

## MUJERES ACADÉMICAS Y POLÍTICAS PARA SU DESARROLLO. CONTRIBUCIÓN A LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Violeta Angélica Castruita Chavarría (1). Mireya Martí Reyes (2)

<sup>1</sup> [Licenciatura en Trabajo Social, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez] | [Violeta.castruita93@hotmail.com]

<sup>2</sup> [Departamento de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [mireyadeug@gmail.com]

### Resumen

El tema de la equidad de género y, en especial, vinculado a cómo se manifiesta en torno a las mujeres académicas –aquellas que han alcanzado altos grados de estudio y se desempeñan como profesoras en Instituciones de Educación Superior (IES), reviste suma importancia actualmente. Por esta y otras razones, se desarrolló un proyecto de investigación titulado: “Mujeres académicas y Políticas para su desarrollo. Contribución a la equidad de género”, con el objetivo de: aportar al logro de la tan deseada (y necesitada) equidad de género, mediante el análisis de algunos de los principales documentos que la sustentan y, sobre todo, recuperando experiencias de algunas mujeres académicas del estado de Chihuahua y del estado de Guanajuato. Esta investigación fue realizada por medio de un instrumento que se elaboró con el fin de recabar información sobre las experiencias de las mujeres académicas de los dos estados, a la vez realizando investigación documental dándole un enfoque cualitativo. Según nuestros resultados, podemos decir que en el estado de Chihuahua las mujeres académicas afirman tener las mismas oportunidades ante sus compañeros hombres dentro de la institución donde laboran; mientras que en el estado de Guanajuato las mujeres entrevistadas dicen no encontrar la misma equidad entre las mujeres y hombres donde laboran.

### Abstract

The issue of gender equality and, in particular, linked to how it manifests around academic women-those who have attained high levels of study and work as teachers in higher education institutions (HEI). "Academic Policy for Women and Development: For this and other reasons a research project was developed. Contribution to gender equity "in order to: contribute to achieving the much desired (and needed) gender equity, by analyzing some of the main documents that support and, above all, recovering some women experience Academic state of Chihuahua and the state of Guanajuato. This research was conducted by means of an instrument that was developed in order to gather information about the experiences of women academics of the two states, while conducting documentary research giving a qualitative approach. Comparing the two states, we can say that in the state of Chihuahua and more academic women have equal opportunities among their male counterparts within the institution where they work. While the state of Guanajuato is not the same equality between women and men who work.

### Palabras Clave

Perspectiva de género; Feminismo; Desigualdad; Identidad; Mujeres Académicas.

## INTRODUCCIÓN

El tema de la equidad de género y, en especial, vinculado a cómo se manifiesta en torno a las mujeres académicas –aquellas que han alcanzado altos grados de estudio y se desempeñan como profesoras en Instituciones de Educación Superior (IES)- resulta de gran trascendencia en la actualidad, y prueba de ello, es que una de las Tres Estrategias Transversales del *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018* (PND) [1] está enfocada, precisamente, a la perspectiva de género.

Asimismo, en el “Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018” [2] (PROIGUALDAD 2013-2018, derivado del PND) se expresó: “Históricamente a las mujeres se les ha restringido el ejercicio de sus derechos sociales, económicos, políticos, culturales, sexuales y reproductivos mediante prácticas discriminatorias y excluyentes, basadas en estereotipos de género”. Y, en este sentido, aunque se afirma que se ha avanzado en este camino hacia las garantías de equidad, no discriminación, no violencia, también se reconoce que aún “se observan importantes lagunas en materia de derechos de las mujeres en el país” (p.6)

Por esta y otras razones, se desarrolló un proyecto de investigación titulado: “Mujeres académicas y Políticas para su desarrollo. Contribución a la equidad de género”, con el objetivo de: Aportar al logro de la tan deseada (y necesitada) equidad de género, mediante el análisis de algunos de los principales documentos que la sustentan y, sobre todo, recuperando experiencias de algunas mujeres académicas del estado de Chihuahua y del estado de Guanajuato.

Esta investigación es importante realizarla para conocer, a través de lo que refieren estas mujeres académicas, cuánto se ha avanzado, en qué direcciones y, fundamentalmente, qué falta por hacer en relación con: las desigualdades que han presenciado o sufrido a lo largo de su vida, las dificultades para desarrollar sus estudios y alcanzar altos puestos laborales y directivos; así como las brechas que ellas identifican como más profundas y en las que, por tanto, todas y todos debemos trabajar en función de disminuirlas.

De esta manera, se muestran los resultados de la investigación documental efectuada, así como de un análisis de las experiencias de algunas mujeres académicas de los estados citados, como base para la reflexión en torno a los principales avances, las deficiencias y, sobre todo, a las sugerencias para alcanzar la tan ansiada equidad de género.

## Entornos de la equidad de género y conceptos relacionados

Para comprender mejor el significado y los alcances de la equidad de género o la igualdad derechos y oportunidades (porque, obviamente, no somos iguales ante la diversidad de género), abordaremos algunos conceptos que son primordiales para este tema.

La palabra *género* se utiliza desde finales de los años 60 y proviene de un estudio de psicología, realizado por Robert Stroller sobre casos de niños y niñas cuyo sexo no estaba bien definido al nacer, debido a alteraciones anatómicas o cromosómicas. Él se dio cuenta que el hecho de educar a una persona de acuerdo a uno de los sexos, provoca que ésta adopte la identidad de género que se le asigna, los casos con problemas de identificación sexual. [3]

Según el Glosario de términos del Instituto Nacional de las mujeres, el género “es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones de poder” [4]

El género es construido por seres sexuados y es el sexo la justificación que se ha esgrimido históricamente para argumentar las relaciones jerárquicas de poder. El sexo se refiere a las “diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas, de los seres humanos que los definen como hombre y mujer” [4]

También, en cuanto al concepto de igualdad de género, parte de la idea de que todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades. La Igualdad es una meta a conseguir. El problema aquí es que se parte del hecho real (no ideal o de finalidad), de que no tenemos las mismas oportunidades, pues éstas dependen del contexto

social, económico, étnico, político y cultural de cada persona.

Y por equidad de género se entiende el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Es importante aclarar la definición de estos dos conceptos, ya que se han mal interpretado. La igualdad permite que todos los individuos tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, mientras que la equidad consiste en adaptar las reglas para un caso concreto con el fin de hacerlo más justo.

Por otra parte, el feminismo es un movimiento social que propugna por la igualdad de derechos de hombres y mujeres y la emancipación en general de las mujeres. Hoy el feminismo no es solo un movimiento reivindicatorio, es también un conjunto de teorías que han abierto el paso a la liberación sexual y a la equidad de género.

Marcela Lagarde (citada en Bustos) [4] señala: la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en cómo lo hacen.

En México, la historia de las mujeres como disciplina sistemática y profesional, cobra vitalidad en la década de los ochenta. [4]

Al abordar el tema de la mujer académica, lo hacemos desde dos aspectos culturales: la cultura académico-universitaria y la cultura femenina. En ambos se trata de la cultura adjetivada que remite a situaciones e interrelaciones de individuos en grupos. En ellos, la cotidianidad es plural y se construye en las estructuras sociales-, y los diversos procesos producto de las acciones que se dan en el interior del mismo grupo, y de éste con otros (donde hay que considerar a los individuos y paralelamente al grupo en su totalidad, en un

trabajo mental de percepciones, representaciones y tipificaciones). [5]

Entendemos que la identidad se constituye en un proceso histórico, donde cada mujer-sujeto interpreta la historia de manera personal -como también lo hace el hombre-, dentro de un horizonte de significados y conocimientos disponibles en una cultura en un momento histórico.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El punto de partida del proyecto fue una investigación documental que implicó la búsqueda, lectura y posterior análisis de diversos documentos normativos y trabajos académicos sobre el tema.

Se tomó una muestra de 3 mujeres académicas del estado de Guanajuato, de la Universidad de Guanajuato y 3 mujeres académicas del estado de Chihuahua, de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Se les aplicó el instrumento a las mujeres de un rango de edad de 46 a 55 años, con un grado académico de Licenciatura a Doctorado.

En ambos grupos, el 66.6% mencionó que sí han ocupado un puesto directivo dentro o fuera de la institución donde laboran.

Como una segunda etapa (aunque se realizó de manera paralela), para esta investigación se diseñó, revisó y aplicó un instrumento con las características sobre los puestos directivos que han llegado a ocupar, si han presenciado discriminación por parte de sus compañeros hombres y conocer si en las instituciones en donde laboran han realizado acciones para promover la equidad de género.

Este instrumento se aplicó para conocer sobre las experiencias de vida que han tenido las mujeres académicas en el transcurso de su vida, se aplicó de manera electrónica a las mujeres del estado de Chihuahua y personalmente se les aplicó a las mujeres del estado de Guanajuato; el análisis de las respuestas fue con un enfoque cualitativo.

Al recabar la información se elaboró un cuadro comparativo sobre los resultados obtenidos de las mujeres académicas de Chihuahua y Guanajuato, y así tener una idea más amplia de cómo son las

acciones que han tomado para aplicar la equidad de género cambiando sus contextos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En las respuestas dadas a los instrumentos por las mujeres académicas del estado de Chihuahua y del estado de Guanajuato, se puede ver la diferencia de opiniones de las mujeres y que en cada estado se ha ido manejando el tema de equidad de género de manera distinta.

Podemos analizar los siguientes resultados del instrumento aplicado a las mujeres académicas:

Las mujeres académicas del estado de Guanajuato, mencionan que el 66.6% de las mujeres que han ocupado un puesto directivo en la institución donde laboran, comentan que sí han tenido las mismas oportunidades que sus compañeros hombres y no hay una cantidad equilibrada entre mujeres y hombres dentro de la institución. También aseguran que se están realizando acciones para promover la equidad de género.

Algunas mujeres académicas nos dan sus comentarios:

“Ingresé a la UACJ en 1998, quien era mi jefa inmediata en ese momento privilegiaba el trabajo de los académicos varones, mientras que a las mujeres les restaba posibilidades; además de su misoginia, se insertaba en su actitud el clasismo y el abuso de poder.”

“Por razones de género, aunque haya colaboración por parte del varón en casa, las mujeres ‘cargamos’ lo doméstico sobre nuestras espaldas, y la labor demandante de la gestión, la docencia, la tutoría y la investigación se traslapan con la carga doméstica. Las mujeres, por nuestra condición de género no estamos en igualdad de circunstancias. Y si bien abiertamente parecen no existir obstáculos para obtener un puesto de dirección, como se trata de ‘asignaciones’, nos topamos con el techo de cristal cuando se trata de acceder a ciertos niveles, como direcciones de institutos, cargos directivos, o la misma Rectoría.”

Podemos rescatar cómo hace algunos años atrás eran los hombres quienes ocupaban los puestos directivos y eran los que tenían el poder dentro de la institución, mientras que las mujeres no lograban alcanzar estos puestos. Por la misma época, los

hombres se encontraban copando el área de ciencias sociales y humanidades, mientras que las mujeres han ido ocupando puestos dentro de esta área, pero no han llegado a ser ni la mitad que la cantidad de hombres. Pero resulta notorio que las propias mujeres comentan que ellas mismas son las que se autolimitan para realizar acciones a favor de la equidad de género.

Otras comentan que no hay discriminación manifiesta dentro de la institución, pero que es muy difícil que lleguen a ocupar un puesto directivo en su trabajo. De donde se puede inferir que sí existe una discriminación, ya que no les dan oportunidad a las mujeres de ocupar estos espacios; o puede deberse a factores extra-institucionales en ningún modo favorables para su promoción laboral.

Las mujeres académicas entrevistadas del estado de Chihuahua, en un 66.6% sí han ocupado un puesto directivo en su lugar de trabajo. El 100% de las mujeres comenta que no hay una cantidad equilibrada entre hombres y mujeres dentro de la institución, también aseguran que sí se están realizando acciones dentro de la institución para promover la equidad de género.

Las mujeres comentan que no todas se autolimitan en realizar acciones a favor de la equidad de género, pero realizan las acciones poco a poco.

También dicen que no hay una cantidad equilibrada entre hombres y mujeres dentro de los puestos donde laboran dentro de la institución.

Comparando los dos estados, podemos decir que en el estado de Chihuahua hay más mujeres académicas y tienen las mismas oportunidades entre sus compañeros hombres dentro de la institución donde laboran. Mientras que el estado de Guanajuato no se encuentra la misma equidad entre las mujeres y hombres que laboran.

## CONCLUSIONES

En esta investigación se requiere de un proceso más largo y profundo, para analizar adecuadamente a las diversas mujeres académicas que laboran en estas dos diferentes instituciones de la república. Así como muchas mujeres académicas han luchado para ser reconocidas y tomadas en cuenta en su labor profesional, también hay muchas mujeres que han

luchado para sobresalir en sus vidas y no siendo mujeres académicas precisamente, sino en algún otro puesto.

Las mujeres han llegado a autolimitarse al sentir la discriminación por parte de sus compañeros varones, debido a ser mayoría y que los puestos administrativos, importantes y sobresalientes suelen ser ocupados por hombres; incluso hay puestos que nunca han sido alternados por mujeres.

Concluimos que algunas instituciones han favorecido a los hombres en puestos directivos y no han dejado que las mujeres académicas lleguen a ocupar estos lugares, siendo esto motivo de discriminación por parte de los compañeros varones quienes se encuentran ocupando estos puestos.

Las políticas universitarias han manejado diversas acciones para involucrar a los alumnos (as) y a docentes la perspectiva de género, esto para que a todos los individuos les sean otorgados y respetados sus oportunidades y sus derechos.

Según admiten las entrevistadas, en las instituciones donde laboran, se han ido implementando diversas acciones para promover la equidad de género, como programas, talleres, conferencias y cursos sobre esta temática. Sin embargo, aprecian que las acciones son limitadas y los resultados son escasos todavía, por lo que urge diseñar y aplicar otros mecanismos que provengan tanto de mujeres como hombres, en pos de la equidad de género y del respeto a la igualdad como seres humanos, más allá de ser hombres y mujeres.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad de Guanajuato por brindarme la oportunidad de realizar esta estancia.

Agradezco a mis padres y hermanos por brindarme el apoyo para alcanzar mis metas.

## REFERENCIAS

[1] *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Recuperado de [pnd.gob.mx](http://pnd.gob.mx)

[2] *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018* (PROIGUALDAD 2013-2018). Recuperado de [pnd.gob.mx](http://pnd.gob.mx)

[3] Hinojosa, R. (2010). *Miradas a la educación desde el género*. México: Ed. Fomix.

[4] Piñera, D. (2002). *La educación superior en el proceso histórico de México*. Mexicali, México.

[5] Cánovas, C. (2004). *Tejedoras de sí mismas algo más sobre género, innovación y docencia*. México, Aguascalientes: UAA