

LA PARTICIPACIÓN DE LAS ACADÉMICAS EN LOS CARGOS DE DIRECCIÓN EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ADRIÁN DE GARAY SÁNCHEZ
Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco

RESUMEN: Pese a la mayor presencia de las mujeres como parte del personal académico de las universidades mexicanas, su participación en los cargos de dirección académica sigue siendo relativamente escasa. El fenómeno de la ausencia de las mujeres en los puestos directivos se le conoce como techo de cristal.

El propósito de la ponencia consiste en analizar la participación de las mujeres en los procesos de elección para ocupar los cargos académicos de jefaturas de departamento y direcciones de división académicas de Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa y Xochimilco de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

Me interesa mostrar hasta que punto el techo de cristal es un fenómeno presente en dicha institución, a partir del análisis de los procesos de elección de autoridades académicas, desde el momento en que se registran oficialmente los y las aspirantes a ocupar el cargo, hasta la designación final por parte de los respectivos órganos de gobierno colegiados de la institución.

PALABRAS CLAVE: educación superior, personal académico, mujeres, equidad, techo de cristal.

Introducción

Uno de los tópicos en las que existe una amplia y fundada preocupación en los estudios de género, se trate del medio universitario o profesional en general, es la escasa participación de las mujeres en los puestos de dirección, lo que se conoce como el techo de cristal. Término acuñado a principios de la década de los ochenta del siglo XX y que hace alusión, de una manera muy plástica y elocuente, a las sutiles, encubiertas o descaradas modalidades de actuación de sectores sociales, actores y algunos mecanismos discriminatorios en contra de las mujeres para que ocupen altos puestos directivos (Davidson, et al., 1992; Morrison, 1992).

Un acercamiento realizado en catorce universidades públicas mexicanas en 2010, referido a los puestos más relevantes de las instituciones, esto es, rectorías, direcciones de escuelas, facultades, divisiones académicas e institutos de investigación, me permitió

obtener como resultado que en todas ellas los hombres tenían un claro dominio en los altos puestos de dirección académica, con el 75.4%, lo que pone en evidencia la existencia, aún, del techo de cristal en este ámbito laboral. El caso más asombroso fue la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la institución más joven del conjunto analizado, pero que en sus puestos directivos denotaba un rezago trascendental: las mujeres estaban casi ausentes, ya que el 93.3% de dicho personal eran hombres (De Garay, y Del Valle, 2012).

Siendo todos los cargos de dirección académica en la UAM producto de una elección final de un órgano colegiado de gobierno, donde participan autoridades, académicas y académicos, estudiantes e incluso en alguno de ellos trabajadoras y trabajadores administrativos, me pregunté si acaso la ausencia de mujeres en los puestos directivos se debía a que en dichos órganos es el espacio donde se concretiza la exclusión de las mujeres, o bien, por distintos motivos, las mujeres simplemente no participan en los procesos de elección para cargos de autoridad académica.

Para el análisis de la participación de las mujeres académicas en los puestos de dirección, consideramos indispensable iniciar su tratamiento desde el momento en que se registran las y los aspirantes a ocuparlos. El tema es relevante porque ciertos sectores de las comunidades académicas, particularmente los hombres, afirman que si existen pocas mujeres en cargos de dirección es porque simplemente deciden no participar, no existiendo impedimento legal alguno para que aspiren a formar parte del cuerpo directivo.

Método, resultados y discusión

Una primera aproximación al fenómeno del techo de cristal en la UAM, pasa por revisar la participación de las mujeres desde el momento en que se registran como aspirantes para hacerse responsables de una instancia universitaria, en primer lugar las jefaturas de departamento.

Atendiendo al número de aspirantes que se registraron para ocupar una jefatura de departamento en la actualidad, de un total de 214 aspirantes que se registraron oficialmente, 157 correspondió a profesores (73%), y 57 a profesoras (27%). Si el porcentaje de mujeres contratadas en la UAM en 2010 ascendía a 37%, es claro que la proporción de mujeres que participan en los procesos de cambio es menor al peso global que tienen en el conjunto de la planta académica de la universidad, siendo la unidad Cuajimalpa la que denota la menor proporción de mujeres aspirantes con 22%.

Revisando el comportamiento entre todos los departamentos, en 15 de ellos, que representan el 31% del total, no se inscribió como aspirante ninguna mujer. Los casos más notables se localizan en las divisiones académicas de Ciencias Básicas e Ingeniería de las Unidades Azcapotzalco e Iztapalapa. En la primera, en tres de los cinco departamentos no participaron mujeres, mientras que en Iztapalapa no se registró ninguna académica en cuatro de los cinco departamentos.

Sólo en dos departamentos de la división de Ciencias y Artes para el Diseño de Azcapotzalco el número de aspirantes entre sexos fue similar, en tanto que en cinco departamentos de la UAM (10%), sin existir un patrón por área de conocimiento o por unidad, las mujeres aspirantes sobrepasan a los hombres registrados.

Antes de exponer la composición por sexo de las ternas que formulan las y los rectores, es pertinente señalar varios asuntos. Recordemos que en 15 de los 49 departamentos (31%), es imposible que integren a mujeres simplemente porque no se registró ninguna. En segundo lugar, hay que considerar que en otros 12 casos, debido a que sólo se registraron tres aspirantes por cada uno de los departamentos, incluida al menos una mujer, las y los rectores se ven prácticamente obligados a formar ternas con los tres aspirantes registrados.

Como señalábamos, el 73% de aspirantes a ser jefes de departamento eran hombres. Al momento en que se conformaron las 49 ternas, la proporción de hombres que las integraban disminuyó al 71%, siendo relevante destacar que de las 57 mujeres aspirantes, 41 pasaron a formar parte de las mismas, es decir el 72% de las mujeres inscritas fueron consideradas favorablemente por la y los rectores para competir por una jefatura. Salvo en los departamentos de Ciencias Sociales de la unidad Cuajimalpa y Ciencias de la Salud de las unidades Iztapalapa y Xochimilco, en todos los demás departamentos donde se registraron mujeres como aspirantes, al menos una en cada caso pasó a formar parte de la terna.

Estos datos manifiestan una clara tendencia, en general, de cierta intencionalidad de la y los rectores por incorporar a las académicas en los procesos de cambio de las jefaturas de departamento, al punto que, muy probablemente sin saberlo, con sus decisiones compensan parcialmente la desigual participación de las mujeres como aspirantes a ocupar el cargo.

Pasemos a revisar de qué forma se desempeñaron los consejos divisionales para designar a las y los jefes de departamento. Del total de los 49 departamentos, en la actualidad ocupan

dicha posición 35 hombres (71%) y 14 mujeres (29%). Como puede verse, el porcentaje de mujeres que resultaron designadas por los órganos colegiados divisionales se sitúa entre el 27% de las que se registraron como aspirantes y el 29% de las que formaron parte de las ternas. Proporciones que si bien significan una aceptación del papel de las mujeres en dichos puestos.

No obstante, vale la pena poner atención a los resultados en las unidades académicas para observar los contrastes. Azcapotzalco y Xochimilco destacan por ser aquellas en las que las mujeres consiguieron posicionarse mejor como jefas de departamento, con el 43% y 42% respectivamente. En el caso de Iztapalapa, el porcentaje de hombres que ocupa una jefatura es similar al promedio de la UAM: 73%, siendo en la división de ciencias básicas e ingeniería donde los cinco jefes son hombres. Mención aparte merece Cuajimalpa donde todos los jefes designados por los consejos divisionales corresponden a varones.

Aunque los requisitos para ser directora o director son los mismos que para jefa o jefe de departamento, en la medida que escalamos en la estructura organizacional de la universidad, las responsabilidades y asuntos a atender por parte de los titulares es mayor.

El mecanismo para designar a las y los directores de división es similar al de las y los jefes de departamento, con la diferencia de que las y los directores son designadas o designados por el consejo académico de la unidad, esto es, el órgano colegiado donde participan representantes de estudiantes de todas las licenciaturas y posgrados, representantes del personal académico de todos los departamentos, los jefes de departamento y directores de todo el plantel, así como dos representantes de los trabajadores administrativos.

A nivel de toda la universidad la presencia de las mujeres como aspirantes es claramente inferior al caso de las jefaturas de departamento. Del total del personal académico que se registró, las mujeres sólo representan al 11%. Esta realidad apunta claramente a que el techo de cristal se edifica desde el momento mismo en que se abren las convocatorias para que las académicas participen en el cargo de dirección de una división.

Por unidades, resulta sintomático que de 18 aspirantes para ocupar alguna de las tres divisiones en Azcapotzalco, en ningún caso se presentó a participar mujer alguna, lo que impidió que el entonces rector y la actual rectora de la unidad y el consejo académico tuvieran la posibilidad de elegir a una mujer.

Por su parte, en Iztapalapa de 20 aspirantes solamente se inscribieron dos mujeres, una en la división de ciencias biológicas y de la salud, la otra en ciencias sociales y humanidades, ninguna en ciencias básicas e ingeniería. Le sigue Xochimilco, con una participación de cuatro mujeres y 19 hombres, las cuales participaron como aspirantes en las tres divisiones. Y finalmente Cuajimalpa con dos mujeres y nueve hombres, una de ellas aspirante a ciencias de la comunicación y diseño, la otra para ciencias sociales y humanidades. Es claro que una participación inicial bastante baja por parte de las académicas, evidentemente resta las posibilidades de que se incorporen a este nivel del cuerpo directivo.

Ahora bien, en la fase de los procesos donde la y los rectores formulan sus ternas, se denota de nueva cuenta una cierta intencionalidad para compensar la ausencia de mujeres registradas, salvo en el caso de Azcapotzalco donde no era posible hacerlo debido a que ninguna dama se registró. De las ocho mujeres que se inscribieron en las cuatro unidades, seis de ellas fueron incluidas en las distintas ternas, pero el resultado es que el 83% de los candidatos de las ternas a ocupar el cargo en las direcciones de división fueron hombres.

Revisemos lo que ocurrió en la fase final, en el momento en que los cuatro consejos académicos de las unidades deciden quienes son los directores de división. Del conjunto de las doce designaciones, y donde participaron seis mujeres, exclusivamente en la división de ciencias biológicas y de la salud de la unidad Iztapalapa fue elegida una mujer (8%).

La ausencia de mujeres como directoras de división es un dato extremadamente alarmante. Si en los consejos divisionales se encuentra una cultura que en ocasiones tienden a favorecer a los hombres para definir quiénes ocuparán las jefaturas de departamento, en el caso de los nombramientos para ocupar el cargo de las direcciones de división por parte de los consejos académicos, el techo para lograr que una mujer sea directora no es de cristal sino de acero.

El proceso de cambio de las rectorías de las unidades se inicia también con el registro público de los aspirantes. Pero en el caso de las rectorías de unidad los consejos académicos formulan una lista de al menos cinco personas, la cual es enviada al rector general para que a su vez integre las ternas correspondientes. La integración de las listas se lleva a efecto en sesión plenaria de los consejos con el voto secreto de cada miembro del mismo. No olvidemos que una vez que la o el rector general recibe las listas de los consejos académicos, procede a auscultar a las comunidades, y después de definir las ternas, son enviadas a otro órgano colegiado: la junta directiva. El proceso para ser rector

de unidad es más complejo, no sólo porque involucra a todos los sectores de una unidad, sino también porque participan dos órganos colegiados en distintos momentos del proceso, además del rector general.

A nivel del conjunto de las cuatro unidades, se registraron como aspirantes 27 hombres que representaban el 79.4% y 7 mujeres con el 20.6%. Si bien la presencia proporcional de las mujeres es mayor que en el caso de las divisiones académicas, es menor en comparación de las jefaturas de departamento. En la unidad donde se registró el mayor número de académicas fue en Azcapotzalco con tres, compitiendo con ocho académicos. En segundo lugar la unidad Xochimilco con dos mujeres y ocho hombres; y en Cuajimalpa e Iztapalapa sólo se registró una mujer en cada caso, con seis hombres en la primera y cinco en la segunda.

De los 34 aspirantes, los consejos académicos decidieron excluir de la posibilidad de participar en las listas a 12 personas; de entre ellos quedaron fuera de las listas solamente una de las siete mujeres, correspondiente a la unidad Xochimilco. En conjunto, el 37.5% de los integrantes de las listas fueron mujeres. Salvo en el caso de la unidad Cuajimalpa, donde su consejo académico envió su lista con el total de aspirantes registrados-seis hombres y una mujer-, en las otras unidades los consejos académicos decidieron acotar la discrecionalidad del rector general al enviarle listas de cinco personas.

Es interesante observar que en el caso de la integración de las listas para ocupar el cargo de las rectorías de unidad, los consejos académicos no se caracterizaron por excluir a las mujeres. A diferencia de lo acontecido en las designaciones para directores de división, en los procesos de cambio de las rectorías de unidad, donde los consejos no toman la decisión definitiva, parece existir un acuerdo implícito de permitir que las mujeres continúen en el proceso a las siguientes fases.

Considerando las cuatro ternas formuladas por los rectores generales, la mitad de sus integrantes fueron hombres y la mitad mujeres. Composición que nuevamente muestra la intencionalidad de un órgano personal, en este caso el rector general, para propiciar una mayor presencia de las académicas para ocupar un cargo directivo. Mientras que en Azcapotzalco la terna estuvo integrada por dos mujeres, en Iztapalapa y Xochimilco por las únicas que estaban en la lista. De nuevo Cuajimalpa tuvo un comportamiento diferente: la terna quedó integrada por tres hombres, no se incluyó a la única mujer que se había

registrado. Resalta especialmente el caso de Cuajimalpa, pues en dicha unidad todos los cargos de dirección académica son ocupados exclusivamente por hombres.

Para el nombramiento de los rectores de unidad, la junta directiva integrada por nueve académicos, actualmente seis de ellos externos a la UAM y sólo una mujer, también realiza una auscultación a las comunidades. El nombramiento debe contar con el voto aprobatorio de seis de los nueve miembros de la junta directiva.

De las rectorías de las cuatro unidades analizadas, en tres de ellas sus titulares son hombres: Iztapalapa, Xochimilco y Cuajimalpa, aunque en esta última la junta directiva no tenía la posibilidad de nombrar a una mujer. Solamente en Azcapotzalco, donde participaron dos mujeres en la terna, fue nombrada una de ellas.

Conclusiones

En síntesis, la falta de participación de las académicas para aspirar a ser jefas de departamento o directoras, encuentra cierta compensación al momento en que un órgano personal, los rectores, formulan sus ternas, pero al momento definitivo de definir quiénes comandarán un departamento, pero sobre todo una división, los órganos de gobierno colegiados tienden a excluirlas de esa posibilidad.

Las mujeres que llegan a ocupar puestos directivos siguen siendo una excepción, por ello obtienen un alto grado de visibilidad pública. Debido a que la proyección pública de los empleos es mucho más notable cuanto mayor sea su autoridad jerárquica o funcional, el hecho de que los hombres ocupen sistemáticamente los puestos de dirección, perpetua la imagen secundaria y relegada de las mujeres a determinados ámbitos privados, o en el mejor de los casos a cargos de menor relevancia en los organigramas institucionales

El nivel de exigencia, los cuestionamientos y las críticas que los entornos laborales ejercen donde se desempeñan las mujeres, es mucho mayor que en el caso de los varones. Las mujeres se hallan más expuestas, más vigiladas, elementos que actúa en contra de una escalada profesional por propiciar su mayor participación pública. La evaluación que las comunidades académicas hacen sobre el desempeño de las y funcionarios académicos deber ser el mismo con independencia de si es una mujer o un hombre. En eso reside en buena medida el techo de cristal, el cual es preciso ir rompiendo, porque es inadmisibles que mientras en la vida cotidiana institucional las mujeres y los hombres convivimos como

iguales, al acercarse a las reuniones, juntas, u esferas similares donde se definen las políticas hacia la educación superior en general, y de nuestra instituciones en particular, las mujeres son la excepción.

Bibliografía

Crosby, F, Williams, J.C. y Biernat, M. (2004). "The Maternal Wall", en *Journal of Social Issues*, Vol. 60, No. 4, USA.

Davidson, M., y Cooper, C. (1992). *Shattering the glass ceiling*, London, Paul Chapman Publ. Ltd.

Morrison, A. (1992). "New Solutions to the same old glass ceiling". *Women in Management Review*, USA. Vol.7. Nº 4 M.C.B. University Press.

De Garay, A. y Del Valle, G. (2011), "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México", *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, UNAM-IISUE/Universia, vol. III, núm. 6

Escolano, E. (2006). "Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española", en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 68, No. 2 (Apr. – Jun.pp. 231-263. UNAM. México.