

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS ESCOLARES, EL CASO DE UNA UNIVERSIDAD DEL NOROESTE DE MÉXICO.

Rosas Gámez, José Miguel
Depto. de Derecho
Universidad de Sonora
juanmiguel_8910@hotmail.com

Maya Rodríguez, Jesús Miguel
Maestría en Innovación Educativa
Universidad de Sonora
aspire3000@hotmail.com

González Beltrones, Adria Velia
Depto. de Derecho
Universidad de Sonora
adriag@sociales.uson.mx

RESUMEN

La presente investigación en curso, surge de la importancia de que en un marco de igualdad de oportunidades, identificar si existen diferencias de género dentro de las organizaciones escolares denominadas Instituciones de Educación Superior, es igual o más importante que hacerlo en el sector privado, ya que como entidades de formación pudieran estar presentando problemas con la igualdad de género en su organización y dirección, y en el caso específico de la Universidad de Sonora, de la que no se cuenta con información en esta temática planteada por lo que se realiza un estudio cuantitativo de corte transversal, con alcance exploratorio, analizando el problema en la variable demográfica del personal que ejerce puestos de jerarquía y dirección en la Unidad Regional Centro, permitiendo observar la integración de la perspectiva de género en los procesos de selección y nombramiento que marcan los procedimientos legales que permita mejor .

PALABRAS CLAVE

Organización Escolar, Equidad de Género, Capacidades profesionales, Administración Educativa, gestión escolar.

Introducción

Discutir de equidad de género, conlleva el considerar el inicio de la historia de la humanidad, la cual muestra fuertemente en todos sus momentos la predominancia del patriarcado. Esto ha acarreado el crear una estructura social y cultural formada predominantemente y de forma constante en un segmento poblacional sobre otra por razón de sexo y las implicaciones del rol de género.

Estos roles, han sido expuestos en la división del trabajo, de participación en la toma de decisiones y de determinadas expectativas encuadradas y limitadas por lo “socialmente determinado” sobre las habilidades, capacidades, destrezas, sensibilidades y demás aspectos de la actividad humana, que de acuerdo con los roles de género aceptados y pertinentes se llevan a cabo.

A consecuencia de esto, los estereotipos resultantes son difíciles de superar en la percepción de las personas y las realidades que se viven día con día. Es decir, se han enraizado imágenes distorsionadas del género femenino, que establecen y reafirman los roles establecidos, recluyendo el papel de la mujer en las responsabilidades del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, impidiendo su crecimiento y desarrollo profesional de sus capacidades en pro del conglomerado social y su participación efectiva e incluyente en la sociedad.

Planteamiento del Problema

Diversos estudios científicos e informes de organismos internacionales, dejan sin lugar a duda la limitada valoración del importante papel que desempeñan las mujeres con respecto al que desempeñan los hombres, las desigualdades vienen en la diferenciación para acceder a la capacitación y la estabilidad laboral, el fenómeno del techo de cristal, la división laboral respecto al género, la violencia y discriminación que viven expuestas dentro del hogar, en sus comunidades y centros de trabajo las mujeres, son algunos de los problemas que se enfrentan y limitan su desenvolvimiento.

En este orden de ideas aún se considera que las percepciones juegan un papel importante en el desenvolvimiento de la mujer, en su capacidad de dirección, talento y habilidades para realizar este trabajo, se conjuntan con un contraste actual que demanda esencias características de la mujer, donde se revalora la importancia de la comunicación en las organizaciones, el trabajo eficazmente coordinado en equipos o celdas, entre otras características ventajosas ante las nuevas estructuras laborales que surgen en el campo tanto de la actividad económica del sector privado como público (Hayward, 2006, Zabludovsky, 2002).

En cambio, a los hombres se les enseña desde pequeños a la represión de sus emociones, lo que acarrea en la edad adulta la dificultad de expresar sus sentimientos, aunque la exposición de emociones en ambos casos hombres y mujeres no siempre puede resultar positiva para el ejercicio profesional en cuestiones de mando o liderazgo organizacional (Cooper, 2001).

En línea con este planteamiento, el sostenimiento ideológico de la búsqueda del mejoramiento de los mecanismos de igualdad en la participación económica y social de la mujer no se reduce a la búsqueda de equilibrios, sino a la apreciación de las ventajas que ofrece la dirección femenina en las organizaciones escolares (Hayward, 2006).

Las líneas que separan los roles de trabajo por cuestión de género, nunca antes habían estado tan desdibujadas y borrosas como hoy en día, sin que esto implique que la mujer tenga que actuar bajo los roles masculinos, ocultando su feminidad.

Sin embargo hay autores que opinan lo contrario, Cooper (2001), afirma que “la exclusión histórica de las mujeres de los trabajos más calificados y mejor pagados se ha reemplazado hoy en día por la inclusión con segregación”. Ibáñez, Korskostegi, Narbaiza, Pando, Rodríguez Sanz (2009), afirma que en los Estados Unidos los estudios exponen que la participación de la mujer altamente calificada deja carreras promisorias en cuestiones de trabajo, desalentadas por las limitantes ideológicas y estructurales del techo de cristal, ante la escasez de posibilidades reales y bajo reconocimiento de su desempeño, haciéndolas invisibles y categorizándolas como inferiores.

Ejemplo de estos esfuerzos de combate a la problemática lo es la Plataforma de acción Beijing, con la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, precedida de la Primer conferencia Internacional del a Mujer en México 1975, la segunda en Copenhague 1980, y la tercera en Nairobi 1985, estableciéndose en ellas fuertes compromisos para el “empoderamiento” de la mujer mediante acciones positivas en los espacios de intervención social reunidos con la finalidad de la promoción de la igualdad, el desarrollo y la paz para las mujeres en el mundo, como parte de un interés global compartido. Se pueden identificar los siguientes elementos clave a manera de mención (Organización de las Naciones Unidas, 1996):

- Diversidad de las mujeres, funciones y circunstancias.
- Avances significativos pero heterogéneos en la participación de la mujer.
- Implicaciones de la pobreza y el acceso a la tierra, el crédito, los recursos económicos, la ciencia, tecnología, al trabajo, entre otros.
- La exigencia compartida de la importancia de la mujer en el desarrollo.
- La importancia de la salud, y el género.
- La participación de las mujeres en la sociedad civil organizada.
- La adopción clara de compromisos por parte de los estados integrantes de la Organización de las Naciones Unidas.
- Importancia del papel del hombre en el camino hacia la igualdad.
- El desarrollo sostenible y la aportación e importancia de la mujer para sus alcances.

Para trabajar en este sentido, la plataforma reconoce en su objetivo estratégico F.5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo, bajo una serie de medidas que deberán aplicarse consistentes en (Ibidem):

- Normatividad laboral con perspectiva de género e igualdad de oportunidades y remuneración.
- Facilitar el acceso a los medios judiciales que permitan efectivamente proteger a la mujer.
- Promoción y cumplimiento de la protección contra discriminación, por género, edad, contratación, ascensos, prestaciones, seguridad social, hostigamiento social, y los mecanismos de seguimiento necesarios.

- Erradicación de la puntualización del embarazo o lactancia como justificación de la práctica de despido.
- Promoción de las mujeres en estado de precariedad, en zonas marginadas, para su integración a las estructuras sociales y el bienestar.
- Fortalecer los mecanismos de promoción y participación sindical de las mujeres, así como su formación y capacitación constante.
- Plantear la política de que a igual trabajo, en igualdad de capacidades, igual remuneración sin distinción por género.
- Fijar la protección de la ley en contra de los planteamientos internacionales sobre trabajo infantil e incluso trabajo no remunerado que es una realidad en las cuestiones domésticas por los roles sociales impuestos.

Por parte de las Mujeres en el ejercicio del poder el Objetivo estratégico G.1. Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones (ibídem):

- Promoción de la mujer indígena en la toma de decisiones.
- Medidas para la integración de mujeres dirigentes, ejecutivas, y administradoras en puestos estratégicos de toma de decisiones.
- Crear mecanismos de aseguramiento de acceso al poder por parte de la mujer.
- Promover la planificación profesional, la orientación, capacitación, adiestramiento laboral.
- Generar estructuras de contratación y desarrollo profesional que aseguren la participación de la mujer en igualdad de circunstancias.

Otra convención es la Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de Belem do para” de 1994 la cual obliga a partir de su aprobación por el senado del Estado Mexicano y posterior publicación el 12 de Diciembre de 1996 en la cual se reconoce la importancia de la protección de los derechos humanos hacia la mujer como parte integrar de la sociedad, así como una igualdad de trato frente al Estado, así como la protección de su desarrollo integral.

Institucionalizar la perspectiva de género en las políticas y prácticas laborales implica visualizar y combatir las prácticas que han estereotipado y desvalorizado el trabajo de las mujeres. Este proceso de institucionalización puede potencializarse su desarrollo mediante:

- La sensibilización y capacitación en temas de género al personal de las instituciones.
- El establecimiento de políticas enfocadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, como por ejemplo, la adopción de licencias de paternidad.
- La creación de mecanismos eficientes para la prevención, atención y sanción del acoso laboral y sexual.
- La revisión de la normativa y las políticas laborales, para incluir en ellas la perspectiva de género. Por ejemplo, la revisión de los horarios de las guarderías, la distribución del

trabajo según los roles de género, las brechas salariales entre hombres y mujeres, los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de decisión, entre otros.

- El uso del lenguaje incluyente.

Hoy en día se busca el reconocimiento de las capacidades femeninas en el trabajo como una ventaja la comunicación y trabajo en equipo, que tejen relaciones laborales más fuertes que los hombres (Hayward, 2006). Por lo que es importante observar el comportamiento de las organizaciones en las cuestiones de equidad y de justicia social.

Objetivo General

- Explorar en una organización de educación superior, si en los puestos de jerarquía se podría considerar ha prevalecido la perspectiva de género en los procesos de asignación y su permanencia.

Objetivos Específicos

- Contextualizar los procesos de empoderamiento de la perspectiva de género en Instituciones de Educación Superior en México, respecto a los puestos de jerarquía.
- Conocer en la Universidad de Sonora, la población de empleados en funciones de dirección, desglosado por género, nivel, antigüedad y periodo en funciones.
- Conocer, si, la perspectiva de género está considerada en los procedimientos normativos para la asignación del personal en puestos de jerarquía en la Universidad de Sonora.
- A partir de los resultados obtenidos, emitir recomendaciones que fortalezcan los procesos de transversalización de la perspectiva de género en el capital humano en funciones de dirección en la Universidad de Sonora.

Preguntas de Investigación

- ¿Ha prevalecido la perspectiva de género en los procesos de asignación y permanencia del personal directivo en la Universidad de Sonora?
- ¿Cuáles han sido los procesos de empoderamiento respecto a los puestos de jerarquía, considerando la perspectiva de género, en las Instituciones de Educación Superior en México?
- ¿Cuál ha sido la perspectiva de género que está considerada en los procedimientos normativos para la asignación del personal en puestos de jerarquía de la Universidad de Sonora?

Antecedentes

Son aun escasos los estudios que se han abocado al análisis de la demografía del personal en puestos de jerarquía en las Instituciones Públicas de Educación Superior en el país. Uno de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el que Bouquet Corleto, Ana, A. Cooper, Jennifer, Botello Lonngi, Luis, (2006), en el que consideran entre otros actores, al personal administrativo de confianza como aquel que “tiene funciones de dirección, fiscalización o vigilancia de las actividades administrativas de la Universidad; pertenecen a esta categoría los secretarios y ayudantes particulares de las autoridades y altos funcionarios, y aquel personal que no aparece en el tabulador universitario”, entre el personal administrativo los de confianza están constituidos por 2,042 mujeres y 1,430 hombres, lo que la representación de la mujer en puestos de dirección es superior a la del género masculino en esta institución, según los datos reportados.

Delimitación

El estudio analizara al personal que ejerce funciones de dirección o jerarquía en la Universidad de Sonora, en la Unidad Regional Centro donde se concentra la mayor parte de la población de la institución.

Conceptos Teóricos

Los referentes teóricos que sustentan la investigación son los siguientes:

Concepto	Definición
Género	“categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad”(Lamas, 2003: pp. 13)
Perspectiva de Género	“Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos”. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, pp. 104)
Jerarquía o función directiva	“Es el conjunto de relaciones interpersonales en evolución continua, por las que el dirigente de un grupo busca guiar los esfuerzos y auspiciar la motivación de sus colaboradores, a fin de que sus actitudes y aptitudes se orienten al logro de los objetivos de la institución”(Benavides Pañeda, 2004: pp. 202)
Normatividad	Se presenta en el espacio jurídico en dos sentidos, amplio y estricto: “ <i>lato sensu</i> aplicase a toda regla de comportamiento, obligatoria o no, <i>stricto sensu</i> corresponde al a la que impone deberes y confiere derechos”(García Máynez , 2005: pp. 4)
Datos Demográficos	En el sentido formal cosiste en: “El análisis y descripción estadística de poblaciones humanas, coadyuvando a la mediación estadística de una población dada y su evolución”(traducción propia de Overbeek, 1982: pp. 2)

Metodología propuesta

- Alcance de la Investigación

Se realiza esta investigación con un alcance exploratorio, ya que como se ha referenciado, en la institución la Universidad de Sonora, el tema ha sido poco estudiado, y no abordado desde las variables propuestas, planteándose el fenómeno como desconocido en el actor seleccionado para el estudio, con lo que se permitirá abrir el paso a otras investigaciones de mayor profundidad (Hernández Sampieri, et al. 2008).

- Diseño de la Investigación

En cuanto al diseño, la investigación es de corte cuantitativo, no experimental, ya que no se pretende la manipulación intencionada de las variables, si no únicamente la observación del fenómeno demográfico tal cual está dándose en la realidad, para su posterior análisis (Ibidem). Así también con la característica del diseño transeccional exploratorio, ya que la recolección de datos se realizara en un solo momento, no observándose por periodos a lo largo del tiempo (Ibidem).

- Instrumento

Revisión documental de reportes demográficos institucionales, revisión y evaluación por categoría de análisis de los marcos normativos institucionales.

- Población.

Personal en funciones de Dirección y jerarquía en la Unidad Regional Centro de la Universidad de Sonora.

Dimensiones, Variables e indicadores.

La investigación se desarrolla considerando la dimensión de la perspectiva de género en la Universidad de Sonora, en las variables e indicadores propuestos que se concentran en el siguiente cuadro de concentración.

Cuadro Dimensión, Variables e indicadores

Dimensión	Variables	Indicadores
Perspectiva de género en los puestos de jerarquía de la Universidad de Sonora	Normatividad de Selección de personal y relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normatividad con perspectiva de género en contratación de personal. ▪ Normatividad con perspectiva de género en ascensos. ▪ Normatividad con perspectiva de género en selección a puestos de jerarquía.
	Demográficos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexo ▪ Estado Civil ▪ Nivel educativo ▪ Antigüedad ▪ Puesto ▪ Nivel ▪ Distribución
	Procesos de Selección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concursos llevados a cabo en los últimos 5 años. ▪ Género de los aspirantes ▪ Género de los participantes ▪ Género de los ganadores. ▪ Género de la composición del jurado.

Conclusiones

Principalmente se requiere fortalecer la participación de la mujer en los puestos de dirección de primer nivel las habilidades y experiencia de la mujer, las responsabilidades de logística y de toma de decisiones, el género tiene un comportamiento de mayor responsabilidad, no se considere que el género masculino sean los únicos que pudiesen llevar a cabo a buen fin los

procesos que estén desarrollando en el área en la que se esté trabajando. El desarrollo de estas investigaciones fortalece los procesos de transversalización de la perspectiva de género e integración de la mujer como parte fundamental de la sociedad.

Referencias Bibliográficas

Organización de las Naciones Unidas, (1996) "Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer", Naciones Unidas, Nueva York, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> Consultado: 09/01/2012.

Lamas Marta (comp). (2003) "El género, la construcción cultural de la diferencia sexual", Miguel Ángel Porrúa editores, PUEG México.

Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, (2007) "Glosario de género", Instituto Nacional de las Mujeres, México, recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf Consultado: 09/01/2012.

Benavides Pañeda, Javier (2004): Administración, Mc Graw-Hill Interamericana editorial, México D.F

García Máñez, Eduardo (2005): "Introducción al estudio del Derecho". Editorial Porrúa, México D.F.

Overbeek, J. (1982): "Population, an introduction", Harcourt Brace Jovanovich, INC; New York.

Hernandez Sampieri, Roberto, Fernández-Collado, Carlos, Pilar Baptista, Lucio (2008): Metodología de la Investigación, McGraw Hill, México.

Hayward, Sue (2006): Liderazgo femenino, Compañía editorial continental, México.

Cooper A., Jennifer (2001): Sexualidad y género en el ámbito laboral atracción, emociones, discriminación y respeto. Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Ibáñez, Asunción, Korkostegi, María Jesús, Narbaiza Lorea, Pando, María Jesús, Rodríguez, María Pilar, Sanz Begoña (2009): Dirigir en femenino, LID Editorial Empresarial 2009, Madrid.

Zabludovsky, Gina (2002): Mujeres en cargos de dirección en América Latina estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM, México.

Bouquet Corleto, Ana, A. Cooper, Jennifer, Botello Lonngi, Luis, (2006): Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una Radiografía, Universidad Nacional Autónoma de México – Programa Universitario de Estudios de Género UNAM, México.