DE ASUNTOS AMBIENTALES (2005). Papel de trabajo sobre la transformación de la Comisión Universitaria de Asuntos Ambientales en Dirección de Asuntos Ambientales. Universidad de Los Andes. Mimeografiado.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1997) UNFPA. Caracas, Venezuela.
- COUNCIL OF WOMEN WORLD LEADERS (Consejo de Mujeres Líderes Mundiales). Disponible en: <http://www.womenworldleaders.org> (Consulta: mayo 3 de 2008).
- HELLER, L. (2004). La especificidad de los liderazgos. Distintas organizaciones, distintos estilos de liderazgo. En: Revista *Subjetividad y procesos cognitivos*. "Género, Trabajo y Familia", No. 5, pp. 95-125. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), Paraguay, Argentina.
- IMAGINING OURSELVES, A GLOBAL GENERATION OF WOMEN (s/f). Disponible en: http://imagining_ourselves.imow.org/pb/Home.aspx?lang=3 (Consulta: mayo 3 de 2008).
- IRANZO, C. y Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo laboral. En: Revista Venezolana de Gerencia (RGV), Año 7, No. 20, Universidad del Zulia, Venezuela.
- LEFF, E. (1996). Ambiente y democracia: los nuevos actores del ambientalismo en el medio rural mexicano. En: Hubert C. de Grammont y Héctor Tejera Gaona (Coords.). *La sociedad rural mexicana frente al nuevo milenio. Los nuevos actores sociales y procesos políticos en el campo*. Plaza y Valdez Editores, UAM, UNAM, e INAH. Vol. IV, pp. 35-64, México.)
- MELLOR, M. (2000). *Feminismo y Ecología*. Siglo XXI, México.
- (2002). Género y medio ambiente, En: Michel Redcliff y Graham Woodgate (Coord.) *Sociología del medio ambiente*. McGraw-Hill, Interamericana de España, Madrid.
- MERCHANT, C. (1996). *Earthcare: Women and the Environment*. Nueva York, Routledge.

- MORILLO MORENO, M. (2006). Análisis del mercado laboral venezolano. En: Revista Venezolana de Sociología y Antropología, Vol. 16, No. 46, mayo. HUMANIC, Universidad de Los Andes, Mérida.
- OBSERVATORIO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA - ONCTI (2007). Estadísticas del Boletín No. 2. Disponible en: www.oncti.gob.ve (Consulta: mayo 2 de 2008).
- OIT (2003). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Primera edición. Ginebra, Suiza.
- (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Primera Edición. Ginebra, Suiza.
- (2004). Promoviendo la igualdad de género. Oficina para la Igualdad de Género. Primera edición. Ginebra, Suiza.
- (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Oficina para la Igualdad de Género. Ginebra, Suiza.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD - OPS (2005). Género, salud y desarrollo en las Américas. Indicadores 2005. Folleto informativo.
- PAPADÓPULOS, J. y RADAKOVICH, R. (2006). Educación superior y género en América Latina y El Caribe. Ponencia presentada en el Seminario Internacional IESALC/ UNESCO y Consejo de Rectores de Panamá: "La Educación Superior en América Latina y el Caribe", marzo, Panamá.
- RANGEL MORA, M. (2008). Juventud universitaria y espacialidad urbana. Mérida y sus condiciones para el ocio juvenil. En: *Fermentum* No. 51.
- REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No. 5.453. Imprenta Nacional, Venezuela.
- REVILLA BLANCO, M. (2002). Una parte del arco Iris. El ecologismo y el pacifismo y sus efectos transformadores. En: Paloma Román y Jaime Ferri (Eds.). *Los movimientos sociales. Conciencia y acción de una sociedad politizada*. Consejo de la Juventud de España
- RODRÍGUEZ, M. (s/f). La perspectiva de género como generadora de cambios en el ámbito laboral. Mimeo, artículo pendiente de publicar en *La perspectiva de género en la construcción de los saberes*. GIGEX- CODEPRE-ULA.
- SIERRA ESCALONA, R. (2005). Más mujeres graduadas y menos mujeres ocupadas. El dilema de la feminización de la educación superior en Venezuela (1970-2001). En: *Cuadernos del Cendes*, Vol.22, No.58, enero, Caracas.

- SOTO, C.; BAREIRO, L. y SOTO, L. (2003). Mujeres y hombres líderes. Vivencias y opiniones de la población. Centro de Documentación y Estudios (CDE). Proyecto Liderazgo Femenino en Paraguay, de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República. Asunción, Paraguay.
- VESSURI, H. y CANINO, M. V. (2001). El género en la ciencia venezolana (1990-1999). En: *Interciencia*, julio, Vol. 26, No. 7.
- ZABLUDOVSKY, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. En: *Política y Cultura*, otoño 2007, No. 28, pp. 9-41