

El género sí importa

El género sí importa

Martha Alicia Tronco Rosas
(*Compiladora*)

Instituto Politécnico Nacional
— México —

El género sí importa
Martha Alicia Tronco Rosas
(Compiladora)

Primera edición: 2018

D.R. © 2018
Instituto Politécnico Nacional
Luis Enrique Erro s/n
Unidad Profesional “Adolfo López Mateos”
Zacatenco, Deleg. Gustavo A. Madero
CP 07738, Ciudad de México

Dirección de Publicaciones
Revillagigedo 83, Centro
Deleg. Cuauhtémoc
CP 06070, Ciudad de México

ISBN 978-607-414-606-6

Impreso en México / *Printed in Mexico*
www.publicaciones.ipn.mx

Contenido

PRESENTACIÓN.....	7
<i>Martha Alicia Tronco Rosas</i>	
LIDERAZGO EN LAS MUJERES DIRECTIVAS, DESAFIANDO LA ESTRUCTURA NORMATIVA EN EL IPN	9
<i>Yohana Castro Bibiano, Mariana Gómez Tress</i>	
¿ES LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD CAUSA DE ABANDONO ESCOLAR EN EL IPN?	27
<i>Varykenia Torres Bahena</i>	
LA MATERNIDAD EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UNA MIRADA AL IPN	41
<i>Eva María Villanueva Gutiérrez, Lilia Cristina Elizondo Ruiz, Justo Rojas López</i>	
HACIA LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	59
<i>Miguel Ángel Rodríguez Castillo</i>	

Presentación

La investigación es una piedra angular del quehacer del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Esta casa de estudios, a lo largo de sus 80 años de vida, ha desarrollado un amplio cuerpo teórico en distintos campos de conocimiento, con acento en la ciencia y tecnología, impactando y beneficiando con ello a todo México a través de ideas y proyectos. Pero la realidad social es compleja y en transformación continua, lo que nos demanda incorporar a nuestros estudios enfoques críticos que permitan explicar mejor los fenómenos que abordamos y las problemáticas que enfrentamos.

En este sentido, como eco de los movimientos sociales de mujeres desde finales de los años sesenta en el plano internacional y, particularmente, en los setenta en el contexto mexicano, algunas académicas feministas comenzaron una ardua tarea epistémica de interrogar sus espacios, objetos de estudios y proyectos profesionales para responder a la pregunta de por qué había temas y esquemas de oportunidades que no estaban siendo indagados hasta entonces en las instituciones científicas y que afectaban de forma diferente a las mujeres y a los hombres, tales como la violencia y el acceso a puestos de poder, por mencionar algunos.

Entre los resultados de esta semilla de reflexión y pensamiento crítico surgió el concepto de género, una categoría analítica que muestra cómo la organización social se configura a partir de la diferencia sexual sobre la cual se imprimen roles y rasgos que designan de manera prescriptiva lo que corresponde a lo femenino y a lo masculino en una época y espacio de-

terminados. Un orden que, como apunta Joan Scott (2013), se reproduce a nivel institucional, normativo, simbólico e identitario, posicionando de manera jerárquica lo masculino frente a lo femenino, lo que implica una serie de relaciones y prácticas de poder entre los hombres y las mujeres.

El reconocimiento de esta categoría como un eje de análisis relevante y urgente a trabajar ha expandido horizontes, diseminándose tanto en el plano político como en el de lo personal y la acción social. En este tenor, encontramos su reciente inclusión como un eje transversal en los modelos programáticos del IPN. De manera particular, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), desde su creación en el 2012, ha buscado este reconocimiento y, entre los ejes rectores que ha retomado, se encuentra el desarrollo e impulso de investigaciones con perspectiva de género, las cuales actualmente están contempladas en las convocatorias que emite la Secretaría de Investigación y Posgrado del Instituto.

Esta publicación nace como uno más de los resultados de dicho proceso. A través de los cuatro artículos que la integran, recupera estudios realizados por esta unidad que versan sobre liderazgo de las mujeres políticas, el ejercicio de la paternidad y maternidad en vinculación con el abandono escolar, la experiencia de la maternidad en contextos educativos y un modelo para la certificación en igualdad de género de instituciones educativas. La propuesta de las y los autores transita por dos vías: la primera es retomar y difundir los diseños y resultados encontrados en dichas investigaciones; y la segunda es emprender discusiones conceptuales o nuevas interrogantes sobre las investigaciones iniciales, con la intención de abonar al desarrollo de este campo de estudio en el IPN. En los años recientes, esta nueva realidad ha abierto caminos en la materia en el Instituto, caminos que esperamos ampliar a través de estas primeras aproximaciones, porque en definitiva, el género sí importa.

Martha Alicia Tronco Rosas
Directora de la Unidad Politécnica de Gestión
con Perspectiva de Género

Liderazgo en las mujeres directivas, desafiando la estructura normativa en el IPN

Yohana Castro Bibiano
Mariana Gómez Tress

INTRODUCCIÓN

Desde la segunda mitad del siglo pasado, las mujeres comenzaron a acceder de manera amplia y en mayor número a espacios considerados tradicionalmente masculinos que les permitió, entre otros beneficios, contribuir al sostén de sus familias e ingresar a las Instituciones de Educación Superior (IES) en distintas áreas y disciplinas. Su acelerada participación en el ámbito público se originó, en gran medida, por el modelo de desarrollo económico implementado en México en la década de los setenta como estrategia de supervivencia a la crisis. Aunado a ello, la precarización en los empleos contribuyó a la formación y especialización de un sinnúmero de personas que buscaban mejores condiciones de vida.

Existen algunas causas que, de acuerdo con Ariza y De Oliveira (2002), han contribuido a explicar la presencia de las mujeres en el mercado laboral, tales como los procesos de urbanización e industrialización en el país, la expansión de los servicios y las transformaciones más acotadas al ámbito familiar e individual: uso de anticonceptivos, reducción de la tasa de natalidad y aumento en la escolaridad. Sin embargo, a pesar de su continua incorporación de las mujeres a espacios públicos y los ascendentes niveles de formación similares o superiores a los hombres, en muchas ocasiones aún permanecen subrepresentadas en puestos de

toma de decisiones, ello producto de la división sexual del trabajo que rige y determina la dicotomía del mundo social¹ en una cultura históricamente desigual entre los géneros² que decreta comportamientos para cada sexo e intenta justificar la exclusión de las mujeres en ciertos sectores. Además, esta organización reproduce y normaliza estereotipos, entre ellos, la relación del liderazgo con características masculinas como son: dominación, agresividad, riesgo, confrontación, poder, fuerza y racionalidad, características que no comulgan con las expectativas sociales asignadas al género femenino.

Frente a este panorama, el IPN ha impulsado la perspectiva de género como un eje transversal en su normatividad interna a fin de establecer las condiciones necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades. Pese a esta serie de esfuerzos, sigue siendo excepcional la presencia de mujeres en sus núcleos de poder y niveles más altos de toma de decisiones, pues según datos de la Dirección de Capital Humano del IPN en 2016, de las más de 27 350 personas registradas como personal activo, 44% fueron mujeres (casi 12 000 trabajadoras) y de éstas, únicamente 2.4% ocuparon algún puesto directivo o de mando medio.

Por ello, a lo largo de este artículo pretendemos dibujar los avatares que enfrentan las mujeres directivas politécnicas en sus espacios y si el ejercicio de su labor se da de manera diferenciada que el de sus homólogos hombres. De tal suerte que, en un primer momento, retomaremos la investigación “Ejercicio del liderazgo en las mujeres

¹ Daniel Cazés afirma que en la estructura de las relaciones sociales a la que llamamos patriarcado, la producción, la calle, el trabajo remunerado y la vida pública se reservan para los hombres; de la misma manera, la reproducción, el hogar, los cuidados personales y la vida privada se asignan a las mujeres, creando mundos diferentes y desiguales (2000: 13).

² Nos referimos a una cultura que por milenios ha concebido la mirada masculina como centro del universo y representación global de la humanidad, omitiendo la existencia de las mujeres como iguales (Cruz, 2008).

politécnicas”, realizada por la UPGPG del IPN en 2012 para contextualizar y abordar las temáticas que nos competen. Posteriormente, realizaremos un breve análisis sobre la estructura normativa de nuestra sociedad vista a través del orden de género, el cual fija y determina patrones conductuales propios de mujeres y hombres en los espacios de interacción y que, en muchas ocasiones, provoca relaciones desiguales y jerárquicas. Por último, abordaremos la campaña “YO Mujer”, implementada en 2011 como una estrategia para fomentar el autoconocimiento de las mujeres.

RESEÑA DE LA INVESTIGACIÓN

La UPGPG es la instancia responsable de impulsar procesos de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en el IPN y garantizar que las diferencias de género no sean causa de discriminación, desigualdad, exclusión, subordinación, violencia y falta de oportunidades. Por lo anterior, se diseñó e implementó un modelo que permitió incluir el enfoque de género en las políticas, programas, presupuesto, instrumentos normativos y quehacer institucional.

Uno de los ejes rectores de dicho modelo, como se observa en el cuadro siguiente, es la investigación institucional con perspectiva de género, de ahí que el estudio “Ejercicio del liderazgo en las mujeres politécnicas” sea una valiosa contribución por la UPGPG para dicho cometido. Esta investigación tuvo por objetivo identificar las barreras estructurales, institucionales y culturales que limitan el ejercicio del liderazgo de las directivas y, de esta manera, proponer acciones que permitan su formación y participación democrática desde su ser mujer.

EJES RECTORES					
	Compromiso institucional	Sensibilización, capacitación y formación	Investigación institucional	Transversalidad de la perspectiva de género	Integración social
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	Sustento de cooperación	Programa de sensibilización en perspectiva de género con efecto multiplicador (modalidad presencial)	Inclusión de la línea de investigación institucional con perspectiva de género	Transversalidad curricular	Convenios de colaboración y cooperación
	Diagnóstico institucional			Transversalización en la gestión institucional	Campañas
	Planeación estratégica		Desarrollo de investigaciones		Observatorios
	Análisis de la normatividad vigente	Acciones formativas de propósito específico (modalidad presencial, virtual y mixta)	Difusión de resultados		Comunidades virtuales e integración de redes
	Propuestas de políticas institucionales			Centro de documentación	

Modelo de Institucionalización de la Perspectiva de Género en el IPN.

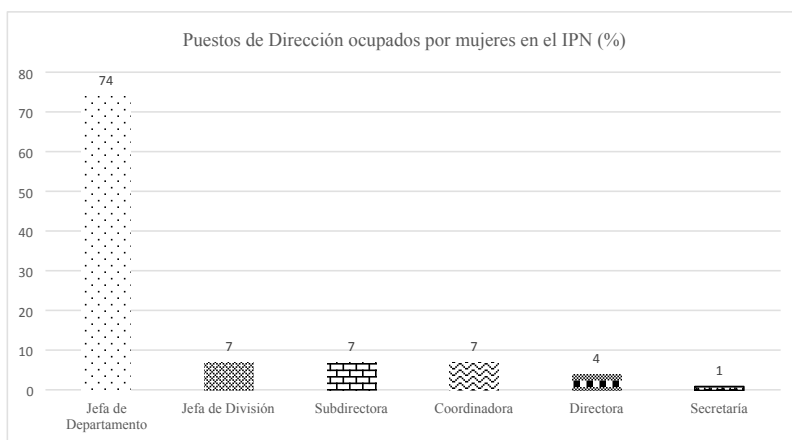
Fuente: Tronco, M. *et al.*, 2009: 257.

La investigación de tipo descriptivo recopiló información a través de la aplicación de dos instrumentos de evaluación divididos en cinco secciones (datos de identificación, información institucional, información profesional, percepción institucional y experiencia personal): uno dirigido a mujeres y el otro a hombres para visibilizar las necesidades de formación y los tipos de liderazgo que ejercían. La muestra estuvo conformada por 159 directivas y 242 directivos.

Algunos de los datos obtenidos en dicho estudio mostraron la composición del personal directivo femenino en 2012 en una estructura piramidal, donde la mayoría se encontraba en la base y muy pocas en la cúspide.

La gráfica muestra una mayor representatividad de jefas de departamento con una proporción de 74%, seguida de coordinadoras, jefas de división y subdirectoras con 7% cada puesto y, por último, las directoras con 4%. Lo anterior significa que, mientras más alto es el puesto directivo, menor es la proporción de mujeres en la jerarquía. Las razones de

esta distribución pueden ser adjudicadas a ciertos aspectos institucionales (falta de apertura de plazas, el no cumplir con los requisitos del puesto); sociales (dificultad para conciliar el espacio público con el privado); y personales (internalización de estereotipos de género que priorizan el rol materno) que, en conjunto, impactan no solamente en el ejercicio del liderazgo de las mujeres, sino también en su permanencia y consolidación en puestos de decisión al interior del Instituto.



Puestos de dirección ocupados por mujeres en el IPN (%), 2012.³

Fuente: elaboración propia con datos de la investigación “Ejercicio del liderazgo en las mujeres politécnicas”.

Entre otras características de la población encuestada, se observó que casi la mitad de las directivas afirmaron estar casadas, 30% solteras y en diversas situaciones conyugales (divorciadas, unión libre, separadas o viudas). Por otro lado, 79% cree que ser directiva requiere de todo su tiempo, y 7 de cada 10 refirieron tener hijas o hijos, situación que quizá ha

³ Los datos obtenidos representan a la población encuestada en la investigación “Ejercicio del liderazgo en las mujeres politécnicas”, la cual estuvo conformada por 25.8 por ciento (159) del total de la población femenina del IPN en puestos directivos y 25.3 por ciento (242) del total de la población masculina en puestos de dirección.