

Una aproximación a las diferencias de género en el personal de una universidad pública mexicana

An approach to gender differences in the personnel of a Mexican public
university

Uma abordagem das diferenças de gênero no pessoal de uma
universidade pública mexicana

Jorge García Villanueva
jvillanueva@upn.mx

Claudia Ivonne Hernández Ramírez
cihernandez@upn.mx

María Estela Navarro Robles
mnavarro@upn.mx

Universidad Pedagógica Nacional. Ciudad de México, México

Artículo recibido en junio de 2018 y publicado en mayo 2019

RESUMEN

La incorporación de mujeres al mercado laboral ha tenido un aumento masivo en las últimas décadas, pero aún no ha alcanzado los niveles que han logrado los hombres. La división sexual del trabajo continúa marcando espacios jerárquicos y excluyentes en función del sexo de las personas. La presente investigación tuvo como objetivo analizar con perspectiva de género la distribución de hombres y mujeres en puestos de Mandos Medios y Superiores (MMyS) en una universidad pública de la Ciudad de México. Los hallazgos revelan que no sólo el género ha sido un aspecto determinante en la distribución de cargos y mandos que pueden desempeñar los sujetos sino que la edad también es otro elemento que funciona como un indicador de diferencia entre mujeres y hombres para ejercer una labor.

Palabras clave: *División sexual del trabajo; diferencias de género; feminización e igualdad de oportunidades*

ABSTRACT

The incorporation of women into the labor market has had a massive increase in recent decades, but has not yet reached the levels that men have achieved. The sexual division of labor continues to mark hierarchical and excluding spaces

according to the sex of the people. The aim of this research is to analyze with a gender perspective the distribution of men and women in positions of Middle and Higher Commands (MMyS) in a public university in Mexico City. The findings reveal that not only gender has been a determining factor in the distribution of positions and controls that can be performed by the subjects, but that age is another element that works as an indicator of the difference between women and men to perform a job.

Key words: *Sexual division of labor; gender differences; feminization and equal opportunities*

RESUMO

A incorporação das mulheres no mercado de trabalho teve um aumento maciço nas últimas décadas, mas ainda não atingiu os níveis que os homens alcançaram. A divisão sexual do trabalho continua a marcar espaços hierárquicos e excludentes de acordo com o sexo das pessoas. U objetivo desta pesquisa é analisar, com uma perspectiva de gênero, a distribuição de homens e mulheres em cargos de Comando Médio e Superior (MMyS) em uma universidade pública da Cidade do México. Os achados revelam que não apenas o gênero tem sido um fator determinante na distribuição de posições e controles que podem ser realizados pelos sujeitos, mas que a idade é outro elemento que funciona como um indicador da diferença entre mulheres e homens para realizar um trabalho.

Palavras chave: *Divisão sexual do trabalho; diferenças de gênero; feminização e igualdade de oportunidades*

INTRODUCCIÓN

A partir de la Revolución Industrial se estableció de forma radical la división del trabajo en función del sexo, pues con el proceso de industrialización, la división sexual de los espacios contribuyó a la separación jerárquica entre lo público y lo privado y se estableció el reparto social de tareas en función del sexo de las personas (Sánchez, 2012).

Al respecto Sánchez (2012) comenta que la diferencia biológica representó la justificación natural de la generalización de la división sexual del trabajo, puesto que dicho argumento fue sustentado en la percepción de una naturaleza diferenciada, la cual condenó a las mujeres al espacio doméstico otorgándole responsabilidades asociadas con la familia y el hogar, y, en el caso de los varones sus ocupaciones se erigieron hacia el desempeño de tareas extra domésticas.

Ante tal panorama de desigualdad, la lucha de las mujeres ha sido convocada por tratar de lograr condiciones de trato más justas y por lograr la paridad, desde

hace varios siglos (IEESA y SNTE, 2013), a ello se suma la independencia laboral, la discriminación y la falta de un trabajo con flexibilidad de horario que les permita atender otras actividades (Hernández-Águila, 2010). Fue hasta finales del siglo XIX con el movimiento sufragista que las mujeres se organizaron colectivamente para exigir sus derechos y lograr su incorporación a la esfera pública en condiciones de igualdad (Rodríguez, 2008).

Hombres y mujeres tenían diferentes obligaciones; las mujeres debían cumplir con unos papeles específicos de su sexo y con unas virtudes ético-estéticas que eran, por definición, antagónicas con las virtudes del ciudadano varón. En este contexto, los movimientos feministas de las primeras olas trataron de extender los derechos educativos y políticos a las mujeres con el propósito de hacerlas partícipes del conjunto de las oportunidades del ciudadano (Postigo, 2006).

Gracias a la presión ejercida por los movimientos feministas a nivel mundial, surgió la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), por sus siglas en inglés en 1979, la finalidad del documento es la evaluación de programas y acciones realizadas por los gobiernos a favor de la igualdad de género y garantizar a las mujeres protección eficaz y adoptar medidas para eliminar todas las formas de discriminación contra ellas, practicada por personas, organizaciones y empresas.

Además, la CEDAW establece:

- La necesidad de eliminar la falsa concepción de que las mujeres son inferiores.
- El impulso de una nueva educación en donde las responsabilidades del cuidado de los infantes, las personas enfermas y adultas mayores sean compartidas entre hombres y mujeres (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2012, p. 7).
- Durante las décadas de 1980 y 1990 la incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral produjo cambios en los papeles que, por generaciones, tanto mujeres como hombres han desempeñado en función del ingreso familiar y la toma de decisiones. En este sentido, Casique (2004) menciona que la participación de las mujeres en el trabajo extra doméstico puede estar dando lugar a un nuevo escenario en donde la división sexual binaria ya no represente la restricción de roles ni el encasillamiento de las mujeres al ámbito doméstico y en el caso de los hombres a ser los únicos proveedores en muchos hogares. Aunque aún representa un cambio paulatino para algunas prácticas.

Esta exposición de argumentos permite el cuestionamiento para poder ubicar cuál es la condición de las mujeres y de los hombres en el campo laboral y ubicar las desventajas, que por tanto tiempo, han repercutido en la reproducción de la segregación sexual del trabajo, la distribución desigual de los cargos de mando, las actividades laborales que siguen reforzando el papel de la subordinación y la limitación de acceso a las oportunidades de desarrollo económico en igualdad de condiciones.

Ante estas circunstancias, el objetivo fue analizar con perspectiva de género la distribución de hombres y mujeres en puestos de Mandos Medios y Superiores (MMyS) en una universidad pública de la Ciudad de México.

Mujeres en el trabajo

En las últimas tres décadas la participación de las mujeres en la actividad laboral se ha incrementado de manera notable; aunque el fenómeno es más relevante en países desarrollados, las naciones latinoamericanas, entre ellas México, no son excepción (Hernández-Águila, 2010). Desde 1980 el trabajo de las mujeres ha sufrido cambios importantes.

El incremento del porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo, en casi todas las regiones del mundo, es uno de los cambios más significativos. Gabayet (2006) afirma que el incremento del empleo femenino ha sido más rápido que el masculino, pero sin alcanzar aún los niveles que tiene éste.

El Mainstreaming o Perspectiva de Género, es una estrategia para hacer las experiencias, necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género (Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 1997 en ICB, 2012).

Los mercados laborales de América Latina presentan algunos rasgos de carácter estructural, tales como la alta proporción de trabajadores afectados por la informalidad, la precariedad y el subempleo. Estos rasgos guardan una estrecha relación con el fenómeno de la pobreza y la desigualdad de la región en múltiples dimensiones. La participación en el empleo de hombres y mujeres se diferencia en variados aspectos, y esas diferencias resultan en posibilidades desiguales de elegir,

que a su turno inciden en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal (Espino, 2011).

Gran parte de estos cambios se debe a la globalización de la producción, pues la economía globalizada ha abierto espacios para las mujeres y esto les ha dado nuevas oportunidades para contar con un empleo remunerado, obtener un ingreso, ganar más independencia y participar de manera más activa en la vida social. Pero también ha creado nuevos retos ya que muchos de estos empleos están mal remunerados, con malas condiciones de trabajo, sin derechos laborales y que realizan a la par de las responsabilidades domésticas.

Las diferencias sociales entre hombres y mujeres se legitiman tanto con discursos que atribuyen directamente a la biología, tales diferencias, se señalan con símbolos de lo femenino y masculino propios de la cultura que se trate.

El problema principal es que estas diferencias sociales implican desigualdad, principalmente, hacia las mujeres, aunque en diversas circunstancias para los hombres (Míguez, 2007). Desde distintos ámbitos de socialización se comienzan a gestar esas diferencias que parecieran imperceptibles, sin embargo, al paso de los años se convierten en marcas que posicionan a hombres y mujeres en espacios excluyentes, por ejemplo, las instituciones escolares.

Un trabajo específico: mujeres en la educación

Algunas profesiones, también, se han estereotipado como femeninas y cercanas al ámbito privado como el servicio, la maternidad y las labores domésticas y masculinas vinculadas al ámbito público y al ejercicio del poder; lo que contribuye a la división sexual del trabajo que se observa en ambos espacios, el Estado, el mercado laboral y los prejuicios de empleadores, las normas y valores de género, la cultura escolar (feminización y masculinización de campos y temas académicos), concepciones docentes acerca de las habilidades y capacidades (Rodríguez, 2011).

Las profesiones no poseen de manera natural características femeninas o masculinas, pero las atribuciones de género, permiten legitimar una estructura de las profesiones en una sociedad y momento determinado.

La docencia, por ejemplo, representa un caso emblemático como la opción de empleo para las mujeres. El magisterio de primera enseñanza fue de las pocas profesiones consideradas aptas para ser desempeñada por mujeres. Según Apple (1989), la historia data, que la labor en la docencia sólo podía ser ejercida por

mujeres y en los primeros grados de educación, esa idea fue defendida por insignes autores clásicos en el campo de la educación como Pestalozzi o Froëbel, quienes según Sánchez (2012) concebían la enseñanza infantil como “una actividad especialmente apta para las féminas, debido a que su naturaleza -sustentada en el instinto maternal- ofrecía unas cualidades para el cuidado y la atención que garantizaban una buena educación sin necesidad de preparación profesional específica” (p. 87).

Además, el contrato que recibían por ese trabajo enlistaba una serie de características que al poseerlas, mágicamente, éstas se convertían en unas buenas maestras dignas de la época: tenían que ser recatadas, obedientes, sumisas, serviciales y sobre todo solteras, debido a que las casadas no podían contar con el empleo, por la encomienda de otras tareas.

Este tipo de trabajo se consideraba que beneficiaba, en mayor medida, a los hijos e hijas de las madres de aquellos infantes que no podían hacerse cargo de ellos, como por ejemplo, las mujeres de la clase obrera. Para estos niños y niñas sus maestras les ofrecerían la *compensación maternal* (Miller, 1996 en Sánchez, 2012) que necesitaban por la poca atención prestada por sus madres biológicas.

La conexión histórica entre el trabajo docente y la ideología androcéntrica ha definido que la enseñanza es una extensión de las labores realizadas por las mujeres en el espacio doméstico, por lo que sólo se requiere la inclinación maternal, atención y crianza (Díez, Terrón y Anguita, 2005). Razón por la cual, los hombres no tienen cabida en ese ámbito, es una profesión considerada altamente femenina y está centrada en el cuidado, protección, servicio, además de que da continuidad a las tareas de maternidad y esa es la garantía de amor incondicional. La presencia masculina en este espacio sólo puede ocupar cargos superiores como de supervisión y dirección; porque los hombres poseen características que las mujeres no tienen, como: valentía, fuerza e inteligencia.

Pensar que las mujeres ya no sufren discriminación y que, por tanto, las políticas de acción positiva ya no son necesarias, es lo que está dando paso a lo que bien podría denominarse neosexismo, sexismo moderno o sexismo simbólico. El cual refiere al conflicto entre los valores igualitarios hacia las mujeres y los sentimientos negativos hacia ellas. En esta dirección, se ha señalado la existencia de barreras basadas en prejuicios de género que impiden el avance de mujeres calificadas hacia las posiciones de más alto nivel en las organizaciones, esto es lo que se conoce como techo de cristal (Yubero y Navarro, 2010).

Según Yubero y Navarro (2010) señalan que aunque hombres y mujeres pueden llegar a ocupar los mismos niveles, continua la existencia de barreras cristalizadas e impermeabilizadas por prejuicios de género, en el sentido de que las mujeres tienen que superar más obstáculos para conseguir logros similares a los de los hombres.

En una investigación realizada por Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) referente a las condiciones que viven las mujeres y los hombres desde el momento de su ingreso como estudiantes a la universidad hasta la inserción en el terreno laboral, muestra que la problemática de las relaciones de género en la institución, proviene por diversas razones de desventaja que viven las mujeres respecto a los hombres. Las cifras y los estudios realizados en una gran cantidad de universidades de distintos países del mundo denotan la incuestionable realidad de que el género continúa funcionando como un factor de incidencia en la carrera académica de mujeres y hombres.

La presencia de mujeres tiende a reducirse según se asciende de nivel, de categoría y de prestigio en la universidad (Tomás y Guillamón, 2009, citado en Buquet, et al., 2013). Conquistar los niveles más altos en nombramientos, estímulos y reconocimientos, requiere carreras académicas ascendentes, sin pausas, sin interrupciones, sin barreras —visibles o invisibles—, condiciones que normalmente las académicas no suelen alcanzar.

Las instituciones de educación superior siguen representando un reto para las mujeres, más allá de los méritos académicos, al ser espacios históricamente concebidos por y para los hombres —aunque tampoco para todos ellos—, desde la lógica de que el acceso al conocimiento y el poder que éste otorga se ha interpretado como ‘naturalmente’ ajeno a la ‘esencia femenina’.

La entrada de las mujeres a la educación superior, primero como estudiantes y luego como académicas, ha provocado la activación de una gran cantidad de mecanismos informales —una vez superados los impedimentos legales— que obstaculizan su avance, en el nivel general y en particular, a su ingreso a los espacios más prestigiados del mundo del saber, lo que convierte a las instituciones universitarias en espacios hostiles para el ser y el quehacer de las académicas (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013).

Históricamente, en la organización universitaria la mujer pasó de estar ausente a convertirse en un elemento esencial; abriendo lugar al denominado fenómeno de *feminización de la educación superior* (Correa, 2005 en Moncayo y Zuluaga, 2015).

Una masificación y diversificación del perfil universitario, donde está, tradicionalmente excluida de la organización, se convierte en protagonista por su mayoritaria participación en la matrícula estudiantil y la docencia.

En el estereotipo femenino se encuentra un tradicional condicionamiento a asumir el ámbito doméstico y privado. Por esta razón, según Moncayo y Zuluaga (2015) muchas mujeres deciden sacrificar el tiempo de su carrera profesional, para dedicarse a la crianza de los hijos y el cuidado de la familia. En el estereotipo masculino, por el contrario, se evidencia un refuerzo social para asumir cargos de responsabilidad laboral y cumplir a cabalidad su rol social de proveedor del hogar. Los hombres sacrifican la dedicación a la familia y al hogar en un sentido sentimental para cumplir con deberes económicos.

De cierta forma aquí la tradición, la costumbre y el entrenamiento del estereotipo masculino operan a favor de la asunción del poder, haciendo casi implícita su efectividad en cargos de dirección. Tres ventajas en el acceso de hombres a cargos de dirección educativa; es la mayor credibilidad por parte de profesores y alumnos; respeto y miedo al enfrentamiento directo, llevando a mayor disciplina y confianza concedida para la toma de decisiones. En el caso de las mujeres, el estereotipo femenino, subestima su desempeño profesional directivo como género y el esfuerzo es mayor para alcanzar a sus pares varones.

Desde la visión de género se pretende visibilizar lo que se ha naturalizado y no se cuestiona puesto que se cree que está predeterminado, implica generar una transformación en las prácticas, en este caso, introducir un cambio cultural que se ocupe de las distintas esferas que conforman las instituciones, es decir, la institución u organización escolar, personal administrativo, plantilla docente, alumnado, entre otros.

Es necesario comenzar a romper los estereotipos, discursos y representaciones sociales que han contribuido a la fabricación y designación de lo que es apropiado tanto para las mujeres y hombres en función de su sexo, lo que se busca es la transformación de aquella construcción simbólica denominada género (Lamas, 2003).

Discriminación laboral ¿cuál es la posición de las mujeres y los hombres?

Históricamente las mujeres han vivido circunstancias desiguales y discriminatorias en diversos órdenes. En México, las mujeres son ampliamente reconocidas en el marco jurídico, institucional y programático tanto nacional como

local; situación que ha contribuido a casi duplicar la presencia de las mexicanas en el mercado laboral en los últimos treinta años, sin embargo, esta mayor participación requiere traducirse en mejores condiciones de paridad, pues en la actualidad este grupo de población percibe menores ingresos en comparación con su contraparte masculina en diversos campos de la economía, además de destinar una mayor parte de tiempo al trabajo, al alcanzar el 60% del total de horas laboradas a la semana (Cano, 2017).

Otra arista de preocupación es que menos del 40% de los trabajos formales son ocupados por mujeres, esto implica en menor acceso a prestaciones y seguridad social, e impacta de manera transversal en la consecución de derechos como la salud, la recreación y la educación.

Por otra parte, la desigualdad de género también se expresa en la participación de las mujeres en las esferas decisorias, muestra de esto se manifiesta en el dato reportado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), acerca de que apenas el 7% de los gobiernos municipales eran encabezados por éstas en 2015. En el año 2005, el índice de discriminación salarial apuntaba que, en promedio, era necesario incrementar 7.4% el salario que se pagaba a las mujeres por su trabajo para lograr la equidad salarial.

El INEGI señala que el ingreso medio femenino registra diferentes niveles de desigualdad según la ocupación teniendo que: las mujeres oficinistas, empleadas en servicios, maestras trabajadoras domésticas, funcionarias públicas, profesionistas, comerciantes, dependientas, artesanas y obreras, ganan entre 5% y 41.9% menos que los hombres (CONAPRED, 2007).

Por sexo, la media del ingreso que perciben los varones asciende a 16.7 pesos por hora mientras que para las mujeres es de 15.5. Los estados en donde las mujeres reciben mayores ingresos según estadísticas son Baja California, Baja California Sur y Nuevo León; los que registran una remuneración menor son Chiapas (8.3) Oaxaca (9.7) y Veracruz (11.2).

Si bien las mujeres tienen hoy un mayor acceso al empleo, incluso logrando insertarse en ciertos sectores que tradicionalmente se consideraban masculinos, ellas sufren más los cambios provocados por las innovaciones tecnológicas y la reorganización del mercado laboral, asignándoles con mayor facilidad que a los hombres empleos precarios (CONAPRED, 2007, p. 138).

Objetivo general

Analizar con perspectiva de género la distribución de hombres y mujeres en puestos de Mandos Medios y Superiores (MMyS) en una universidad pública de la Ciudad de México.

Objetivos específicos

- Caracterizar la distribución porcentual del personal de MMyS por edad
- Caracterizar la distribución porcentual del personal de MMyS por género
- Comparar la distribución porcentual del personal de MMyS por edad y por género

MÉTODO

La institución en donde se llevó a cabo la investigación se fundó por Decreto Presidencial en la década de los setenta, como un organismo desconcentrado, es la sede central y es de financiamiento público. Fue concebida como una universidad de educación superior especializada en el campo educativo, con la encomienda de prestar, desarrollar y orientar servicios educativos de tipo superior encaminados a la formación de profesionales de la educación de acuerdo a las necesidades del país. Se resguarda el nombre de la institución a fin de reservar la confidencialidad de la misma.

En la actualidad, cuenta con 77 campos y 208 subsedes, distribuidas en todo el país, en donde se atienden a más de 56 mil alumnos (56, 127) a través de una oferta educativa que incluye licenciaturas y posgrados, con modalidades escolarizadas y a distancia. Además, cuenta con una planta académica integrada por 4,192 docentes que laboran en los distintos campos antes mencionados.

Para la obtención de información oficial de la distribución de cargos y puestos laborales de una institución de educación superior, se solicitó a través de un oficio a la Secretaría Académica de dicha universidad, datos que permitieran la identificación y comparación de las posiciones de mujeres y hombres en el plano laboral, y a luz de un análisis cuantitativo y cualitativo mostrar cuál es el posicionamiento laboral a razón del discurso de igualdad de acceso y oportunidades en un contexto real.

RESULTADOS

En el cuadro 1, se muestran las edades y el reparto de las mujeres que ocupan el cargo de Mandos Medios y Superiores; en total son 24 personas, lo que constituye el 1.6% del total de trabajadores de la universidad.

La concentración mayor de ellas se ubica entre los 36 y 41 años, un poco menos que la tercera parte. La mediana es de 43.5 años, es decir, el 50% de ellas se encuentra por debajo de esa edad. Es un conjunto multimodal, pero, no es significativo dado el total del grupo.

Cuadro 1. Mandos Medios y Superiores: mujeres

Edades	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
24 a 29	1	4.17%	1	4.17%
30 a 35	2	8.33%	3	12.50%
36 a 41	7	29.17%	10	41.67%
42 a 47	5	20.83%	15	62.50%
48 a 53	2	8.33%	17	70.83%
54 a 59	4	16.67%	21	87.50%
60 a 65	1	4.17%	22	91.67%
66 a 71	2	8.33%	24	100.00%
Total	24			

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por la institución educativa

Como muestra la figura 1, la mayor concentración de las mujeres se encuentra entre los 36 y 41 años de edad, lo que representa un 29% de la población total de mujeres, en contraste con las que tienen de 24 a 29 años y en el extremo aquellas que se ubican entre los 60 a 65 años.



Figura 1. Distribución porcentual por género y edad

Según se observa en el cuadro 2, la población de hombres que se encuentra en el cargo de MMyS corresponde a 39 personas, lo que constituye el 2.6% del total de trabajadores de la universidad. Sus edades están entre los 29 a los 77 años, su rango es de 48 años y el promedio de edad es de 49.69 años.

Cuadro 2. Mandos Medios y Superiores: hombres

Edades	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
24 a 29	2	5.13%	2	5.13%
30 a 35	3	7.69%	5	12.82%
36 a 41	7	17.95%	12	30.77%
42 a 47	7	17.95%	19	48.72%
48 a 53	3	7.69%	22	56.41%
54 a 59	7	17.95%	29	74.36%
60 a 65	5	12.82%	34	87.18%
66 a 71	3	7.69%	37	94.87%
72 a 77	2	5.13%	39	100.00%
Total	39			

Elaboración propia con base en la información proporcionada por la institución educativa

La concentración mayor de hombres se ubica entre los 36 a 41 años, 42 a 47 años y 54 a 59 años, un poco más de una sexta, lo que representa un 18% por cada rango etario de la población total de hombres, en contraste con los que tienen de 24 a 29 años y en el extremo aquellos que se ubican entre los 72 a 77 años (ver figura 2).

La mediana es de 48 años, es decir, el 50% de ellos se encuentra por debajo de esa edad.



Figura 2. Distribución porcentual por género y edad

En la comparación del personal por edad y género (ver figura 3) se observa que las medidas de dispersión coinciden, pero las tendencias centrales varían, en particular, la moda, la tendencia de este grupo es: los grupos de edades de las mujeres es menor en comparación a las edades de los hombres, esta diferencia puede deberse a que en este sector son pocos trabajadores. También se puede apreciar que casi en todos los intervalos de edad, la cantidad es desproporcional salvo el grupo etario de 36 a 41, hay la misma cantidad de personas.

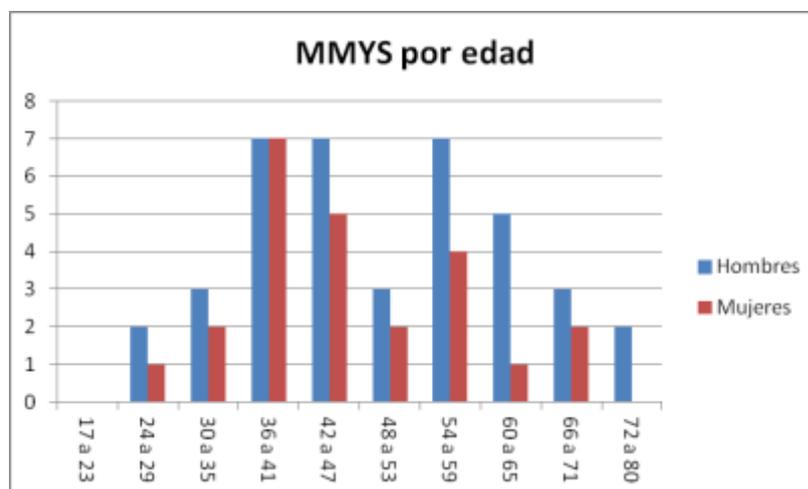


Figura 3. Comparación del personal por edad y género

La primera diferencia identificada, en este estudio, se ubica en la distribución del personal porque sólo hay 24 mujeres y 39 hombres en MMyS en esta institución. La segunda diferencia persiste en la distribución por edad tanto para mujeres como para hombres; en el caso de las mujeres se concentra un número mayor de éstas entre los 36 y 41 años (7) en contraste con los varones, se extiende el rango etario del personal de los 36 a 41 años (7), 42 a 47 años (7) y 54 a 59 años (7).

La tercera diferencia se ubica en las edades de personas jóvenes, de adultez mayor y el género; en las mujeres el rango etario que comprende de 24 a 29 años (1) y de los 60 a 65 años (1), la cantidad del personal es menor; el resto de las edades se distribuye de manera un tanto proporcional (ver cuadro 1).

En cuanto a los varones sucede algo similar a las mujeres con las edades jóvenes, de los 24 a 29 sólo hay 2 hombres, pero en la adultez mayor se extiende el rango de edad de 72 a 77 con 2 personas, a diferencia de las mujeres (ver figura 3).

El resto de las edades se distribuye de manera un tanto proporcional (ver cuadro 2). Las diferencias de género en la academia, halladas en este estudio, están relacionadas no sólo con la diferenciación sexual de las personas sino con la edad y las labores que realicen en cada etapa de su vida.

Considerando los resultados de la investigación, el foco de atención estaría en la población joven y la que se encuentra en la adultez mayor, pareciera que estos extremos etarios no tienen el reconocimiento ni las características apropiadas para

desempeñarse en cargos de dirección, administración y mando, esto supone cuestionar aspectos como:

- ¿por qué hay una cantidad menor de jóvenes ocupando cargos de mando?,
- ¿existe una relación directa entre la edad y la experiencia?,
- ¿la discriminación es generacional?,
- ¿por qué hay más hombres ocupando cargos de mando que mujeres?,
- ¿qué sucede con la población joven y en plena adultez en el terreno laboral?,
- ¿qué implica ser una persona joven en un puesto de mando, cómo se mira?,
- ¿qué implica ser una persona de la tercera edad y ocupar un cargo de jerarquía mayor y mujer?,
- ¿qué implica ser una persona de la tercera edad y ocupar un cargo de jerarquía mayor y varón?

Este tipo de distinciones es posible desde un análisis con enfoque de género porque permite visibilizar el significado de las relaciones sociales entre los sexos, desde lo simbólico donde la esfera masculina interactúa y coexiste junto con la esfera femenina (Paz y Campos, 2013) además, de evidenciar las asimetrías laborales y mostrar las situaciones que viven hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En la actualidad, además de trabajar por un salario, al igual que los hombres, las mujeres deben atender las actividades desarrolladas en la esfera doméstica, las tareas del hogar, el cuidado de hijas e hijos, así como de la adultez mayor y personas enfermas, alargan la lista de obligaciones que socialmente se espera que ellas cumplan lo que da lugar a una doble jornada de trabajo. Tal división sexual del trabajo es producto de la construcción cultural de género y está basada en las diferencias anatómicas entre unas y otros; otorga valoraciones distintas, así como papeles diferentes para mujeres y hombres (Tapia, 2010). Aunque también habría que precisar que los hombres en la actualidad se están incorporando a la ejecución de labores y tareas del hogar, lo que antes parecía impensable.

Lamas (1995) señala que para llegar a un desarrollo equitativo y democrático se requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo. En el caso específico de las mujeres, la mitad de la población, se ha vuelto una necesidad impostergable de los gobiernos (federal, estatal y municipal) el diseño de políticas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación femenina. Estas condicionantes no son causadas por la

biología, sino por las ideas y prejuicios sociales, que están entrelazadas en el género. O sea, por el aprendizaje social.

Aún se encuentre consagrado en el artículo 4° de la Constitución Mexicana, el principio de igualdad, es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones (Lamas, 1995). El trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad. No basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades. Esto significa que el diferente y jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad.

Las desigualdades entre los sexos no se pueden rectificar si no se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad, especialmente los efectos que ha generado la división ámbito privado/femenino y ámbito público/masculino.

La prolongada situación de marginación hacia las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico, su constante abandono del mercado de trabajo en años esenciales del ciclo de vida, su insuficiente formación profesional, la introyección de un modelo único de feminidad y el hecho de que, en muchos casos, ellas mismas no reconozcan su estatuto de víctimas de la discriminación, todo esto requiere una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y la complicidad de las propias víctimas en su perpetuación (Lamas, 1986).

No se puede gobernar ni impulsar una buena administración pública simplemente respondiendo con una normatividad jurídica que consagre la igualdad entre hombres y mujeres; se necesitan medidas proactivas, afirmativas, que detecten y corrijan los persistentes, sutiles y ocultos factores que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres, provocando que quienes las evalúan y contratan tengan dudas sobre sus capacidades políticas o laborales. Por eso es indispensable una perspectiva de género.

En este sentido, es necesario reconocer la necesidad de superar la visión de subordinación del trabajo femenino por una mirada que reconozca las competencias y calificaciones femeninas reales y la influencia crucial de factores culturales en la definición del trabajo de las mujeres. Lo que inspira es la comprensión de que la proletarización y feminización del trabajo es consecuencia del cambio de las

características laborales que se han dado en las últimas décadas y la condición de género de las mujeres (De la O, 1997).

Es importante abordar la realidad como un problema complejo, no agotarlo exclusivamente en dimensiones económicas y productivas, sino expresar las aristas sociales y culturales como lo son la vulnerabilidad social, la precariedad del trabajo y la construcción de identidades y espacios de transición en el mundo laboral y social. Destacando aspectos como la globalización y sus efectos en el trabajo, discriminación y explotación de hombres y mujeres, la profunda cultura de género en la conformación de la economía global, la desigualdad segmentada dentro de la fuerza de trabajo por clase, etnia, nacionalidad y género (De la O, 2006).

Para la transformación del trabajo en las organizaciones la apuesta estaría en la incorporación de la perspectiva de género siguiendo cuatro etapas relacionadas: definición de la incorporación de la perspectiva de género, instalación de una política con perspectiva de género, aplicación en la práctica y evaluación de la práctica con perspectiva de género.

La estrategia incorporaría, por un lado, temas relativos a la igualdad de género en todas las políticas, programas y proyectos; y por otra, impulsaría acciones cuya meta sea apoyar la igualdad de género, diseñadas según los contextos específicos en que se aplicarían (Moser, 2009).

La igualdad de género busca eliminar todas las barreras que impiden el acceso equitativo a hombres y mujeres para obtener oportunidades económicas, políticas y de acceso a la educación, a los recursos y a los servicios básicos. La igualdad no significa adecuar las cosas de manera simplista, por ejemplo, que en todas las actividades haya el mismo número de mujeres y hombres, o niñas y niños, ni tampoco se deba tratar a unos y otras en forma exactamente igual; se refiere, como señala Moser (2009) a la igualdad en derechos, responsabilidades y oportunidades, con reconocimiento de las necesidades, prioridades, limitaciones y aspiraciones específicas de cada cual.

CONCLUSIONES

Los datos reportados en esta investigación muestran un fragmento de la realidad que viven hombres y mujeres en un espacio educativo. Es interesante que no sólo el género determina la participación y distribución en los cargos que pueden desempeñar las personas sino que la edad también es otro elemento que funciona

como un indicador de diferencia entre mujeres y hombres para desempeñar una labor.

De acuerdo al reporte sobre discriminación en México, en el campo laboral en 2012, se menciona que la segregación profesional por género se da a través de los trabajos considerados, arbitrariamente, como femeninos o masculinos, pero también se presenta en cuanto a la jerarquía profesional, esto puede ocurrir dentro de un mismo sector laboral; por ejemplo, los hombres pueden obtener empleos de mayor jerarquía, mientras las mujeres son ubicadas en las categorías más bajas y puede producirse a causa de desigualdades preexistentes (CONAPRED, 2012).

Si bien es cierto que las mujeres durante gran parte de la historia internalizaron la igualdad mujer/madre, sustrayendo a un último lugar sus inquietudes formativas y laborales, también hubo otras tantas, que a lo largo del siglo XIX y XX, pudieron romper con dicha naturalización, saliendo a la escena pública para defender y reivindicar sus derechos como mujeres y como trabajadoras. Sin embargo, la historia se ha encargado de invisibilizar dichas acciones con el mismo objetivo de mantener bajo la desestimación el accionar de las mujeres.

Por ello, es necesario revitalizar el papel de las mujeres y su incursión en distintos ámbitos públicos -sociales, políticos, culturales, por mencionar-, y mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral de tal manera que cuenten con las mismas oportunidades que los varones en el acceso a la educación, trabajos y desarrollos de proyectos que trasciendan la esfera privada (CNCPS, 2009). Sólo de esta manera la igualdad de derecho no será una cuestión solamente declarativa.

Como toda cuestión de derechos humanos y libertades fundamentales, la igualdad de género no es un 'asunto de mujeres', sino una preocupación y compromiso social que debe aplicarse en todos los ámbitos del hacer humano. Tampoco es una condición que, una vez lograda, se mantenga automáticamente, por el contrario, debe promoverse en forma constante y activa, al evolucionar las condiciones sociales, cambian los roles culturales y cambian también las interrelaciones humanas en sus diversos ámbitos de acción (INMUJERES, 2009).

La invitación sugerida desde esta contribución está puesta en la educación, en específico, en la formación universitaria porque profesionalizando las carreras desde la perspectiva de género se estaría apostando a la transversalización de conocimientos, acciones, prácticas y valores que no sólo reciten el discurso hegemónico sino que contribuyan al trato respetuoso entre las personas y a la

convivencia humana libre de ignorancia, fanatismos y prejuicios. Somos personas, seres humanos y como tales podríamos convivir en condiciones de igualdad.

REFERENCIAS

- Apple, M. W. (1989). *Maestros y textos: una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*. Barcelona: Paidós
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México/Programa Universitario de Estudios de Género
- Cano, A. (12 de junio de 2017). *El compromiso por la igualdad de género en el plano laboral*. (Noticia) Recuperado de http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=6006&id_opcion=446&op=447
- Casique, I. (2004). *Poder de decisión y autonomía de la mujer mexicana. Análisis de algunos condicionantes*. México: UNAM-CRIM
- CNCPS (2009). *La perspectiva de género en los primeros años*. Recuperado de http://plataformaeducativa.santafe.gov.ar/moodle/pluginfile.php/242457/mod_resource/content/0/persepectiva%20de%20género%20en%20los%20primeros%20años%20de%20vida-presidencia%20de%20la%20nacion.pdf
- CNDH (2012). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- CONAPRED (2007). *Ficha temática relacionada con la situación de la mujer en México*. Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas Documento de Trabajo No. E022007. México: CONAPRED
- CONAPRED (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012. Trabajo*. México: CIDE/CONAPRED
- De la O, M. E. (1997). *Y por eso se llaman maquilas. La configuración de las relaciones laborales en la modernización: cuatro estudios de plantas electrónicas en Ciudad Juárez, Chihuahua*. México: El Colegio de México
- De la O, M. E. (2006). Transnacionales, trabajo y género en México. *Desacatos*. 21, 83-94
- Díez, G. E., Terrón, B. E., y Anguita, M. R. (Coords.). (2005). *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*. España: Octaedro
- Espino, A. (2011). Trabajo y género un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*. 232, 86-102
- Gabayet, L. (2006). Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social-Occidente. *Desacatos*. 21, 7-8

- Hernández-Águila, E. P. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial: la participación de las mujeres. *Revista de Estudios de Género. La ventana.* 4 (32), 52-80
- ICB (2012). *Manual enfoque de género en la inserción socio-laboral.* España: ICB Editores
- IEESA y SNTE (2013). *Los movimientos de mujeres y su incidencia en la participación sindical en México.* México: IEESA
- INMUJERES (2009). *Empresas de mujeres=Empresas exitosas. Recomendaciones para hacer crecer tu negocio.* México: Instituto Nacional de las Mujeres
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología.* 8 (30), 173-198
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *La tarea. Revista de Educación y Cultura.* 8, 1-12
- Lamas, M. (2003). *Cuerpo: Diferencia sexual y género.* México: Taurus.
- Míguez, F. P. (2007). *El código de feminización y masculinización de las profesiones.* México: Universidad Pedagógica Nacional
- Moncayo, O. B. y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento y gestión.* 39, 142-177
- Moser, C. (2009). Seguridad, incorporación de la perspectiva de género y programas con enfoque de género. En A. Falú (ed.), *Mujeres en la ciudad. De violencias y derechos.* (pp. 77-96). Chile: LOM Ediciones
- Paz, C. Y. y Campos, R. G. (2013). Las mujeres jóvenes en México: ¿estudian o trabajan? *Última Década.* 39, 63-83
- Postigo, A. M. (2006). *Género e igualdad de oportunidades: la teoría feminista y sus implicaciones ético-políticas.* (Tesis doctoral) Málaga: Universidad de Málaga 1-709
- Rodríguez, M. C. (2011). *Género y cultura escolar.* España: Morata
- Rodríguez, P. E. (2008). *La lucha por los derechos de las mujeres en el siglo XIX. Escenarios, teorías, movimientos y acciones relevantes en el ámbito angloamericano.* Madrid: Repositorio institucional
- Sánchez, B. A. (2012). La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.* 15 (3), 85-91
- Tapia, F. M. (2010). La ciudadanía de las mujeres y la violencia en el ámbito escolar. *Revista EntreMaestr@s.* 10 (34), 46-51
- Yubero, S. y Navarro, R. (2010). Socialización de género. En L. V. Amador y M. C. Monreal (comps.), *Intervención social y género.* (pp. 41-72). España: Narcea