

# La situación de las mujeres en las bibliotecas a nivel internacional<sup>1,2</sup>

PAT GANNON-LEARY Y SANDRA PARKER

El artículo muestra los resultados de un estudio mundial sobre la posición de la mujer en las bibliotecas, realizado por la Mesa Redonda sobre Temas de la Mujer de la IFLA. La investigación se llevó a cabo mediante un cuestionario que se distribuyó durante el congreso de la IFLA 2001 en Boston y que se rellenó a través del correo electrónico. Se exponen los resultados que se refieren a la contribución de las mujeres a la sociedad en la era de la información y al grado de respeto que se muestra hacia ellas y hacia la profesión en general. Se pregunta si funciona en el mundo de la información una especie de “techo de cristal”, que significaría que los hombres llegan antes a puestos más elevados. También se abordan temas relacionados con los salarios, la cualificación, así como la formación y desarrollo del personal. Se destacan algunos casos expuestos por los participantes donde se muestran situaciones de desigualdad y se sugieren lecturas e investigaciones adicionales.

**PALABRAS CLAVE:** Profesión de Bibliotecario. Bibliotecas. Mujeres. Situación Profesional. Cuestionarios. Internacionalmente.

## *THE ROUND TABLE ON WOMEN'S ISSUES SNAPSHOT PROJECT: THE STATUS OF WOMEN IN LIBRARIES, INTERNATIONALLY*

This article reports the results of an IFLA Round Table on Women's Issues-sponsored survey on the status of women in libraries worldwide. The research was conducted via a questionnaire distributed at IFLA 2001, Boston, and followed up by e-mail. Reports on the findings in relation to women's contribution to society in the information age and the degree of respect afforded to them and to the profession generally. Questions whether there is a glass ceiling in operation in the information world, meaning that men reach higher positions sooner. Salary issues, qualifications and staff training and development issues are also examined. Highlights sectors reported on by respondents as exhibiting inequities and makes suggestions for further reading and additional research.

**KEYWORDS:** Library profession. Libraries. Women. Professional Status. Questionnaires. Internationally.

## **INTRODUCCIÓN**

Este proyecto fue encargado por la Mesa Redonda de Temas sobre la Mujer en el 66 Congreso de la IFLA. Esta Mesa Redonda es una subdivisión de la IFLA que se

ocupa en profundidad de las cuestiones y temas que tienen especial relevancia para las mujeres tanto como profesionales de las bibliotecas como usuarias de ellas. Además, desarrolla programas para mejorar las oportunidades y la imagen de estos dos grupos de mujeres. También promueve la investigación, publicación, recogida y difusión de información sobre la situación de las mujeres en las bibliotecas. Otro objetivo es identificar la discriminación de cualquier tipo y las desigualdades en cuanto a recursos, programas y oportunidades en relación con las mujeres en la profesión bibliotecaria.

En este congreso, los miembros de la Mesa Redonda debatieron el *Informe Anual sobre Salarios 1999-2000* de la Asociación de Bibliotecas de Investigación de los Estados Unidos y resaltaron que el salario medio de las directoras de las bibliotecas universitarias (132.000 dólares) estaba ligeramente por encima del salario de los directores (125.000 dólares) (págs. 16-18). Actualmente, existe un número mayor de mujeres en puestos de dirección que ha habido anteriormente: 54 mujeres de un total de 111 cargos directivos.

Obviamente, éstas eran las buenas noticias. Lo malo era que el salario global de las mujeres en las bibliotecas académicas y de investigación de los Estados Unidos seguía siendo sólo el 94 por ciento del salario de los hombres. Durante los 19 años en que se están recogiendo estadísticas de este tipo las mujeres han estado acortando esta diferencia salarial, ya que en 1980 sólo ganaban el 87 por ciento, aunque el proceso es lento. En general, los hombres sólo representan el 35 por ciento del total de profesionales de las bibliotecas.

Se pensó entonces que sería interesante comparar estos salarios con los de otros países y otros sectores. Esto podría servir de base como estadística comparativa para investigaciones futuras.

Aunque se es consciente de que los asistentes a los Congresos de la IFLA no son representativos de la profesión en su totalidad, se pensó que podría ser posible realizar un estudio “sobre la marcha” consultando a los asistentes, a las mujeres con cargos dentro del organigrama de la IFLA y a los miembros de los comités presentes en el 67 Congreso de la IFLA para averiguar la situación de las profesionales de las bibliotecas a nivel internacional. Sandra Parker y Pat Gannon-Leary del Instituto de Investigación sobre Gestión de la Información de la Facultad de Documentación de la Universidad de Northumbria, Reino Unido, recibieron una pequeña subvención para realizar este trabajo y presentar los resultados en el 68 Congreso de la IFLA del año siguiente.

## METODOLOGÍA

Se elaboró un cuestionario y se distribuyó entre los miembros de la Mesa Redonda para recabar su opinión y comentarios. Inicialmente se le entregó únicamente a las mujeres asistentes aunque, posteriormente, se pensó conveniente incluir tam-

bién a los asistentes masculinos para poder contrastar los comentarios. Una vez que se aceptó el cuestionario, éste se incluyó en la página que la Mesa Redonda tiene en el servidor de la IFLA.

Se acordó que el cuestionario aparecería impreso en el boletín informativo gratuito y multilingüe *IFLA Express* que se publica durante el congreso de la IFLA y que se colocaría un buzón en el Área de Distribución de Información del congreso (un área bastante concurrida) en el que los asistentes podrían dejarlo una vez que lo hubieran rellenado.

Desgraciadamente, ninguna de las dos investigadoras encargadas del proyecto pudieron asistir a este congreso para animar a los asistentes a rellenar y entregar el cuestionario. Esto quizás puede explicar el escaso número de respuestas: sólo se dejaron en el buzón 26 cuestionarios.

Posteriormente, se enviaron mensajes a diferentes listas de correos como IFLA-L, Circplus, Lis-link y otras similares solicitando que aquellos que asistieron al congreso visitaran la página de la Mesa Redonda y rellenasen el cuestionario. Las investigadoras también recibieron un fichero en formato Excel de la IFLA con unos 3.000 nombres de personas que se habían inscrito para asistir al congreso. Alrededor de unas 2.000 de estas personas tenían dirección de correo electrónico por lo que se les envió un mensaje pidiéndoles que rellenasen el cuestionario. Esto dio como resultado que se recibieran unos cuantos cuestionarios más aunque mucha gente tuvo problemas con el formato pdf del fichero en la página web. Podían imprimirlo y rellenarlo manualmente pero no pudieron descargarlo y rellenarlo electrónicamente. Además, algunas personas mostraron preocupación por el hecho de que el cuestionario preguntara su nombre, institución y sueldo (aunque este último se especificó en intervalos bastante amplios). Como consecuencia, se volvió a enviar otro mensaje electrónico con el cuestionario al que se le adjuntó un fichero en formato Word. También se sugirió a los encuestados que, si lo preferían, dejaran en blanco el nombre y la institución y simplemente pusiesen el país y el tipo de institución en la que trabajaban. Este segundo correo tuvo más éxito elevando el número total de respuestas a 169 (con un 85 por ciento de participación femenina) de más de 60 países diferentes. No es de sorprender, dado que el congreso se celebró en Boston, Massachusetts, que la mayoría de las respuestas recibidas provenían de los Estados Unidos (50), 12 del Reino Unido, 8 de Canadá y 7 de los Países Bajos. En muchos casos sólo se recibió una respuesta de un país muy posiblemente debido a que en algunos casos sólo un representante de ese país asistió al congreso. Para facilitar el análisis, los países se agruparon por zonas geográficas, coincidiendo aproximadamente con los continentes (Tabla 1)

**TABLA 1:  
DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTAS POR “CONTINENTE”**

<b>Continente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
América del Norte	58	34,3
Latinoamérica y el Caribe	8	4,7
Asia Austral	5	3,0
Europa Occidental	42	24,9
Europa del Este	11	6,5
Oriente Medio	5	3,0
África	22	13,0
Extremo Oriente	17	10,1
India/Sri Lanka	1	0,6
Total	169	100,0

Según las cifras del congreso de la IFLA la asistencia superó las 5.000 personas por lo que no se puede afirmar que los resultados obtenidos sean estadísticamente significativos aunque se espera que sean de interés y puedan servir de punto de partida para futuras investigaciones. Entre los factores que condicionaron este bajo índice de respuestas se pueden incluir los siguientes:

- No todos los asistentes era bibliotecarios. Muchos eran el personal que trabajaba en las exposiciones comerciales y eran representantes de empresa.
- Algunos asistentes no dejaron su respuesta en el buzón que se había colocado expresamente para ello en el congreso.
- No todos los asistentes tenían dirección de correo electrónico por lo que no nos pudimos poner en contacto con ellos posteriormente.
- No todos los asistentes inscritos que aparecían en el fichero de Excel pudieron asistir al congreso, a algunos, por ejemplo, se les rechazó el visado.
- Algunos asistentes se habían jubilado o se habían ido a trabajar a otra institución después del congreso.
- Algunas instituciones tenían un sistema de correo que no admitía mensajes con ficheros adjuntos.
- Muchas direcciones de correo electrónico que aparecían en el fichero de Excel eran incorrectas por lo que no pudimos ponernos en contacto con esas personas.
- A algunas personas no nos gusta rellenar cuestionarios.

## RESULTADOS

### **Aportación a la Sociedad en la Era de la Información. Situación general**

Se espera que la era de la información traiga consigo el reconocimiento del papel tan importante que pueden desempeñar los profesionales de la información. Las bibliotecas han existido durante muchos años en muchos países por lo que se deberían haber convertido en una parte esencial de la cultura. Sin embargo, esta importante función social no siempre es reconocida en términos económicos y de estatus social. Esta fue una preocupación expresada por los encuestados de Noruega, Tailandia, Sudáfrica y los Estados Unidos, por ej.:

Los bibliotecarios tailandeses aún tienen que demostrar que las bibliotecas y la información desempeñan un papel importante en las comunidades y sociedad a la que servimos. [Mujer, Tailandia, Universidad]

En Sudáfrica ... sobre el papel se le da mucho valor a las bibliotecas, pero cuando se trata del estatus, el sueldo, etc., no se refleja. [Mujer, Sudáfrica, Biblioteca Pública]

El problema no es siempre el estatus que ocupa la mujer en nuestra profesión sino a veces el estatus de la profesión en sí. Algunos de los encuestados de diferentes países coincidían en que el estatus de cualquier persona que trabaje en una biblioteca era inferior de lo que debería ser. En algunas culturas, se daba aún el caso de que los usuarios de las bibliotecas ignoraban que el trabajo del bibliotecario consistía en algo más que simplemente estar sentado “detrás de un mostrador para prestar libros...” [Mujer, Papua Nueva Guinea, Servicios Internacionales]. En algunos casos (por ej., Oriente Medio y África), se pensaba que la administración no valoraba a las mujeres en su profesión. Los encuestados de la Europa del Este opinaban que el trabajo bibliotecario se consideraba más apropiado para las mujeres que para los hombres, la mayoría de los cuales trabajan en tecnología de la información.

La opinión general era que las mujeres necesitaban defender sus derechos, concienciar a la sociedad de su importancia y de lo que podría ofrecer, abrirse a la comunidad participando en proyectos y servicios para conseguir mayor reconocimiento y respeto.

### **¿PREDOMINAN LAS MUJERES?**

Tradicionalmente, en muchas culturas se ha considerado que la biblioteconomía es una profesión dominada por las mujeres y, sin embargo, los puestos directivos están ocupados predominantemente por hombres. ¿Corresponde esto a la realidad todavía o es un tópico? Uno de los encuestados de Norteamérica pensaba que ahora es un cliché y que, generalmente, debido a la equiparación salarial las mujeres son más respetadas y ocupan puestos importantes en las bibliotecas de todo el país.

Otros encuestados norteamericanos pensaban de forma distinta. En concreto, uno opinaba que:

¡Las mujeres mandan en los Estados Unidos! Sin embargo, debería haber más mujeres como directoras de bibliotecas. [Mujer, Estados Unidos, Universidad]

La mayoría de los encuestados opinaba que la profesión aún se considera dominada por las mujeres, especialmente, por ejemplo, en áreas como las bibliotecas de enfermería. Esto está cambiando lentamente y algunos encuestados citaban el número de cargos directivos en bibliotecas de investigación que ahora ocupan las mujeres, aunque fue rebatido por algunos que pensaban que muchos de los altos cargos de las bibliotecas y de las organizaciones profesionales eran hombres.

En el Lejano Oriente, la biblioteconomía es una profesión dominada por las mujeres (con unos porcentajes de entre el 75 y 90 por ciento) y, generalmente, los encuestados opinaban que existían pocas directoras y que sus salarios eran bajos.

En Asia austral, se reconocía que la situación está cambiando pero que aún existen desigualdades. Un gran número de instituciones australianas como las bibliotecas estatales, la biblioteca nacional, las bibliotecas universitarias, etc. tienen mujeres como directoras o en cargos directivos.

En Sudáfrica, la mayoría de los directores de bibliotecas son hombres, aunque la mayoría de los trabajadores de las bibliotecas son mujeres, a pesar del gran esfuerzo que se ha realizado para alcanzar la igualdad de oportunidades. Sigue existiendo un desequilibrio de género en la biblioteconomía al igual que en la enfermería y la enseñanza. También podría existir el problema añadido de la raza:

La mayoría de los cargos directivos están ocupados por hombres ... aunque la profesión está dominada por las mujeres de raza blanca y las pocas que llegan a detentar cargos de importancia son predominantemente de raza blanca. [Mujer, Sudáfrica, Universidad]

No obstante, los nigerianos encuestados sienten que hay cosas que están cambiando ahora con respecto a las mujeres ya que comienzan a ocupar puestos ejecutivos y a contribuir de una manera eficaz al rápido desarrollo de la biblioteconomía en su país.

Las mujeres encuestadas de Europa Occidental generalmente coincidían en que hay un gran número de mujeres trabajando en las bibliotecas aunque pocas desempeñan puestos de responsabilidad. En concreto, una pensaba que no debería existir ningún tipo de barrera ficticia para los puestos de responsabilidad en Escandinavia, aunque en realidad las hay:

Procediendo de un país escandinavo de tradición liberal no debería haber ningún tipo de barrera pero nosotros también tenemos un tope ficticio (justo por debajo del puesto de director de las bibliotecas de investigación más grandes. [Mujer, Dinamarca, Biblioteca nacional]

Los encuestados de Europa Occidental piensan que existe igualdad aunque están descontentos con su estatus profesional:

Estamos en el último escalón de las titulaciones académicas, a pesar de que muchos de nosotros tenemos cuatro o cinco años de estudio, que es comparable a los médicos y a otros profesionales con sueldos bien remunerados. [Hombre, Suecia, Biblioteca pública]

La biblioteconomía parece estar acaparada mayoritariamente por mujeres y la profesión en sí ocupa un estatus bajo entre otras profesiones equivalentes. [Hombre, Reino Unido, Biblioteca nacional]

## **EJEMPLOS DE MUJERES CON PUESTOS DE RESPONSABILIDAD**

En Australia existe una situación más esperanzadora donde las mujeres ocupan muchos cargos directivos como, por ejemplo, la Dirección General de la Biblioteca Nacional de Australia, cada una de las seis bibliotecas estatales está dirigida por una mujer y de las bibliotecas universitarias aproximadamente el 60 por ciento están dirigidas por una mujer. Desde Europa Occidental, un encuestado nos informó del reciente nombramiento de la primera mujer directora de biblioteca universitaria.

Algunas naciones africanas nos indicaron mujeres que ocupan cargos directivos; por ejemplo, la Universidad de Botswana tiene una directora y dos subdirectoras. El Servicio de la Biblioteca Nacional de Botswana cuenta con una directora y una subdirectora. En Zimbabwe, de las siete universidades del país que cuentan con un número considerable de bibliotecarios, seis de ellas están dirigidas por mujeres.

## **¿ASCIENDEN LOS HOMBRES MÁS RÁPIDO?**

Varios encuestados piensan que los hombres avanzan más rápidamente que las mujeres, posiblemente debido a que los hombres se sienten más dispuestos a ascender que las mujeres, y que el ascenso de las mujeres en su trabajo es más lento que el de los hombres:

Estoy todavía sorprendida del nombramiento de director de un recién licenciado. Y esto sigue ocurriendo. [Mujer, USA, Biblioteca universitaria]

Otros opinaban que para las mujeres la profesión de bibliotecario es un trabajo desinteresado que lo hacen por amor al arte.

La mayoría siente pasión por lo que hacen y muchas consideran su profesión como una parte importante de sus vidas. [Mujer, Singapur, Biblioteca nacional]

[Las mujeres] generalmente realizan un trabajo que adoran y por lo tanto deciden por voluntad propia aceptar salarios más bajos que sus compañeros. [Mujer. USA. Biblioteca universitaria]

## PROGRESO E IGUALDAD DE DERECHOS

Los encuestados norteamericanos tenían diferentes puntos de vista de cuánto se ha progresado en este sentido. Muchos piensan que todavía queda trabajo por hacer en relación con la equiparación salarial, lo que se está intentado resolver mediante medidas legislativas en algunos estados. La complejidad y la importancia del trabajo que la mujer ha venido desempeñando tradicionalmente está empezando a ser reconocido, al menos por los elementos más progresistas de la sociedad. Se piensa que, por fin, la proporción de mujeres existente en el nivel más alto de la administración se está empezando a asemejar a la proporción de mujeres que trabaja en la profesión en general. Las mujeres son ahora candidatas en igualdad de condiciones para los puestos de gestión y dirección y reciben la misma consideración que los hombres cuando solicitan un trabajo.

No obstante, para otros, todavía no se ha alcanzado la situación ideal y dudan de la aplicación práctica de las leyes sobre la igualdad:

Puede ser difícil evaluar en la práctica si se están considerando de igual modo a los hombres y a las mujeres para ocupar puestos de dirección, ya que existen muchos supuestos que son difíciles de medir. [Mujer, USA, Biblioteca pública]

Generalmente existe escepticismo sobre la implementación adecuada de las leyes sobre la igualdad, considerando su aplicación, en muchos casos, como subjetiva, arbitraria e inconsistente.

Una encuestada norteamericana pensaba que, aunque se había progresado en la última década, parece que hay una regresión en el caso de muchas mujeres jóvenes:

Personalmente pienso que es hora de revitalizar el movimiento feminista a mayor escala, ya que muchas jóvenes piensan en arreglarse para que se les valore. Yo que pertenecí a la primera promoción de mujeres en una universidad que en sus orígenes era totalmente masculina, siempre buscaba la igualdad a través de los libros y no del físico. [Mujer, USA, Biblioteca especializada]

Otra respuesta alarmante procedía de un bibliotecario africano que pensaba que el hecho de que hubiese mujeres ocupando posiciones de alta responsabilidad no asegura la igualdad para las otras mujeres:

Las mujeres no disfrutaban de las mismas oportunidades que sus compañeros, a pesar de que el gobierno mantiene una política para fomentar la igualdad. Su discriminación ocurre a nivel laboral... o, lo que es peor, allí donde otras mujeres ocupan puestos de autoridad, éstas son incluso más discriminatorias con las otras mujeres que con los hombres... [Hombre, Zimbabue, Biblioteca universitaria]

## CUESTIONES SALARIALES

De aquellos encuestados que indicaron su categoría profesional, la mayoría (63) eran directores. El segundo grupo (52) eran jefes de departamento o servicio (Tabla 2). Esto es de esperar dado el estatus del congreso de la IFLA y los recursos de que disponen aquellos que ocupan puestos de responsabilidad.

**TABLA 2. CATEGORÍA PROFESIONAL DE LOS ENCUESTADOS  
(MUJERES Y HOMBRES)**

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Director	63	37.3
Subdirector	11	6.5
Jefe de Departamento.	52	30.8
Personal de Categoría Superior	31	18.3
Sin especificar	12	7.1
Total	169	100.0

Dada la categoría profesional de muchos de los encuestados, las escalas salariales eran bastantes sorprendentes (Tabla 3). El salario medio era de 50.000-99.999 dólares americanos.

**TABLA 3. SALARIO ANUAL DE LOS ENCUESTADOS**

<b>Salario Anual (USD)</b>	<b>Frequency</b>	<b>%</b>
Menos de 20.000	40	23.7
20.000-29.000	18	10.7
30.000-39.000	25	14.8
40.000-49.000	21	12.4
50.000-99.000	52	30.8
Más de 100.000	8	4.7
Sin especificar	5	3.0
Total	169	100.0

Una encuestada de Nueva Zelanda opinaba con respecto a las escalas salariales usadas en el cuestionario que la franja en la que ella se encontraba (30.000-39.000 dólares americanos) no era representativa del salario con respecto al nivel de vida de su país. Una encuestada canadiense que se encontraba en la misma franja salarial (30.000-39.000 dólares americanos) señaló que ella ganaba 50.000 dólares canadienses que traducido al poder adquisitivo o nivel de vida americano era equivalente a más de 50.000 dólares americanos, pero que, sin embargo, al cambiarlo en dólares americanos su valor se reducía a sólo dos tercios de la cantidad original. Un encuestado australiano dijo que ganaba 105.000 dólares australianos aunque aclaró que además disponía de un coche, gasolina gratis, teléfono móvil, se le pagaba parte de su factura telefónica de la casa, viaje en clase business, etc. Además, debemos tener en cuenta que la escala salarial 50.000-99.000 dólares americanos era probablemente demasiado amplia. Algunos de los encuestados indicaron que sus salarios estaban más cerca del límite inferior que del superior de esta escala.

El análisis salarial por continente (Tabla 4, 5 y 6) nos muestra que muchas personas que ocupan puestos de responsabilidad en Europa Occidental, África y el Extremo Oriente se encuentra en la franja salarial más baja con unos sueldos inferiores a 20.000 dólares americanos anuales.

**TABLA 4. ANÁLISIS SALARIAL POR CONTINENTE**

<b>Continente</b>	<b>20.000\$</b>	<b>20.999- 29.999\$</b>	<b>30.999- 39.999\$</b>	<b>40.999- -49.999\$</b>	<b>50.999- 99.999\$</b>	<b>100.000\$</b>
América del Norte	-	3	6	11	32	6
Latinoamérica y el Caribe	3	-	1	1	1	1
Asia Austral	-	-	2	-	2	-
Europa Occidental	2	8	13	6	11	-
Europa Oriental	9	1	-	-	-	-
Oriente Medio	1	-	3	-	1	-
África	16	3	-	1	2	-
Extremo Oriente	8	3	-	2	3	1
India/Sri Lanka	1	-	-	-	-	-
Total	40	18	25	21	52	8

**TABLA 5. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS DE LAS MUJERES POR CONTINENTE**

<b>Continente</b>	<b>20.000\$</b>	<b>20.999- 29.999\$</b>	<b>30.999- 39.999\$</b>	<b>40.999- 49.999\$</b>	<b>50.999- 99.999\$</b>	<b>100.000\$</b>
América del Norte	-	3	6	10	27	5
Latinoamérica y el Caribe	3	-	1	1	-	1
Asia Austral	-	-	2	-	2	-
Europa Occidental	1	8	11	5	7	-
Europa Oriental	8	-	-	-	-	-
Oriente Medio	1	-	3	-	1	-
África	12	3	-	1	-	-
Extremo Oriente	7	3	-	2	3	1
India/Sri Lanka	1	-	-	-	-	-
Total	33	17	23	19	40	7

**TABLA 6. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS DE LOS HOMBRES POR CONTINENTE**

<b>Continente</b>	<b>20.000\$</b>	<b>20.999- 29.999\$</b>	<b>30.999- 39.999\$</b>	<b>40.999- 49.999\$</b>	<b>50.999- 99.999\$</b>	<b>100.000\$</b>
América del Norte	-	-	-	1	5	1
Latinoamérica y el Caribe	-	-	-	-	1	-
Asia Austral	-	-	-	-	-	-
Europa Occidental	1	-	2	1	4	-
Europa Oriental	1	1	-	-	-	-
Oriente Medio	-	-	-	-	-	-
África	4	-	-	-	2	-
Extremo Oriente	1	-	-	-	-	-
India/Sri Lanka	-	-	-	-	-	-
Total	7	1	2	2	12	1

Los encuestados, tanto hombres como mujeres, piensan que las mujeres a menudo ganan menos que los hombres incluso ocupando puestos similares y que el personal de apoyo de las bibliotecas ganan a menudo lo justo para vivir incluso después de 20-40 años de servicio.

Las investigaciones recientes sobre los salarios en los Estados Unidos y el Reino Unido nos han demostrado que todavía existen diferencias entre los sueldos de los hombres y las mujeres. El informe “Highlighths of Women’s Earnings” [“Características de los salarios de las mujeres”] del *Bureau of Labor Statistics* americano [Oficina de Estadísticas Laborales] señala que:

En el año 2000 la mujer ganaba por término medio durante una semana a jornada completa 491 dólares americanos lo que representa el 79 por ciento de los 646 que ganaban los hombres. En 1979, cuando por primera vez hay datos comparativos, las mujeres ganaban aproximadamente el 63 por ciento de lo que ganaban los hombres...<sup>3</sup>

En septiembre del 2001<sup>4</sup> el periódico *Financial Times* publicó los resultados de un estudio realizado por el *Institute of Management* [Instituto de Gestión de Empresas] que decía que, aunque cuatro de cada diez mujeres en puestos de dirección ganaban más que sus compañeros y que un tercio ganaban lo mismo, un tercio de las 1.500 mujeres en puestos de dirección encuestadas dijeron que en su organización todavía existe la discriminación salarial y casi la mitad pensaban que las mujeres todavía encuentran discriminación a la hora de promocionarse en su trabajo. Este informe también mostraba que el 24 por ciento de los puestos de dirección estaban ocupados por mujeres, frente al 9 por ciento de hace diez años.

La desigualdad salarial parece ser un obstáculo mucho mayor en el sector privado que el público ya que la mitad de los encuestados del sector privado opinaban que sufrían discriminación salarial en su trabajo frente a menos de un tercio de los encuestados del sector público. Sería interesante comprobar si esta discriminación se refleja de igual modo en los sectores públicos y privados de las bibliotecas.

## TITULACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

¿Se ve condicionada la promoción de las mujeres por la falta de titulación? Una encuestada americana precisó que los puestos de dirección exigen el título de doctor cuando la mayoría de los bibliotecarios sólo poseen el título de licenciado, lo que supone una limitación tanto para los hombres como para las mujeres. Por otro lado, en algunos casos, la titulación en biblioteconomía puede que no sea lo que ayude a promocionarse en la profesión. De hecho, una bibliotecaria americana señaló que muchos directores (hombres) no son bibliotecarios titulados.

Otro encuestado, en esta ocasión de Europa Occidental, señaló que muchas mujeres ocupaban un puesto de trabajo inferior a su nivel de estudios. Aquellas mujeres que hayan dejado momentáneamente su profesión para criar hijos puede que necesiten formación adicional para reincorporarse. Otros encuestados dijeron que tenían una gran necesidad de recibir formación continua, especialmente en tecnología: la gente necesita experiencia práctica, contar con un grupo de apoyo dentro del trabajo y

guarderías donde dejar sus hijos mientras están recibiendo formación de apoyo fuera de la jornada laboral.

Algunos piensan que la falta de formación en las nuevas tecnologías lleva a que las trabajadoras mayores estén en desventaja frente a las jóvenes e incluso a otros compañeros de su misma edad con habilidades adquiridas fuera de la biblioteca relacionadas con la tecnología de la información. La falta de participación de las mujeres en la automatización de la biblioteca influye negativamente en el prestigio profesional de las bibliotecarias en el desempeño de su función.

Por otro lado, la educación a distancia se ve como una opción para aumentar las perspectivas de futuro del personal de apoyo de las bibliotecas. Para que este tipo de personal se integre en nuestra profesión es aconsejable una formación más formal y específica en cuestiones relacionadas con la gestión. Para que esto sea posible, se necesita tiempo y dinero.

## SECTORES CONCRETOS

Los encuestados procedían de diferentes sectores, la mayoría de ellos de universidades y los menos de bibliotecas escolares (Tabla 7). Esto es de esperar debido a los escasos recursos de que disponen para que el personal puede permitirse la posibilidad de asistir al congreso.

**TABLE 7. SECTORES DE PROCEDENCIA DE LOS ENCUESTADOS**

Sector	Frecuencia	%
Universidad	62	36.7
Especial/Investigación	32	18.9
Público	21	12.4
Nacional/Internacional	29	17.2
Gobierno/Parlamento	13	7.7
Escuela/Educación	11	6.5
Sin especificar	1	0.6
Total	169	100.0

¿Existen diferencias dependiendo el sector donde se trabaje? Según el país, algunos sectores destacan sobre otros.

#### *Las bibliotecas públicas en América del Norte*

Un bibliotecario canadiense observó que, en general, en el sector de las bibliotecas públicas muchas mujeres que trabajan en grandes instituciones se encuentran en el nivel medio de gestión u ocupan puestos de trabajo inferiores, incapaces de superar un tope ficticio. Aquellas que ocupan puestos de dirección lo hacían dentro de las áreas más tradicionales de la biblioteconomía como, por ejemplo, referencia, catalogación o adquisiciones pero no en las áreas de servicios técnicos, digitales o de conservación.

Algunos bibliotecarios americanos de bibliotecas públicas manifestaron que sus compañeros que trabajan en las bibliotecas públicas y en los servicios bibliotecarios para jóvenes no están pagados debidamente y están infravalorados.

#### *Las bibliotecas escolares en Europa Occidental*

Según los encuestados, los bibliotecarios de las bibliotecas escolares se encuentran entre los bibliotecarios con peores sueldos de los Países Bajos, Noruega y el Reino Unido. Suelen ganar considerablemente menos que los profesores y es poco frecuente que disfruten de vacaciones pagadas. En algunos casos, se dijo que se les trataba más como secretarias que como profesionales.

#### *El sector de la tecnología de la información en Australia*

Aunque generalmente se creía que las oportunidades de promoción y de trabajo de las bibliotecarias en Australia eran buenas, el área de la tecnología de la información sigue dominado por los hombres en el sector de las aplicaciones. No obstante, los servicios web parecen más atractivos para las mujeres.

#### *Las bibliotecas especiales – la excepción*

Un encuestado de una biblioteca para ciegos comentó el hecho de que estas bibliotecas tienen muchas mujeres ocupando puestos de dirección especialmente en Europa y, hasta cierto punto, en Norteamérica, y dijo que:

Cuando uno analiza las bibliotecas para ciegos que son de acceso libre y han establecido redes cooperativas de trabajo con otras bibliotecas, la mayoría de ellas están dirigidas por mujeres. Cuando uno se encuentra hombres a cargo de estas bibliotecas los obstáculos son mayores. [Hombre, Países Bajos, biblioteca especial]

Aunque esto es caer en el tópico, pensaba que era algo evidente respaldado por su observación personal que demostraba que:

Las condiciones de trabajo, cooperación y el nivel de respecto profesional y personal dentro de las bibliotecas suelen ser mucho mejores en las bibliotecas dirigidas por mujeres. [Ibid.]

## SUGERENCIAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

El objetivo de un estudio reciente realizado por Linehan y Walsh<sup>5</sup> era comprender mejor la trayectoria internacional de la mujer en los puestos de dirección en el contexto europeo para comprender mejor las barreras visibles e invisibles que limitan el avance profesional de la mujer a nivel internacional. Como nos indican las autoras, en Europa, menos del cinco por ciento de los cargos de dirección están ocupados por mujeres y en el resto de Europa sólo un dos por ciento.

Aunque este estudio examina la situación de los puestos directivos a nivel internacional, hay algunos puntos que son pertinentes para nuestro proyecto. Linehan y Walsh identificaron las barreras a las que se enfrentan las mujeres que quieren ocupar puestos de dirección a nivel internacional:

- Barreras invisibles
- Estar a la sombra profesional de la pareja
- Carrera frente a relaciones duraderas e hijos
- Falta de contactos influyentes
- Falsa política de igualdad de género
- Exclusión de los círculos profesionales

Existían barreras en todos los países donde trabajaban los participantes de este estudio: EE.UU., Sudáfrica, Asia austral, África, China, Singapur y Japón. En concreto, los encuestados alemanes afirmaron que era poco común que la carrera profesional de la mujer sea la principal de la pareja.

Nuestro proyecto no intentaba analizar factores personales como la pareja y otras personas a su cargo en esta ocasión, algo que quizás se debería investigar en el futuro. Como resultado de estas barreras adicionales a las que se enfrenta la mujer, Linehan y Walsh piensan que las mujeres necesitan más apoyo sicosocial que los hombres, por ej., personas de influencia, modelos a imitar y círculos profesionales. Ésta es un área en la que la Mesa Redonda de Temas sobre la Mujer puede tener más participación ya que es un grupo ya formado de mujeres profesionales con un gran interés por mejorar su estatus laboral y podría ser el foro ideal para encontrar contactos influyentes y círculos profesionales.

## REFERENCIAS

1. Traducción del artículo "The Round Table on Women's Issues Snapshot Project: The Status of Women in Libraries, Internationally", de Pat Gannon-Leary y Sandra Parker, aparecido en la revista *IFLA Journal*, Vol. 28 (2002) 1, pp. 17-23.
2. Traducido por Lozano Palacios, A. en colaboración con alumnos de Licenciatura de la Facultad de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Granada.
3. US Bureau of Labor Statistics. *Highlights of Women's Earnings in 2000*. BLS Report 952, August 2001. <http://www.bls.gov/pdf/cpswom2000.pdf>.
4. Maitland, A. Women managers still facing inequalities, survey shows. *Financial Times*, Sep. 20, 2001. <http://globalarchive.ft.com/globalarchive/articles.html?print=true&id=010920002142>.
5. Linehan, y J. Walsh. *Key issues in the senior female international career move: a qualitative study in a European context*. *British Journal of Management*, March, 2001.