

Construcción de Liderazgos Femeninos en las Instituciones de Educación Superior: Caso Universidad Autónoma de Sinaloa

Dra. Beatriz Eugenia RODRÍGUEZ PÉREZ *

Lic. Lydia Guadalupe OJEDA ESQUERRA *

Lic. Kathleen Airam QUEZADA DÍAZ *

*El reconocimiento...es un problema de justicia social
que debe de ser regulado por las instituciones y
las prácticas sociales.*

Nancy Fraser

Sumario. Introducción. I. Género y su incorporación en las Instituciones de Educación Superior. II.- Empoderamiento, liderazgo y autonomía. III.Liderazgos femeninos en la Universidad Autónoma de Sinaloa. IV.- Percepciones de mujeres universitarias sobre liderazgo femenino. V. Conclusiones.

Resumen.-El presente artículo¹ permite analizar las limitaciones, obstáculos y brechas para la construcción de liderazgos femeninos en la Universidad Autónoma de Sinaloa, como un elemento importante para generar debates y propuestas de cambio en beneficio de la democracia, igualdad, equidad y garantía de los derechos humanos de las mujeres.

* Directora General del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Profesora e Investigadora de la Facultad de Trabajo Social y la Escuela de Ciencias Antropológicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

* Jefa de Departamento de Investigación del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

* Estudiante de la Licenciatura en Antropología Social de la Universidad Autónoma de Sinaloa y Becaria del Proyecto Construyendo liderazgos de mujeres en universidades mexicanas

1 Se presenta un avance de investigación del proyecto Construyendo liderazgos de mujeres en universidades mexicanas, coordinado por la Dra. Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara, financiado por el Conacyt. Donde participan la Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad de Colima, Universidad de Guadalajara, Universidad de Guanajuato, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Universidad Autónoma de Sinaloa.

En la década de los setenta, empieza una demanda global² a favor de la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres. En este tenor México ha firmado importantes acuerdos internacionales, los cuales han permitido una evolución en la participación de las mujeres en las universidades.

A partir de la Conferencia Internacional de la Mujer en 1995 en Beijing, han surgido posicionamientos feministas que se han colocado como referentes de políticas públicas en diversos países. En este marco, en México se ha consolidado una agenda de igualdad, lo que ha permitido visibilizar las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos, sociales, políticos, culturales, económicos y académicos.

Este estudio vincula los conceptos de género, liderazgo y empoderamiento para presentar una explicación que está en proceso de construcción, acerca de los liderazgos femeninos en las instituciones de educación superior y las brechas que se encuentran presentes a nivel estructural.

Palabras clave: Liderazgo, mujeres, educación superior

Abstract.- This article allows us to analyze the limitations, obstacles and gaps for the construction of female leadership at the Universidad Autonomía de Sinaloa, as an important element in generating

2 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Nueva York, 1979); Declaración Mundial sobre Educación para Todos (Monteón, Tailandia, 1990), Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, Brasil, 1994); Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995); Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Ciudad de México, 2004).

debates and proposals for change for the benefit of democracy, equality, equity and guarantee of women's human rights.

In the 1970s, a global demand for the claim of women's human rights began. In this tenor Mexico has signed important international agreements, which have allowed an evolution in the participation of women in universities.

Since the International Women's Conference in 1995 in Beijing, feminist positions have emerged that have been placed as public policy benchmarks in various countries. In this context, an equality agenda has been consolidated in Mexico, making women's contributions visible in all fields, social, political, cultural, economic and academic.

This study links the concepts of gender, leadership and empowerment to present an explanation that is under construction, about female leadership in higher education institutions, and the gaps that are present at the structural level.

Introducción

El feminismo académico contemporáneo examina, desde una visión sociológica, al interior de las instituciones y observa como éstas son entes patriarcales³ que transforman las identidades de las mujeres y los

3 El Diccionario de Transgresión Feminista describe el Patriarcado como un concepto antiguo y no necesariamente un aporte de las teorías feministas. Engels y Weber lo mencionaron; el primero se refirió a éste como el sistema de dominación más antiguo, concordando ambos en que el patriarcado es una relación de poder y, por lo tanto, de domino del hombre sobre la mujer.

hombres en su interacción. Las Instituciones de Educación Superior (IES) y el feminismo tienen historias que se entrelazan, se cruzan y se nutren una a la otra, ya que el feminismo tiene un fuerte posicionamiento, desde la academia y la investigación.

Actualmente emerge una agenda nacional que dialoga y hace visible la necesidad de analizar el liderazgo desde una visión de género. Dada la relevancia histórica del feminismo como un movimiento social, sus demandas tienen incidencia política en las IES, pues generan debates y permiten transformaciones de estas.

En la amplia producción feminista, el liderazgo femenino es un tema relevante de posicionar en las IES. La participación de las mujeres en ese ámbito en México ha tenido un importante incremento, con varias aristas de interpretación; por un lado, en la matrícula educativa y, por otro, en nombramientos en puestos de toma de decisiones en la institución.

Así, al ser el espacio educativo un lugar considerado patriarcal y androcéntrico, nos preguntamos ¿cuáles son los retos presentes y futuros de las mujeres, así como las brechas en el acceso, nombramientos, reconocimiento a la productividad y las violencias de género que están presentes como mecanismos de control?

En esa lógica, en un primer momento se analiza la visión histórica de la categoría de género como un elemento transversal para la construcción de liderazgos femeninos y cuál ha sido su incorporación en las Instituciones de Educación Superior; en segundo lugar, se continúa en un marco conceptual con las categorías de liderazgo, poder,

empoderamiento y autonomía; en un tercer aspecto, se analiza el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, en cuanto al avance en materia de liderazgos femeninos y, al último, se reflexiona sobre las percepciones de profesoras e investigadoras en torno a los liderazgos femeninos en la universidad.

En este sentido, es importante analizar no solo las condiciones que limitan a las mujeres contar con condiciones de igualdad dentro de las instituciones, sino además lo que implica posicionarse cada vez con mayor prevalencia, en espacios de poder que frecuentemente están pensados en detrimento de las mujeres.

I.- Género y su incorporación en las Instituciones de Educación Superior

En toda la evolución histórica del ámbito educativo se han venido acuñando términos de gran relevancia para el campo del conocimiento y de la investigación, como es el caso del género, la cual es una categoría analítica, descriptiva y con incidencia política.

Sus orígenes datan de Siglo XVII a través del filósofo Poulain de la Barre, el primero que establece la afirmación de que la desigualdad no es un hecho natural sino histórico, tal como señalaba Rousseau que creía firmemente que la especie humana estaba dividida en dos sexos, así también cree que la sociedad debe estar dividida en dos espacios. Por ello asigna “el espacio público a los varones y el privado y el doméstico a las mujeres” (Cobo, 1995:58).

Posteriormente en el Siglo XVIII, en la misma época que surge la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano⁴, surge una gran protesta y reclamos de las mujeres a participar en la vida política en ese momento de Francia. Olimpia de Gouges⁵ es quien empieza a reflexionar sobre el papel y participación de las mujeres de su época, marcando un importante paso a la construcción de la ciudadanía femenina.

En el mismo siglo, pero con otras reflexiones que hasta la fecha siguen marcando eco en los nuevos feminismos, surge *La vindicación de los derechos de las mujeres*⁶ escrita por Mary Wollstonecraft que, al igual de Gouges, critican el argumento fundamental de la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, y agregan a las mujeres, en su carácter de sujetas políticas. Wollstonecraft exige al Estado que sea legítimo y una educación apropiada para las mujeres, para concebirlas como ciudadanas. Mismo que le era negado a las mujeres por prejuicios del orden social.

Posteriormente en la línea del tiempo de los logros del movimiento feminista, uno de los más relevantes son el derecho al voto y a la educación, en el siglo XX. En 1949, Simone de Beauvoir publicó *El Segundo Sexo*, un texto clave del feminismo, por su frase célebre del

4 La “Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano” de 1789, se redactó con el objetivo de crear una carta de derechos fundamentales para el hombre de la época. Definía los derechos individuales y colectivos como universales e inherente a la condición humana.

5 Ella escribió *La declaración de la mujer y la ciudadana* en 1792. Decía, el objetivo de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles de la Mujer y del Hombre; estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y, sobre todo, la resistencia a la opresión.

6 Wollstonecraft se decidió a escribir *Los derechos de la mujer* tras leer el informe de 1791 de Charles Maurice de Talleyrand Périgord para la Asamblea Nacional Constituyente de Francia que sostenía que las mujeres solamente debían recibir educación relacionada con el ámbito doméstico. Partiendo de la crítica a este postulado, la autora desarrolla un ataque más amplio contra los dobles estándares sexuales y acusa a los hombres de promover que las mujeres incurran en una emotividad excesiva.

análisis cultural y anti biológico de las reproducciones sociales, “No se nace mujer: se llega a serlo (1977:13)”. Con esto vino a colocar un argumento sobre la desigualdad en el que las mujeres han estado inmersas en toda la historia.

La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI (UNESCO, 1998) emite una Declaración que, en su artículo 4, señala:

“a) Aunque se hayan realizado progresos considerables en cuanto a mejorar el acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva (pág. 103). d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad” (pág. 104).

Sin embargo, incorporar en las políticas internas de la institución ha sido un proceso que llega décadas después. De acuerdo con Cristina Palomar (2011):

“El debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior (IES) llegó a México en el sexenio 2000-2006. Este debate, que en otros países ya no era nuevo, fue alentado en nuestro país por el esfuerzo que el

Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se propuso realizar por llevar a la práctica institucional la cultura de la equidad de género, en ese periodo. En esta línea fue que el Inmujeres estableció importantes acuerdos con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior), para buscar la manera de formalizar el mencionado proceso de incorporación de la perspectiva de género en las IES” (pág. 9).

En el país, todavía prevalecen escenarios desiguales para que las mujeres accedan con igualdad de derechos a espacios tradicionalmente masculinos. En todas las instituciones sigue prevaleciendo el llamado techo de cristal. Un estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública Federal (APF 2017), realizado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2018), postula lo siguiente:

“El llamado techo de cristal -que alude a barreras invisibles impuestas social y culturalmente- impide que las mujeres alcancen niveles superiores de gestión, y es un fenómeno mundial que afecta a las mujeres, incluso a las de mayores niveles de escolaridad. En promedio, las mujeres tienen un menor porcentaje entre los puestos de mandos medios y aún menos en los superiores, a pesar de estar bien representadas en el lugar de trabajo y más educadas que sus homólogos varones. Como lo ha señalado la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la comprensión de estos comportamientos puede ayudarnos a

afrontar los desafíos, los estereotipos y las desigualdades sistémicas más sutiles que pueden alimentar las brechas sociales más amplias entre mujeres y hombres” (págs. 16-17).

Todo lo anterior tiene relación con la distribución del poder a partir del orden de género existente, donde las mujeres a lo largo de la historia han ocupado un estatus inferior en comparación con los hombres. Y han estado ubicadas en espacios en el ámbito privado (casa, labores domésticas, tareas del cuidado), y los hombres en el espacio público (gerentes, jefes de oficina, líderes, políticos).

II.- Empoderamiento, liderazgo y autonomía

La perspectiva de género discute sobre conceptos necesarios para la construcción de la igualdad de género. Las categorías centrales que tienen relación para la construcción del liderazgo femenino son: poder, empoderamiento y autonomía.

Analizar las condiciones que permiten fortalecer el liderazgo de las mujeres desde la perspectiva de género, incorpora necesariamente el abordaje de las condiciones para su empoderamiento. Para Schuler el empoderamiento es “un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales (citada por León, 1997:190).

Para impulsar los liderazgos de las mujeres es necesario trabajar desde la autonomía. Siguiendo a Hanna Arendt (1993), la autonomía no puede ser definida en abstracto, no podemos hablar de procesos de liderazgo de manera individual, sino que deben ser acciones de manera colectiva, un ejercicio entre las unas y las otras, sumando y visibilizando el avance de las mujeres en diferentes ámbitos.

Para Any Allen (hay tres modos en los que la teoría política feminista ha abordado la cuestión del poder: como recurso, como poder sobre y como poder para (citada por Vázquez, 2015:5). Esta postura teórica impulsa la lógica de que es necesario la construcción de liderazgos femeninos y el empoderamiento de las mujeres en todos los escenarios, ya que, a lo largo de la historia, ellas han estado privadas de participar en espacios claves.

La propuesta de Allen parte de la idea de construir nuevos modelos de poder femenino donde el empoderamiento de las mujeres es fundamental para transformar sus condiciones de vida en igualdad de acceso, condiciones, oportunidades y derechos.

Para Marcela Lagarde, el concepto de autonomía es transversal e indispensable en los estudios de liderazgo femenino. Al respecto opina que:

“La autonomía se constituye. No es algo natural, no está dada, no es parte de las personas como un hecho natural, sino que es un tipo de construcción de las personas, de las organizaciones, de las

instituciones de los movimientos. Y la autonomía debe ser planteada en todos los niveles.” (1997: 6).

Por otra parte, pero ligado a lo anterior, a través de la historia, el significado de liderazgo ha ido modificándose de acuerdo con los cambios del desarrollo social y humano. Por lo que el concepto de liderazgo tiene una relación directa con la categoría de género, el cual permite, transformar las estructuras de poder ponderando los derechos de las personas en igualdad de condiciones. Diversos autores señalan que el concepto de liderazgo viene fundamentalmente de la tradición organizacional- empresarial y de la psicología social norteamericana.

Nosotras consideramos que liderazgo femenino, es la capacidad teórica, práctica y técnica de interactuar en espacios institucionales que se reconocen que son patriarcales, pero con conciencia de género y feminista se generan estrategias de empoderamiento y autonomía. La conciencia de género es la capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, por lo que se deberá asumir el compromiso de transformar la injusticia que deriva para las mujeres, la construcción cultural de la diferencia sexual.

III.- Liderazgo femenino en la Universidad Autónoma de Sinaloa

Aunque la participación de las mujeres ha incrementado de manera considerable en los últimos 50 años, las mujeres todavía tienen poca representación en los puestos directivos en el sector público, en el sector privado y en el mundo académico. “Es una realidad pese a su indudable

capacidad como líderes y agentes de cambio, y de su derecho a participar por igual en la gobernanza democrática” (ONU Mujeres, 2016).

En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2017) reporta que el 38.1% de la población económicamente activa ocupada son mujeres. De la población ocupada por sector de actividad económica, son mujeres el 11.3% del sector primario, un 25.5% del sector secundario y el 49% del sector terciario. En tanto, un 19.3% de empleadores son mujeres.

Es innegable reconocer como el liderazgo femenino ha tenido un crecimiento en las Instituciones de Educación Superior. Tal y como lo menciona Bonder (1994), el acceso de las mujeres a los estudios superiores constituye una importante conquista histórica. Sin embargo, es necesario repensar cual es la incidencia real que tiene esta situación en la vida familiar y profesional de las mujeres.

En este sentido, las IES son espacios de producción de conocimientos de la realidad social. Además de ser un lugar donde interactúan relaciones de género, las cuales se encuentran cargadas de asimetrías de poder. Esto cobra sentido al realizar una radiografía de los espacios estratégicos dentro de la universidad, e identificamos que en los 147 años que tiene de fundada la Universidad Autónoma de Sinaloa, nunca ha existido una Rectora. De los nombramientos en la administración central, el más alto donde se encuentran algunas mujeres es de Dirección General. Actualmente hay 27 con ese puesto: 22 hombres y 5 mujeres.⁷

⁷ Datos obtenidos del portal de la Universidad Autónoma de Sinaloa, y sistematizados en el área de investigación del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre mujeres y hombres.

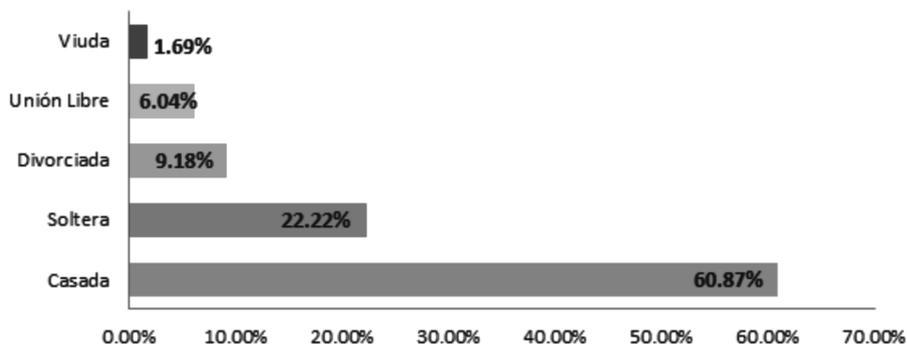
Este resultado puede evidenciar que prevalece un panorama androcéntrico y desigual por razones de género. Donde las mujeres que pueden ser líderes de la institución han sido invisibilizadas. Por ello, es importante impulsar acciones, programas y políticas institucionales diseñadas específicamente para generar cambios en la cultura institucional y las relaciones de género.

Con ese propósito, se realizó el trabajo de campo en las cuatro unidades regionales de la universidad (Centro, Norte, Sur y Centro Norte), donde se aplicó encuesta vía internet⁸ para conocer las percepciones de mujeres líderes, respecto a variables personales (edad, situación conyugal, grado de estudios, área de trabajo, situación laboral); reconocimientos académicos; experiencia en puestos de dirección; ascensos y selección de personal; discriminación entre mujeres y hombres; conflictos y violencia vividas; corresponsabilidad laboral, familiar y personal; retos y oportunidades percibidas, entre otras.

En los resultados obtenidos se pudo observar que la construcción de liderazgos femeninos implica un proceso paulatino, sistemático y de trabajo permanente, al presentarse una serie de resistencias que impiden un ejercicio igualitario para las mujeres. Diversas investigaciones constatan las dificultades que cruzan la mayoría de las mujeres para ocupar un puesto de liderazgo, este camino viene implícito de desigualdades, discriminación, falta de acceso, oportunidades entre otras situaciones desfavorables.

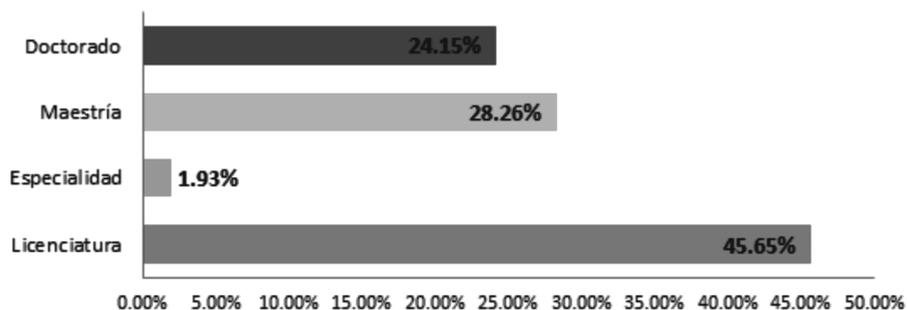
8 La encuesta elaborada consta de 23 preguntas cerradas y una pregunta abierta. Se seleccionaron de manera aleatoria las preguntas que se consideran más importantes para analizar respecto a las brechas, limitaciones y aportaciones de las mujeres en la institución.

Gráfica 1
Situación Conyugal



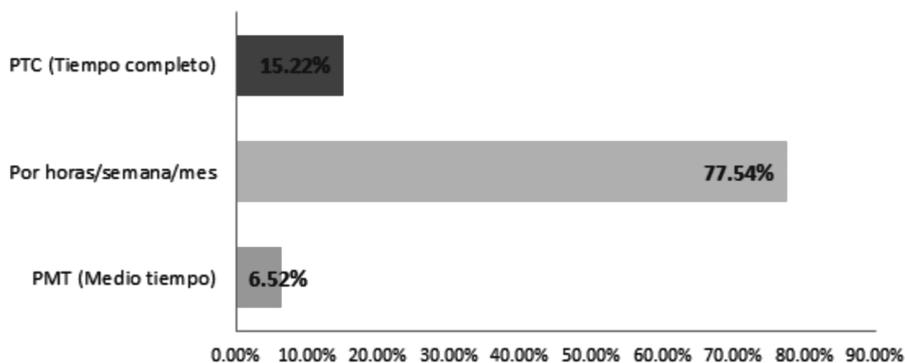
Se puede observar en los hallazgos encontrados, que el 60.9% de las mujeres entrevistadas están casadas y laboran en el área de Sociales y Humanidades (55.6%), pero también participaron de ciencias económicas y administrativas (18.4%), básicas e ingenierías (19.8%) y ciencias de la salud, arte y literatura (2.9%) agropecuarias y zootecnias (2.2%).

Gráfica 2
Último grado de estudios



El nivel de estudios es un condicionante de género para el avance, empoderamiento y liderazgo de las mujeres, y se inscribe como segregación vertical. En este sentido, se puede observar lo complicado que es para las mujeres continuar estudiando, por ello el 45.7% tienen solamente la licenciatura.

Gráfica 3
Tipo de nombramiento



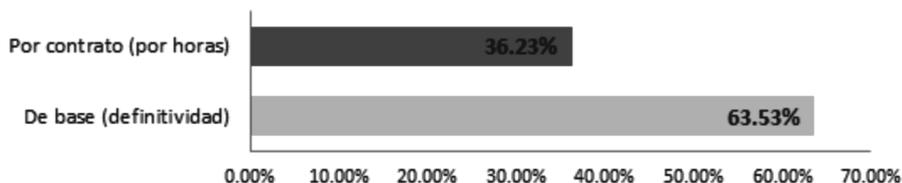
Actualmente prevalece en México un déficit en la aplicación de los derechos laborales. En particular, en las IES existen problemas en las contrataciones de carácter definitivo; es decir, profesores e investigadores de tiempo completo. Todas las desigualdades en el trabajo, las mujeres las viven de formas diferentes a los hombres, esto se manifiesta en el acceso, permanencia, compensaciones y definitividad laboral. Tal y como menciona Buquet (2011):

“La disposición de recursos institucionales para el desarrollo de las tareas académicas, además del significado que adquiere como

estímulo en el desarrollo de la productividad, es una forma de valorar si existe diferencia de trato entre los sexos” (pág.215).

Por la construcción del género, las mujeres posponen su trayectoria académica a partir de una socialización de ubicarlas en el espacio privado, y a los hombres como entes públicos los cuales siguen de manera lineal sus proyectos profesionales.

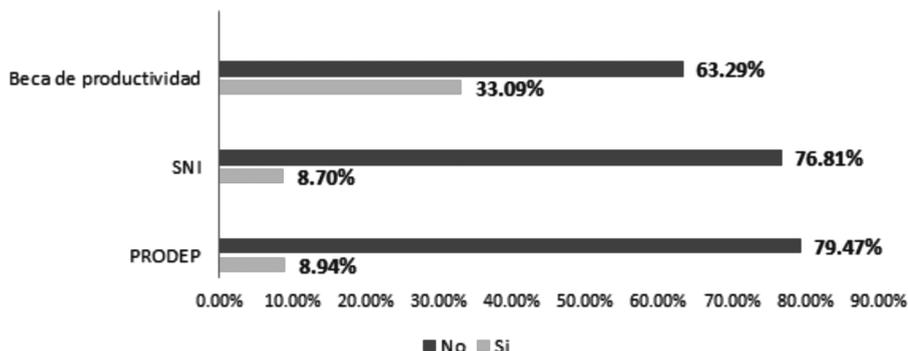
Gráfica 4
Su contratación es:



La academia es un espacio por excelencia androcéntrica, ya que en ella se ha invisibilizado las aportaciones de las mujeres en todas las áreas del conocimiento, y con mayor énfasis en las áreas de ciencias exactas. En este sentido, es necesario impulsar políticas internas para fomentar su empoderamiento y contribuir a visibilizar las aportaciones de ellas en la ciencia y que, además, tengan un valor agregado, con estímulos no solo económicos si no de reconocimiento.

Gráfica 5

¿Tiene o ha tenido alguno de los siguientes reconocimientos?



Uno de los mayores reconocimientos académicos en México es el Sistema Nacional de Investigación, donde no se ha logrado incrementar el porcentaje de participación de las mujeres, por los altos indicadores que se tienen que cumplir en temas de producción, docencia, tutorías, investigación, entre otros, sin contar con políticas afirmativas que tomen en cuenta la doble jornada y la desigualdad de condiciones en que hombres y mujeres producen ciencia.

En la UAS, el número de mujeres en el SNI se ha incrementado, de 70 en 2016 se pasó a 122 en 2020, sin embargo, no rebasamos el decil 3. Además, el problema es el nivel jerárquico, pues ellas están concentradas en los dos lugares de menor escala. En la historia, sólo una mujer ha llegado al nivel 3 que es el de máximo reconocimiento, ahora no hay ninguna.

Tabla 1
Sistema Nacional de Investigadores (SNI)
UAS, 2020

SNI 2020	Mujer	%	Hombre	%	Total
Candidato/a	56	45.9	84	37.8	140
Nivel 1	62	50.8	120	54.1	182
Nivel 2	4	3.3	13	5.9	17
Nivel 3	0	0	5	2.2	5
Total	122	35.5	222	64.5	344

FUENTE: Dirección General de Investigación y Posgrado de la UAS

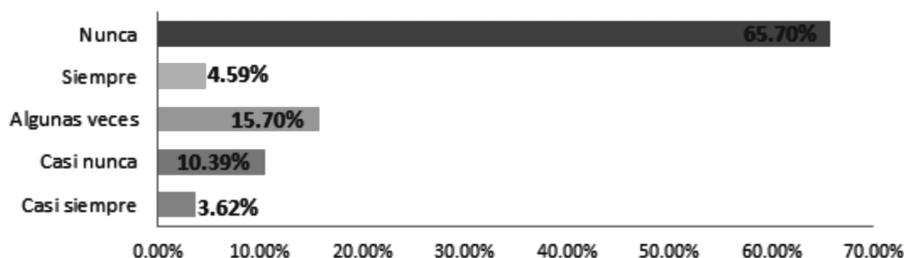
Una de las limitaciones por razones de género que viven las mujeres cuando llegan a ocupar espacios de tomas de decisiones es la discriminación. La discriminación ha sido reconocida por diversos tratados internacionales como una forma de violencia. De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Las Instituciones de Educación Superior reproducen situaciones discriminatorias para las mujeres, de manera estructural. Esto tiene relación con la baja proporción de mujeres en puestos de tomas de decisiones, contrataciones eventuales, contextos de violencia, hostigamiento y acoso sexual, entre otras.

Gráfica 6

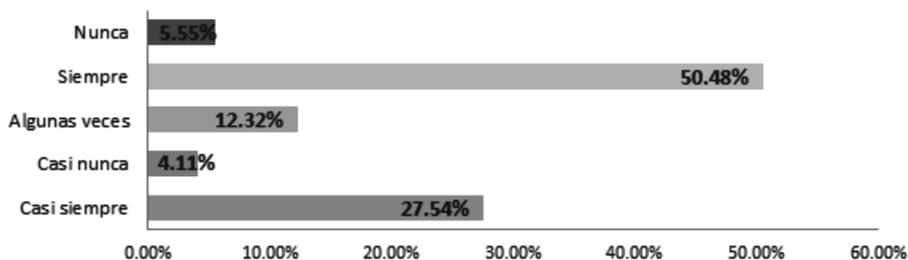
En mi ámbito de trabajo se discrimina a las mujeres para ocupar puestos de dirección



En la gráfica 6, se puede observar que existe una conciencia de género que ha impregnado las subjetividades de las mujeres, y cada vez reconocen vivir situaciones de discriminación y violencia, ya que casi siempre se mantiene como un proceso natural desde un orden social casi inmutable.

Gráfica 7

En mi ámbito de trabajo, los procesos de selección de personal académico atienden el principio de igualdad entre mujeres y hombres



Con respecto a la gráfica 7, se puede observar que la Universidad Autónoma de Sinaloa, necesita replantearse los criterios de selección de personal, ya que este debe de estar fundamentado en el principio de igualdad de género, donde todas las personas sean consideradas, desde una selección democrática, con el mismo derecho a ocupar un espacio laboral.

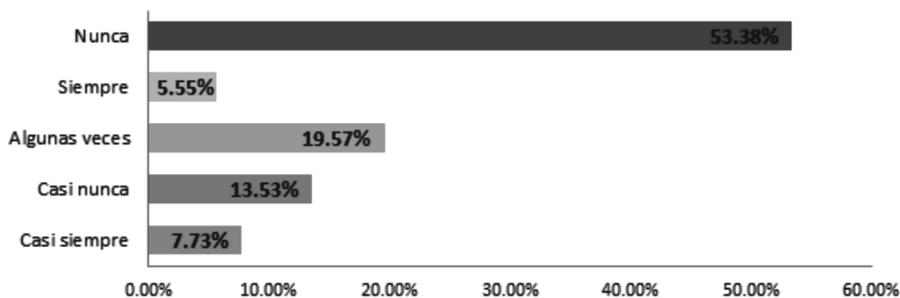
Según la UNESCO, la igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta intereses, necesidades y prioridades, tanto de mujeres como de hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos.

Por lo que se puede observar, en la UAS persisten situaciones de discriminación, en acciones y conductas -en ocasiones simbólicas- y en otras situaciones de manera expresiva. El reto radica en generar conciencia de las transformaciones sociales que tienen que hacerse para lograr los

cambios necesarios en una institución que dice ser de excelencia, democrática e incluyente.

Gráfica 8

A las mujeres se nos excluye de puestos de primer nivel por estereotipos de género



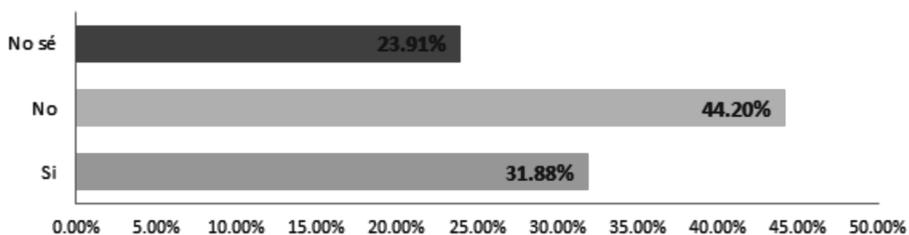
La categoría de género tiene dimensiones políticas y descriptivas, da luz para entender las cargas que se asignan a las personas por razón de pertenecer a algún grupo social determinado. En este sentido, a las mujeres se les etiquetan ciertos roles y se les excluye de espacios pensados y construidos para los hombres.

Martha Lamas (2002) menciona que la dicotomía masculino-femenino, con sus variantes culturales, establece estereotipos las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género. Así, prevalece un imaginario colectivo que señala a las mujeres como intrusas, cuando acceden a puestos de primer nivel, que tradicionalmente son ocupados por hombres.

Es preocupante que casi la mitad de las entrevistadas hayan respondido que las excluyen de los puestos de primer nivel por estereotipos de género. Es evidente que es importante visibilizar el liderazgo de las mujeres, generar medidas en la normatividad para eliminar las desigualdades y fomentar una nueva cultura de respeto inclusiva e igualitaria.

Gráfica 9

En su ámbito de trabajo ¿han existido conflictos de acoso y hostigamiento?



Las violencias de género son un ejercicio de control y sometimiento para las mujeres, en todos los espacios y contextos. En los lugares donde prevalecen situaciones de violencia de género contra las mujeres, son ámbitos que limitan y obstaculizan el acceso igualitario a puestos de toma de decisión.

Actualmente el centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres está generando acciones de manera transversal con el objetivo de fomentar la cultura de la denuncia, ya que la UAS desde el 2011 cuenta con un reglamento para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual.

En el reglamento, con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se entiende como acoso y hostigamiento sexual lo siguiente:

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

De acuerdo con la encuesta nacional para medir la violencia en sus diferentes tipos y modalidades, Endireh 2011-2013, la violencia laboral en sus diferentes formas tiene efectos graves sobre su salud física y mental, productividad y rendimiento. Esta modalidad de violencia generadora de condiciones negativas consiste en actitudes y comportamientos claramente agresivos hostiles, humillantes o discriminatorios hacia las mujeres insertas en el medio laboral, perpetrados por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por personal que labora bajo el mando de ellas mismas. A este tipo de maltrato se suman también los de connotación sexual.

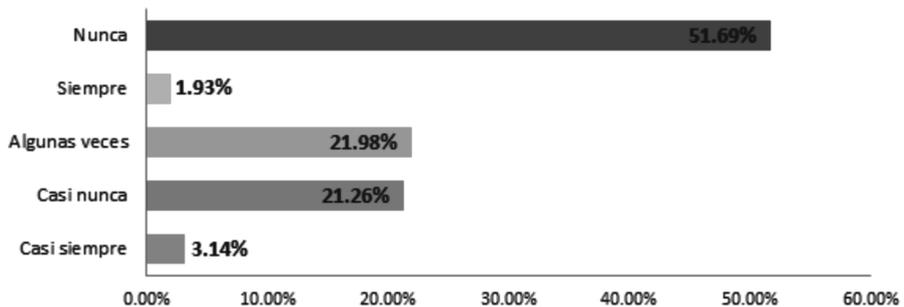
En esta dinámica laboral, es importante destacar cuando los agresores tienen una posición privilegiada de poder formal o autoridad,

situación ventajosa utilizada para presionar a las mujeres, sobre todo a aquellas más vulnerables dada su calidad de jefas de familia, y que, por lo tanto, cargan con la responsabilidad de proveerla.

Los dos tipos de violencia laboral destacados en la encuesta son el acoso y la discriminación, que implica menores opciones, promociones y prestaciones. A nivel nacional, 22.6% de aquellas con 15 y más años ocupadas, en algún momento durante el año anterior a la entrevista, han sufrido violencia de un colega o de un superior en su ámbito laboral, y de ellas, 91.3% han sido víctimas de discriminación y 19.3% de acoso.

Gráfica 10

Hago menos cosas de las que soy capaz por atender asuntos de mi familia



La división sexual del trabajo visibiliza como las políticas de las IES no son flexibles a la realidad de las mujeres y a sus necesidades que les permitan avanzar y tener un equilibrio personal, familiar y laboral. El exceso de trabajo junto con las tareas del ámbito familiar propicia en las mujeres, una sobrecarga para tener una vida digna, ya que prevalece la llamada segunda jornada laboral.

Por cuestión de género, las mujeres necesitan políticas específicas para contrarrestar la carga asignada en las tareas de cuidados. En este sentido, las instituciones educativas tienen que generar acciones para contribuir a los liderazgos femeninos y acciones afirmativas como la paridad de género.

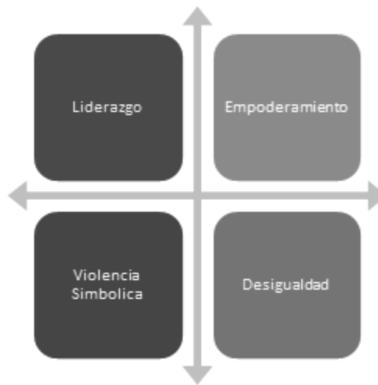
Gráfica 11
El exceso de trabajo junto con las tareas del ámbito familiar propician en las mujeres



Especialistas mencionan que a partir de que las mujeres empezaron a incursionar en el ámbito público, éstas tienen que demostrar su pertenencia en el ámbito laboral. De ahí que es necesario, como menciona Marcela Lagarde, generar alianzas de sororidad entre mujeres, ya que eso permite consolidar redes de apoyo y una fuerza colectiva para cambiar las desigualdades estructurales.

IV.- Percepciones de mujeres universitarias sobre liderazgo femenino

Dentro de la metodología utilizada en el proyecto se realizaron entrevistas a profundidad, como parte de la investigación se decidieron crear cuatro categorías de análisis o ejes para la clasificación de frases de las entrevistas previamente realizadas, estas fueron: empoderamiento, liderazgo, violencia simbólica y desigualdad. Consideramos que cada uno de esos conceptos son clave para comprender el proceso de la construcción de liderazgos femeninos.



Dentro de la categoría de empoderamiento seleccionamos frases en donde mencionaran esas acciones, formas, procesos, momentos, ejemplos, en los que ellas fueron empoderándose para lograr alcanzar el liderazgo. Es decir, aquellos momentos claves que consideran influyeron para sentirse empoderadas. Como ejemplo tenemos la siguiente frase:

“Todas las mujeres tenemos aspiraciones y por eso trabaja uno arduamente ¿verdad? Para lograr conquistar espacios y que se nos reconozca el trabajo entonces yo... agradezco la oportunidad que se me dio.” (Entrevista 15, 2019)

En el caso de liderazgo tomamos fragmentos en los que ellas nos contaron como lograron alcanzar su liderazgo después de haber construido su trayectoria. Además de frases que pretenden inspirar a más mujeres a trabajar y empoderarse, sea donde sea. Por ejemplo:

“La líder tiene que empezar por su persona, creo yo que el demostrar siempre una responsabilidad y compromiso. El mostrar siempre el ser empático con tu gente, eso te permite allegarte con esa gente. Si tú haces eso no necesitas estar al 100% en el espacio de trabajo porque tu gente va a atender todo. También me ha ayudado mucho el enfoque de calidad. Es cuestión de mejorar lo que estamos haciendo como persona y la parte laboral creo que es una combinación de todo eso.” (Entrevista 12, 2019)

Otra de las categorías que tomamos fue la de violencia simbólica, esta pretende demostrar y sensibilizar al lector acerca de cómo la violencia a pesar de no ser directa está presente en la construcción de liderazgo, en ocasiones obstaculizando a la mujer en su camino. Esta violencia es generada a través del discurso o acciones que se enfocan en perjudicar directamente a la mujer, reforzando así el discurso patriarcal y machista. Inclusive esta violencia no solo viene desde las instituciones, puede venir desde su casa o familia. En ese sentido, se señala la siguiente narrativa:

“Me ha pasado que cuando estoy hablando por ejemplo con micrófono, apagan el sonido para que no se oiga mi voz, eso ya me ha ocurrido dos veces, dos ocasiones y fueron dos colegas masculinos los que apagaron el micrófono para que no se

escuchara lo que yo estaba diciendo, me ha pasado que opino algo en alguna reunión y a nadie parece importarles lo que yo diga, pero otro colega dice lo mismo que yo y entonces todos le prestan atención, o sea otro hombre.” (Entrevista 4, 2019)

Al respecto, Bourdieu & Wacquant mencionan: “Puede sostenerse que la mejor ilustración de la significación política de la doxa es la violencia simbólica ejercida sobre las mujeres. Pienso en particular en esa especie de agorafobia socialmente constituida que lleva a las mujeres a excluirse a sí mismas de todo un espectro de actividades y ceremonias públicas de las que están estructuralmente excluidas (de acuerdo con las dicotomías público/varón versus privado/mujer), especialmente en el dominio de la política formal.” (2005:121)

Por último, se decidió tomar la desigualdad como categoría analítica porque visibiliza la injusticia en las que se ven inmersas las mujeres para poder gozar de sus derechos políticos, económicos y sociales; es decir, menciona condiciones donde se beneficia al hombre por encima de la mujer, a pesar de que ambos están en las mismas condiciones. Así lo demuestra la siguiente declaración:

“Estoy segura de que las mujeres trabajamos el doble que los hombres para ser reconocidas, eso me queda muy claro, que tienes que dar más de lo que da un varón para que puedas ser reconocida, no solamente por un colega, sino también por una mujer.” (Entrevista 4, 2019)

Finalmente, hay que aclarar que en el proceso de análisis de las

entrevistas hemos identificado una serie de obstáculos que las mujeres tienen que romper para abrirse brecha en un espacio pensado y vivido para hombres. Sin embargo, es el mismo empoderamiento que van adquiriendo el que las lleva a alcanzar el liderazgo.

V.- Conclusiones

Pese a indudables avances normativos e institucionales para que haya más mujeres en la toma de decisiones, persisten factores estructurales que todavía impiden o limitan el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres y prevalece un contrato social y sexual que excluye a las mujeres de la toma de decisiones.

Sin embargo, el movimiento feminista ha sido una corriente democratizadora y reivindicativa que ha transgredido el orden existente y ha visibilizado las desigualdades, violencias e inequidades para posicionar a las mujeres en espacios igualitarios y con justicia social. No obstante, algunas de las limitaciones que podemos percibir todavía en las Instituciones de Educación Superior, es el androcentrismo, el sexismo y la falta de valoración al trabajo de las mujeres en la ciencia y sus aportaciones a la enseñanza, investigación, extensión y vinculación.

Por ello, para llegar al objetivo de la igualdad de género, uno de los retos del feminismo es construir acciones y mecanismos que empoderen a las mujeres, y éstas tengan espacios de liderazgo y toma de decisiones en todos los ámbitos de la sociedad.

El análisis de los datos de esta investigación, por un lado permite observar las desigualdades que están presentes, pero por otro lado, revela las áreas de oportunidad para colocar en la agenda, estrategias y líneas de acción que, como Instituciones de Educación Superior, la UAS está obligada a hacer para facilitar el liderazgo femenino, e impulsar políticas universitarias con perspectiva de género transformadoras que lleguen a las conciencias de las mujeres para que impidan actos discriminatorios en su contra y exijan condiciones justas de vida y trabajo.

VI.- Bibliografía

Arendt, H. (1993) La condición Humana, Paidós, Barcelona <http://bdigital.unal.edu.co/39952/7/Acercamiento%20a%20Hannah%20Arendt.pdf>

Beauvoir, Simone (1977): El segundo sexo. Buenos Aires, Siglo Veinte, Vol. 2.

Belem do Pará, Brasil (1994), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem do Pará" https://www.conapred.org.mx/leyes/convencion_belem_do_para.pdf

Bonder, G. (1994). Mujer y educación en América Latina. Hacia la igualdad de oportunidades. Revista Iberoamericana de Educación Superior Monográfico: Género y Educación 6. (Biblioteca Digital)

- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2005). El propósito de la sociología reflexiva. En Una invitación a la sociología reflexiva. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores Argentina S.A.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. Perfiles Educativos, 33.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2018), Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf
- CNDH México, (2018), Agenda Básica de Derechos Humanos <https://www.cndh.org.mx/documento/agenda-basica-de-derechos-humanos-2018>
- Cobo Bedia R. (1995). “Género”. 10 palabras claves sobre mujer. Autoras Varias. Editorial Verbo Divino. Estella Navarra. (Pág. 3)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. suscrita por México: 17 de julio de 1980. vinculación de México: 23 de marzo de 1981. ratificación.
- ENDIREH (2011-2013) Panorama de Violencia Contra las Mujeres en Sinaloa https://books.google.com.mx/books/about/Panorama_de_violencia_contra_las_mujeres.html?id=Yn6wDgAAQBAJ&redir_esc=y

Lagarde, M. (1997), Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Cuadernos Inacabados No. 25. Horas y Horas la Editorial. España. (2ª Edición) 244 p.

De Gouges, O. (1791), Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana, <https://www.marxists.org/espanol/tematica/mujer/autores/gouges/1791/001.htm>

Lamas, M. (2002), “La antropología feminista y la categoría género”, en *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*, Taurus, México.

León M. (1997). Poder y empoderamiento de las mujeres. TM Edición, Colombia.

ONU Mujeres, América Latina y El Caribe (2014–2017), Guía Estratégica Empoderamiento Político de las Mujeres: Marco para una Acción Estratégica, <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56736.pdf>

Palomar, C. (2011): *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México, ANUIES.

UNESCO (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y acción y marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior. http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm.

Vázquez M. (2015). Ideas de poder en la teoría feminista. *Revista Española de Ciencia Política*. Núm. 39, pp. 173-193.