La mujer en puestos de gestión universitaria

Raúl Velasco Aguirre

"¿Por qué, siendo los hombres y las mujeres parte de la especie humana, los horizontes de la vida para los unos y las otras son diferencialmente definidos en todas las sociedades? ¿Por qué las oportunidades de desarrollo, en todos los ámbitos, han sido y siguen siendo mayores para los hombres? ¿Será cierto que a los hombres 'les toca' construir la vida pública (el trabajo remunerado, los puestos administrativos, etcétera) y a las mujeres 'reinar' en el ámbito privado, es decir, en el hogar?"[1] La mujer había sido considerada a lo largo de la historia como un "cero a la izquierda" (estaba ausente hasta de las estadísticas), debido al sistema social patriarcal que desde nuestros ancestros ha venido rigiendo. "En la historiografía tradicional, las mujeres no tenían sitio, la historia era lo que los hombres escribían, hacían y sufrían. La causa y el efecto de esta situación era una perspectiva androcéntrica de la historia: la experiencia de los hombres en la y de la historia, se identificaba con historia general."[2]

El rol que desempeñaba la mujer en la sociedad, era el de reproductora de la especie humana y se le consideraba un ser inferior al hombre, estaba relegada de muchas actividades y carecía de derechos, mientras por el contrario, tenía muchas obligaciones. Mientras que lo masculino representaba el valor y la fortaleza, eran propias de la mujer la sumisión y la debilidad. Sin embargo, en los últimos años, los esquemas de pensamiento han cambiado, las mujeres han tenido el valor, la fuerza, la perseverancia y sobre todo la decisión de luchar por algo que les pertenece y de lo cual han vivido relegadas: sus derechos.

Los movimientos por y en favor de las mujeres han proliferado en nuestra sociedad contemporánea, obteniendo buenos resultados (la conquista de los derechos de la mujer, por ejemplo). La equidad entre géneros ha sido el punto central del debate, entendida ésta como el trato justo y democrático entre dos personas que por naturaleza biológica son distintas, pero que sin embargo tienen algo en común: son seres humanos.

En los últimos años la situación de la mujer con respecto del hombre ha mejorado; antes estaba relegada de la educación superior, hoy en día en algunos países alcanzan y superan a los varones en cuanto a matrícula. "En 19 países de América la matrícula femenina en educación superior se encuentra entre el 40 y el 66%."[3]

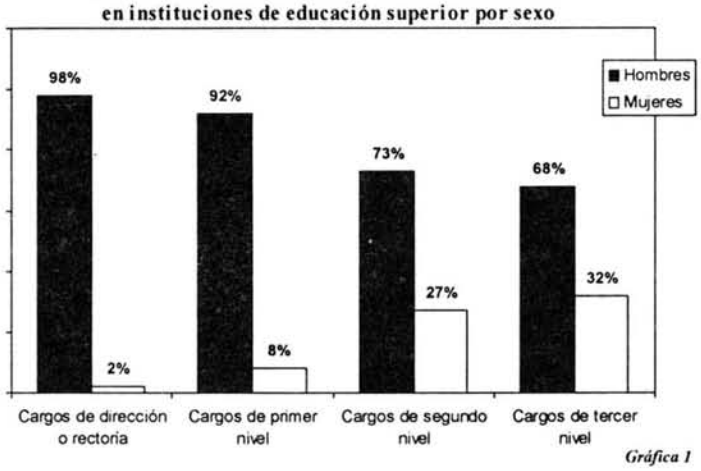
Hoy, el género femenino ha avanzado con paso firme para obtener la equidad en casi todos los aspectos de la vida, demostrando que es tan capaz como el hombre, lo cual está respaldado con cifras, pues mientras antes las mujeres no tenían acceso a la educación superior ahora han alcanzado y en algunos casos rebasado a los hombres, tanto en matrícula, como en eficiencia terminal,[4] por citar un ejemplo.

A continuación se aborda el tema de la participación de la mujer en la gestión académica. Los datos cuantitativos que se presentan se han obtenido y analizado tomando como muestra 89 instituciones de educación superior: 13 universidades privadas, 37 universidades públicas y 39 institutos tecnológicos públicos. El requisito era que fueran afiliadas a la ANUIES. Cabe aclarar que el diagnóstico se elaboró a partir de la información disponible en diversas fuentes.[5]

Los datos obtenidos revelan que en el ámbito de la gestión académica y administrativa, las mujeres aún no alcanzan los niveles de participación que registran en otros aspectos, como el de la matrícula antes citado. Un estudio realizado en Chile revela que las mujeres "[...] representan aproximadamente el 18% de los cargos en dirección en las universidades tradicionales. No existe en las universidades estatales ninguna mujer rectora y muy pocas decanas (una en la Universidad de Chile, una en la Universidad de Santiago, una en la Universidad Católica)".[6] En las conclusiones del seminario "Mujer y desarrollo en las universidades latinoamericanas", Lucía Pardo afirmó que "Las mujeres, siendo el 34% de la fuerza de trabajo, se ubican en pequeñas empresas, sin participación en cargos directivos o gerenciales".[7]

Para el caso de México, las cosas no son tan disímiles, pues de las 89 instituciones de educación superior consideradas en el estudio, sólo 2 tienen rectoras, mientras que en cargos considerados de primer nivel,[8] de 418 puestos, sólo 35 son ocupados por mujeres; en cargos de segundo nivel,[9] de 948 las mujeres ocupan 254 y en cargos de tercer nivel,[10] de 253 cargos, 82 son ocupados por mujeres (ver gráfica 1).

Participación en puestos de gestión académica y administrativa en instituciones de educación superior por sexo



Gráfica 1

Agrupando las instituciones en tres categorías para hacer un análisis más específico, según el sistema al que pertenecen (universidades públicas, universidades privadas e institutos tecnológicos públicos), vemos que las diferencias no son significativas con respecto del panorama general (ver tabla 1); las dos únicas rectoras, son las de la Universidad Pedagógica Nacional y la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Como se puede observar, el número de mujeres en puestos de decisión aumenta en niveles inferiores (segundo y tercero), pero sin llegar a ser superior que el de los hombres, mientras que en los puestos de primer nivel, la participación de la mujer es mucho más baja.

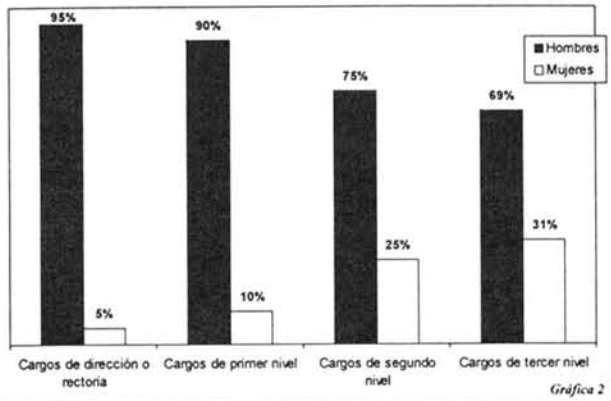
Generalmente, a las mujeres se les pone en puestos que se pueden considerar tradicionalmente femeninos y que con frecuencia no implican un alto grado de responsabilidad y decisión, como son los referentes a orientación, comunicación, relaciones públicas, difusión, secretarías privadas o particulares, bibliotecas, etcétera. Son raras las que obtienen un puesto de mayor jerarquía, como secretarias generales o abogadas generales, los cuales son muy importantes y de primer nivel.

Haciendo una comparación por sistema, nos damos cuenta que la situación de las mujeres es parecida, pero, que en el sistema de las universidades públicas, hay dos mujeres ocupando puestos de rectoría y un mayor porcentaje desempeñando puestos de primer nivel (ver gráfica 2), mientras que en el sistema universitario particular (ver gráfica 3) y en el sistema tecnológico público (ver gráfica 4) no existe ninguna mujer en puestos de dirección o rectoría y un menor porcentaje en los demás niveles. Sin embargo, haciendo una confrontación entre dos instituciones de educación superior de características diferentes, como son la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Universidad Autónoma Agraria "Antonio Narro", se encuentran diferencias muy grandes en cuanto a la ocupación de puestos de dirección por parte de las mujeres, ya que en la primera existe una cantidad que está por encima del promedio de todas las universidades (ver gráfica 5) y la segunda, por el contrario, cuenta con niveles muy bajos de mujeres laborando en puestos directivos (ver gráfica 6).

Muy probablemente esto se deba a que en la UPN ocupa la rectoría una mujer y la matrícula femenina es mayoritaria por tratarse de carreras identificadas como tradicionalmente femeninas, lo cual puede influir en que

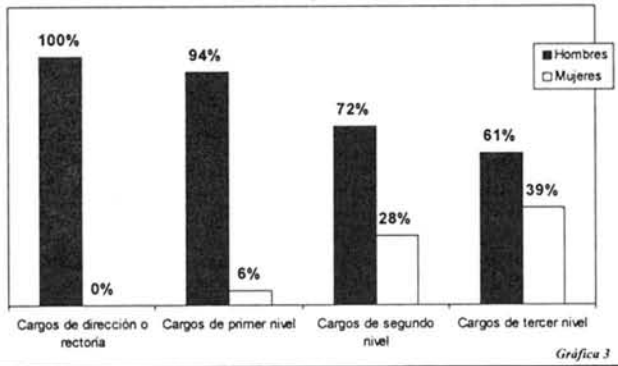
Tabla 1	Univ. Públicas		Univ. Privadas		Institutos Tec. Púb.	
	#	%	#	%	#	%
Rectores o directores	35	95	13	100	39	100
Rectoras o directoras	2	5	0	0	0	0
Hombres en cargos de primer nivel	229	90	49	96	105	94
Mujeres en cargos de primer nivel	26	10	2	4	7	6
Hombres en cargos de segundo nivel	251	75	76	72	367	72
Mujeres en cargos de segundo nivel	82	25	30	28	142	28
Hombres en cargos de tercer nivel	117	69	27	61	27	68
Mujeres en cargos de tercer nivel	52	31	17	39	13	32

Participación en puestos de gestión académica y adminisatrativa en universidades públicas por sexo



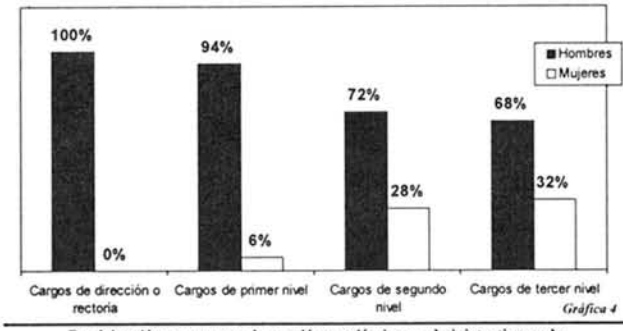
Gráfica 2

Participación en puestos de gestión académica y administrativa en universidades privadas por sexo



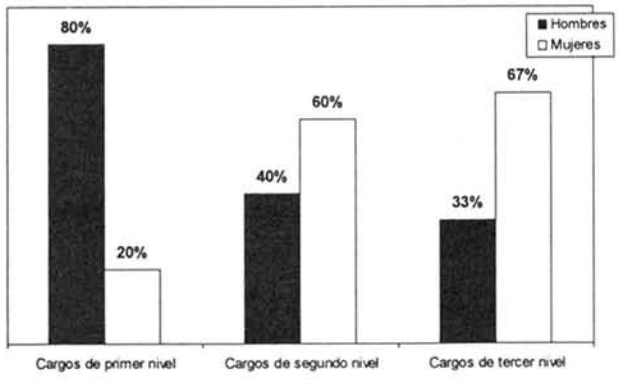
Gráfica 3

Participación en puestos de gestión académica y administrativa en tecnológicos públicos por sexo



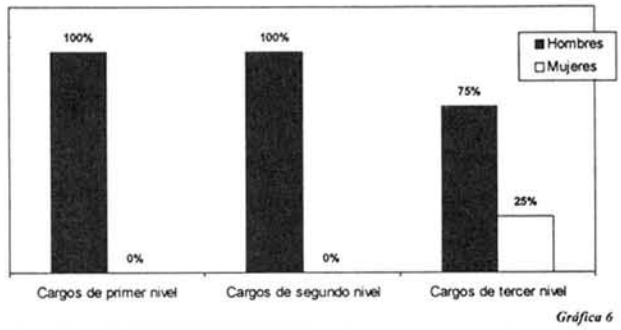
Gráfica 4

Participación en puestos de gestión académica y administrativa en la Universidad Pedagógica Nacional por sexo



Gráfica 5

Participación en puestos de gestión académica y administrativa en la Universidad Autónoma Agraria "Antonio Narro" por sexo



Gráfica 6

se busquen colaboradoras del mismo sexo, dando mayor oportunidad de acceso, mientras que por el otro lado, en la Universidad Autónoma Agraria "Antonio Narro", además de incluir carreras típicamente masculinas, cuenta con un rector a la cabeza, por lo tanto hay mayores probabilidades de que elija colaboradores de su mismo sexo. Esto obviamente está asociado con el hecho de que las relaciones entre colegas tienden a ser mayoritariamente con personas de igual sexo, en especial en sociedades como la mexicana, aún muy tradicional.

La pregunta que se impone para finalizar es: ¿cómo atenuar esta situación aún fuertemente discriminatoria para las mujeres en los niveles de gestión universitaria?

Podemos apuntar algunas estrategias que podrían operar si se logra en primer lugar la voluntad política (no sólo de las autoridades, sino de las y los interesados) para su puesta en marcha:

- Ante la existencia de puestos de trabajo disponibles en las instituciones, establecer convocatorias para cubrirlos, garantizando que una comisión imparcial juzgue las habilidades y cualidades para el puesto, independientemente del género de los candidatos.
- Como medida de acción afirmativa, dar preferencia a las mujeres hasta lograr un mayor equilibrio en su participación en puestos de gestión.
- Lanzar una campaña de promoción del posgrado orientada específicamente a las mujeres, ya que en el ámbito académico éste es un requisito cada vez más necesario para la incorporación de mujeres en este nivel educativo, toda vez que su proporción es aún muy inferior a la de los varones.
- Organizar cursos o talleres en que se promuevan las actitudes de liderazgo entre las mujeres, quienes hasta ahora son con frecuencia desanimadas cuando aspiran a ocupar puestos

♦♦♦

directivos, al considerar tradicionalmente que su papel está en el hogar y en caso de trabajar, básicamente en niveles de subordinación. Este tipo de acciones contribuirá sin duda a elevar la autoestima de las académicas y a promover su acceso a puestos directivos.

- Mejorar los servicios de orientación educativa y profesiográfica tanto en el ámbito de las instituciones de enseñanza como en otros medios al abasto (televisión, prensa, radio, etcétera) para orientar a hombres y mujeres a elegir carreras profesionales u opciones ocupacionales en función de sus cualidades personales y preferencias e intereses, independientemente de su sexo y los prejuicios sociales y familiares todavía existentes. Esto sin duda influirá en que cada vez un mayor número de mujeres acceda a los puestos académicos en las universidades y de ahí, a la gestión en los más altos niveles.
- Promover la participación política de las mujeres, ya que es una forma de acceder a los niveles de decisión en todas las áreas y la vida universitaria no escapa a esta dinámica.
- Modificar los esquemas familiares imperantes, en los cuales no existe equilibrio en la distribución del trabajo doméstico ni en los compromisos y responsabilidades que asume cada integrante de la pareja.
- Realizar campañas de concientización enfocadas a orientar las acciones de asesoría, apoyo, enseñanza, etcétera, de las mujeres que hacen gestión de alto nivel hacia otras colegas en puestos de menor jerarquía, para promover su ascenso.
- Fortalecer las organizaciones de mujeres que promueven su desarrollo social. ♦

Notas

[1] Editorial de *GénEros* 19. Universidad de Colima-Asociación Colimense de Universitarias, 1999, pp. 3-4.

[2] Curiel García, Martha Mónica. "La identificación de la mujer: su identidad y roles", en: *GénEros* 19, 1999, pp. 5-11.

[3] Larraín, Ma. Soledad. "Conclusiones del Seminario Mujer y Desarrollo en las Universidades Latinoamericanas", en: *Revista Interamericana de Gestión Universitaria*, no. 12, 1997, p. 7.

[4] ANUIES. Anuario estadístico, 1998.

[5] Anuario estadístico de la educación superior, revista *GénEros*, página web de la ANUIES, entre otras.

[6] Larraín, Ma. Soledad. *Op. cit.*, p. 9.

[7] Cit. por Larraín, Ma. Soledad. *Op. cit.*

[8] Son los cargos que dependen directamente del jefe (en este caso el rector o director) y son generalmente otorgados a gente de confianza e implican un alto poder de decisión. Dígase: secretaría académica, vicerrectoría académica, vicerrectoría de planeación, abogada general, contraloría general, secretaría general, coordinación de planeación, coordinación de investigación, para el caso de las universidades; y subdirección administrativa, subdirección académica, subdirección de planeación para los institutos tecnológicos.

[9] Cargos que implican un menor nivel de decisión y que en algunos casos su dependencia de la máxima autoridad es directa, pero en el organigrama se ubican en un nivel inferior a los de los puestos de primer nivel. Estos puestos pueden ser direcciones y departamentos generales de: recursos humanos, bibliotecas, becas, extensión universitaria, relaciones internacionales, servicios escolares, escuelas, facultades, divisiones de estudios de pregrado, posgrado y docencia, secretarías particulares.

[10] Cargos con un nivel de decisión más limitado, generalmente: direcciones de programas específicos, coordinaciones académicas; jefes de laboratorios, centros de computo, bibliotecas especializadas y encargados de departamentos como radio, televisión, editorial, difusión, etcétera.