

Mujeres afroamericanas: administradoras de los *colleges* comunitarios. Iniciativas políticas federales-estatales

*Judy Flakes Nwachie**

INTRODUCCIÓN

Las instituciones comunitarias de educación superior (*community colleges*) funcionan con una filosofía de libre acceso que promueve oportunidades educativas para todos. Históricamente, han sido instituciones líderes que respondían a las necesidades de estudiantes no tradicionales, de mayor edad de lo normal, empleados de tiempo completo y quienes no estaban adecuadamente preparados; asimismo atendían también a quienes sólo estaban interesados en aprender a lo largo de toda la vida, pero que no deseaban particularmente obtener grados universitarios. Estas instituciones se cuentan entre las primeras que formalizaron una instrucción flexible: vespertina, de fines de semana, de tiempo parcial y en un campus abierto que otorgaba tras dos años un certificado de terminación (*associate degrees*) y certificados de educación continua.

La inscripción estudiantil en estas instituciones es diversa, sin embargo, mayoritariamente es de estudiantes mujeres; aunque el nú-

* Departamento de Gobierno, Austin Community College & St. Edwards University. Correo electrónico: <nwachie@austin.cc.tx.us>.

mero de administradoras que están en la categoría de trabajadoras de *tiempo completo (ejecutivo/administrativo/directivo)* no está relacionada proporcionalmente con la inscripción de mujeres. Además, las afroamericanas tienen baja representación en dicha categoría de trabajo.¹

Este artículo actualiza la disertación que examina la representación de las administradoras negras y de origen latinoamericano y español (*Hispanic*) en los *colleges* comunitarios públicos de Texas.² El trabajo que todavía está en proceso presenta los siguientes puntos:

1. La investigación relacionada con las administradoras mujeres afroamericanas de los *colleges* comunitarios.
2. La puesta en práctica de iniciativas federales y estatales que se proponen incrementar la presencia de estas mujeres en la categoría de trabajo ejecutivo/administrativo/directivo.
3. Una evaluación de las iniciativas políticas texanas sobre el progreso de las afroamericanas en la categoría de trabajo seleccionada.

Definición de términos

1. *Mujer negra*: una persona de sexo femenino que tiene su origen en cualquiera de los grupos raciales africanos y no en uno hispano. Aunque el término empleado en algunas investigaciones es el de *negra*, en este artículo emplearemos la palabra afroamericana.³
2. *Ley de Derechos Civiles de 1964*: amplia legislación que establece garantías federales sobre derechos civiles y prohíbe la discrimi-

¹ Texas Higher Education Coordinating Board (THECB), *A Report on the Representation of Women and Racial Ethnic Minorities in Texas Public Institutions of Higher Education* (Austin: THECB, 1998).

² J.F. Nwachie, *An Evaluation: The Texas Equal Opportunity Plan for Higher Education on the Representation of Black and Hispanic Women Administrators* (tesis de doctorado, Austin: 1993).

³ L. VanderWaerd, *Affirmative Action in Higher Education: A Sourcebook* (Nueva York: Garland, 1982).

minación en el empleo basada en raza, color, religión, sexo u origen nacional.⁴

3. *Segregación de jure*: término que se aplica a estados donde funciona un sistema dual de educación superior pública tal como fue determinado por la Oficina de Derechos Civiles de Estados Unidos (Office of Civil Rights, OCR).⁵
4. *La categoría de trabajo ejecutivo/administrativo/directivo*: incluye a todas las personas cuyas tareas requieren una responsabilidad central en la administración de la institución o en un departamento habitualmente reconocido como perteneciente a esa institución.⁶
5. *OCR*: se refiere a la Oficina de Derechos Civiles (un componente del ex Departamento de Salud, Educación y Bienestar (Department of Health, Education and Welfare, DHEW), que es responsable de la aplicación del título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964.⁷
6. *Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964*: una disposición que prohíbe la discriminación basada en la raza, el color o el origen nacional en todos los programas que tienen fondos federales. Este título también se aplica a la discriminación en el empleo.⁸

ADMINISTRADORAS AFROAMERICANAS EN LOS COLLEGES COMUNITARIOS

A partir del movimiento de los derechos civiles en Estados Unidos se ha incrementado la investigación relacionada con los afroamericanos en la educación superior, pero la investigación acerca de las

⁴ *Ibid.*

⁵ Texas Higher Education Coordinating Board (THECB), *Revised Criteria Specifying the Ingredients of Acceptable Plans to Desegregate State Systems of Public Higher Education* (Austin: THECB, 1978).

⁶ J.G. Touchstone y L. Davis, *Factbook on Women in Higher Education* (Nueva York: Macmillan, 1991).

⁷ VanderWaerdt, *Affirmative Action...*

⁸ *Ibid.*

mujeres afroamericanas en la administración de los *colleges* comunitarios ha sido mínima.⁹

Las mujeres negras son un grupo minoritario dentro de dos grupos minoritarios más conspicuos. Como resultado, los investigadores tienden a olvidarlas: se asume que sus experiencias, necesidades y realidades son idénticas a las de los negros y las mujeres en general. Muchos señalan la falacia de tales suposiciones y muestran que la realidad de las mujeres negras se aparta en modo fundamental de la relacionada con los varones negros o con las mujeres blancas.¹⁰

Son varios los estudios que abordan las deficiencias de la investigación relacionada con las mujeres afroamericanas. Bernstein sostiene que la recolección de información sobre las mujeres es generalmente un “juego de cifras” que se usa para satisfacer las regulaciones de la Acción Afirmativa.¹¹ Los métodos tradicionales de investigación, dice este autor, emplearon como parámetro de mejoramiento modelos existentes de hombres, lo cual con frecuencia sólo condujo a explorar y entender las contribuciones de las mujeres blancas de clase media. Otros estudiosos apuntaron que los temas relacionados con las mujeres afroamericanas, como el *racismo* asociado con el *sexismo*, son frecuentemente ignorados. Más aún, como grupo, ellas son habitualmente investigadas lo mismo como mujeres que como minorías, más que como un grupo constituido con base en sus características propias.¹²

Pese a estos vacíos en la investigación sobre el tema, se han efectuado algunos estudios sobre las administradoras afroamericanas de los *colleges* comunitarios. Por ejemplo, Chamberlain descubrió que los lo-

⁹ Williams, “Black Women College Administrators: Reality or Myth?”, *Initiatives* 53, no. 1 (primavera de 1990); Donna Ramsey Moore, “An Evaluation: The Leadership Styles of African American Women Community College Administrators” (tesis de doctorado, Ohio: Kent State University, 1998).

¹⁰ *Ibid.*, 30.

¹¹ A. Bernstein, *Equity Issues for Women in Higher Education: Getting Beyond the Numbers Game* (ponencia presentada en la LXIX Reunión Anual de la Asociación Estadunidense de Investigación sobre Educación, Chicago: 1985), 2.

¹² P.A. Harvard, “Successful Behaviors of Black Women Administrators in Higher Education: Implications for Leadership” (ponencia presentada en la Reunión Anual de la Asociación Estadunidense de Investigación sobre Educación, San Francisco: 1986 [ERIC/EDRS ED 272 092]).

gros profesionales de las mujeres administradoras en la educación superior eran resultado, sobre todo, de una política basada en *iniciativas políticas federales-estatales*.¹³ Tales logros no necesariamente significaban que la discriminación en el lugar del trabajo había sido erradicada, porque las administradoras afroamericanas seguían enfrentando una doble *discriminación de doble sentido* basada en la *raza* y el *género*.¹⁴ Estas mujeres fueron juzgadas frecuentemente con base en estándares más estrictos de desempeño que sus contrapartes de sexo masculino blancos o afroamericanos, y trabajaron en ambientes institucionales hostiles.¹⁵ Chamberlain afirma que “debido a barreras económicas y otras, las mujeres de las minorías están todavía atrás de los varones blancos en cuanto a logros educativos y económicos, y que, en su mayor parte, no habían alcanzado igualdad con las mujeres blancas.”¹⁶

El Instituto para el Estudio de la Política Educativa de la Universidad Howard informó que en Estados Unidos los puestos administrativos eran detentados de manera desproporcionada por blancos en los *colleges* de dos años.¹⁷ Por ejemplo, *96.1 por ciento* de los directores generales eran *blancos*, grupo que *también* tenía *95.4 por ciento* de los cargos relacionados con asuntos administrativos, *96.7* de los puestos académicos, *92.1 por ciento* de los empleos en el área de asuntos estudiantiles, y *93.7 por ciento* de los puestos de asuntos externos. Un estudio realizado por la División de Acceso y Equidad del Consejo Coordinador de Educación Superior de Texas reveló *la representación total de blancos* en puestos administrativos altos en los *colleges* comunitarios públicos de Texas. Para ilustrar esto, entre *1989 y 1993* el número y porcenta-

¹³ M.K. Chamberlain, *Women in the Academe: Progress and Prospects* (Nueva York: Russell Sage Foundation, 1988).

¹⁴ R. Gillett-Karam, S. Roueche y J.E. Roueche, *Under-representation and the Question of Diversity: Women and Minorities in the Community College* (Washington D.C.: The Community College Press, 1991).

¹⁵ Texas Higher Education Coordinating Board (THECB), *Parity 2000: Achieving Equity for Women in Higher Education: Report of the Council for Women in Higher Education 1991* (Austin: THECB, 1991).

¹⁶ Chamberlain, *Women in the Academe...*, 367.

¹⁷ Institute for the Study of Educational Policy, *Minorities in Two-year Colleges: A Report and Recommendations for Change* (Washington, D.C.: Howard University, ISEP Publishers, 1980).

je de *administradores afroamericanos* se incrementó de 124 (8.4 por ciento) a 144 (8.9). En contraste, el número de *administradores blancos* se incrementó de 1195 a 1270, pero la proporción decreció de 81.3 por ciento (de un total de 1470 administradores) a 76.6 por ciento (de un total de 1616 administradores).¹⁸

Jones estudió la representación que tenían las mujeres como directoras generales en los *colleges* comunitarios —*technical* y *junior*— de Estados Unidos.¹⁹ El estudio reveló que el número de mujeres en puestos ejecutivos se incrementó de 45 a 37 entre 1983 y 1990; sin embargo, el número total de *mujeres afroamericanas* en puestos ejecutivos siguió siendo bajo. Hacia 1983, por ejemplo, estos autores investigaron 3 011 colleges y universidades. De un total de 117 468 administradores de tiempo completo, las *mujeres* absorbían 38 146 puestos (32 por ciento), y las *afroamericanas* 3 635 (3 por ciento). De manera similar, en 1989, de un total de 137 561 administradores de tiempo completo en 3 452 colleges y universidades, las *mujeres* ocupaban 53 179 (38.7 por ciento) de estos puestos, en tanto que las *afroamericanas* 5 799 (4 por ciento). Y de un total de 137 puestos de directora general que tenían todas las mujeres en 1990, las *afroamericanas* absorbían 14 (10 por ciento).

INICIATIVAS POLÍTICAS FEDERALES Y ESTATALES

Iniciativas federales y Adams vs. Richardson

En 1969, la Oficina Federal de Derechos Civiles (OCR) realizó una investigación en diez estados (Arkansas, Florida, Georgia, Louisiana, Maryland, Misisippi, Carolina del Norte, Oklahoma, Pennsylvania y Virginia) para evaluar el progreso de las iniciativas de educación superior y la desagregación racial de estos estados. La investigación concluyó que los *colleges* y universidades operaban instituciones

¹⁸ Texas Higher Education Coordinating Board, *A Report on the Texas Educational Opportunity Plan for Public Higher Education* (Austin: THECB, 1989-1994).

¹⁹ E. Jones, *AACJC 1990 Survey of Women CEOs in Community, Technical, and Junior Colleges* (Washington, D.C.: American Association of Community and Junior Colleges, 1990).

segregadas de jure (una para los negros y otra para los blancos) en violación al título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

En 1971, el Fondo para la Educación y la Defensa Legal (LDEF por sus siglas en inglés) de la Asociación Nacional para el Progreso de la Gente de Color (NAACP por sus siglas en inglés) emprendió una acción civil (*class action*)* que se proponía forzar a los estados a eliminar estos sistemas o bien a arriesgarse a perder los fondos federales que les asignan para la educación superior. El juicio se inició a nombre de dos grupos de demandantes en donde Kenneth R. Adams, residente de Brandon, Mississippi, era el primer nombre de la lista²⁰ y Elliott L. Richardson el secretario del Departamento de Salud, Educación y Bienestar de Estados Unidos (DHEW por sus siglas en inglés), organismo supervisor de la OCR. Así, el título legal de esta demanda se conoció como *Adams vs. Richardson*. En 1972, las cortes fallaron a favor de la NAACP y ordenaron que esos estados desmantelaran los sistemas *segregados de jure* en todas las universidades y *colleges* públicos.

La Oficina de Derechos Civiles extendió luego su investigación a otros estados que tenían una historia de *colleges* y universidades racialmente segregados.²¹ Esta investigación reveló que Texas violaba el título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y funcionaba con un sistema dual de educación superior.²² Consecuentemente, un acuerdo federal-estatal entre la Oficina de Derechos Civiles y los *colleges* públicos de Texas requería que los planes anuales de Acción Afirmativa de las universidades y *colleges* públicos de Texas fueran sometidos a la Junta Coordinadora de Educación Superior de Texas.²³ Un lineamiento importante indicaba que:

* *Class action* es un tipo de acción legal colectiva.

²⁰ L. Haynes, *A Critical Examination of the "Adams" Case: A Sourcebook* (Washington, D.C.: Institute for Services to Education, 1978).

²¹ J. Mercer, "Key among Issues Facing HBCUs: Getting the Black Community's Attention", *Black Issues in Higher Education* 8, no. 24, 30 de enero de 1992.

²² Texas Higher Education Coordinating Board, *Texas Equal Educational Opportunity Plan for Higher Education (TEEOP, 1983-1988)* (Austin: THECB, 1983).

²³ Texas Higher Education Coordinating Board, *The Fifth Annual Narrative Report on the Texas Equal Educational Opportunity Plan for Higher Education* (Austin: THECB, 1988); ídem, *Desegregation Plan, Factual Report* (abril de 1992): parte 2.

Cuando el DHEW encuentre que un estado no ha eliminado los vestigios de segregación en sus sistemas de educación pública superior que antes eran duales —y por lo tanto, viole el título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964—, se requerirá primero que garantice su cumplimiento voluntariamente... Estos criterios revisados se emiten para ayudar a tales estados a preparar sus planes para evitar la segregación como parte de un proceso que asegure el cumplimiento voluntario. La Oficina de Derechos Civiles buscará planes de otros estados que contengan metas de cinco años (casos estatales no abarcados por *Adams*), que se encuentren en el deber de eliminar los vestigios de dualidad en sus sistemas de educación superior.²⁴

INICIATIVAS ESTATALES DE TEXAS.

JUNTA COORDINADORA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE TEXAS (DIVISIÓN DE INGRESO Y EQUIDAD)

En respuesta a *Adams vs. Richardson* y a la investigación de la Oficina de Derechos Civiles, Texas ha desarrollado *tres planes para evitar la segregación en educación superior*:

1. El Plan de Igualdad de Oportunidades Educativas de Texas (TEEOP, por sus siglas en inglés, 1983-1988).
2. El Plan de Oportunidades e Ingreso a la Educación en Texas (TEOP, por sus siglas en inglés, 1989-1994).
3. Ingreso y Equidad 2000 (1994-2000).

El principal objetivo *del primer plan* (TEEOP) era incrementar la representación de los afroamericanos en la categoría de trabajo ejecutiva/administrativa/directiva. El *segundo plan* (TEOP) desarrolló estrategias para aumentar el fondo de disponibilidad de solicitantes calificados de las minorías a través del reclutamiento, retención e incremento de las tasas de graduación en los programas de doctora-

²⁴ Texas Higher Education Coordinating Board, *Issues in the Use of the Adams Case Criteria as the Prescription for State-wide Public Higher Education Desegregation Plans* (Austin: THECB, 1983).

do.²⁵ Con este plan, el *Programa de Incentivos de Doctorado para las Minorías* fue aprobado por la LXXIV Sesión Legislativa Regular de Texas y le permitió a los estudiantes de doctorado pagar los préstamos estudiantiles trabajando en el cuerpo docente o administrativo en las instituciones de educación superior texanas.²⁶ *El tercer plan*, Ingreso y Equidad, buscaba tener una mayor diversidad estudiantil en la educación superior.

La Junta Coordinadora de Educación Superior de Texas (División de Ingreso y Equidad) se diseñó para fungir como la agencia supervisora para implantar *los tres planes*.²⁷

EVALUACIÓN Y PROGRESO: INICIATIVAS DEL ESTADO DE TEXAS Y LAS MUJERES AFROAMERICANAS

Una evaluación de los *dos planes* para evitar la segregación en la educación superior de Texas revela *pequeños incrementos* de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo de tiempo completo (*ejecutivo/administrativo/directivo*) en comparación con las solicitudes femeninas en periodos similares de tiempo. Los *cuadros* siguientes, proporcionan datos comparativos entre la categoría seleccionada de trabajo y los modelos de inscripción.²⁸ La información sobre representación de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo con el *tercer plan* (Ingreso y Equidad) no estaba disponible en la Junta Coordinadora de Educación Superior de Texas. Por tanto es imposible comparar los modelos de representación en la categoría de trabajo con la inscripción ocurrida entre 1995-1997.

²⁵ Ídem, *Search Guidelines to Enhance Diversity* (Austin: THECB, 1992).

²⁶ Ídem, *Final Report: The Advisory Committee on Women Faculty and Professional Staff* (Austin: THECB, 1997).

²⁷ Ídem, *A Report on the Texas Educational Opportunity Plan for Higher Education* (Austin: THECB, 1998).

²⁸ Texas Higher Education Coordinating Board, *Headcount Enrollment Aggregate Report of the State of Texas: OCR Series* (Austin: THECB, 1983-1997); ídem, *Aggregate Report of the State of Texas: Plan Forms TXP-6 (EEO6)* (Austin: THECB, 1983-1997).

CUADRO 1
(PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EDUCATIVAS DE TEXAS (TEEOP))

MUJERES AFROAMERICANAS EN PUESTOS EJECUTIVOS/ADMINISTRATIVOS/
DIRECTIVOS DE TIEMPO COMPLETO EN COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS: 1983-1984 A 1987

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Mujeres afroamericanas contratadas</i>		
	<i>Total de puestos (E/A/D)</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de puestos totales</i>
1983	1 288	32	2.48
1984	1 292	41	2.40
1985	1 327	41	3.09
1986	1 360	44	3.24
1987	1 366	49	3.59

CUADRO 2
INSCRIPCIONES/SOLICITUDES DE MUJERES AFROAMERICANAS
A LOS COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS:1983-1988

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Solicitudes de mujeres afroamericanas</i>		
	<i>Total de solicitudes femeninas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de solicitudes totales</i>
1983	164 421	17 649	10.73
1984	166 335	17 466	10.50
1985	166 046	17 046	10.27
1986	169 795	17 669	10.41
1987	181 794	18 734	10.31
1988	197 569	20 465	10.36

CUADRO 3
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EDUCATIVAS DE TEXAS (TEOP)

MUJERES AFROAMERICANAS EN PUESTOS EJECUTIVOS/ADMINISTRATIVOS/
DIRECTIVOS (E/A/D) EN COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS: 1989-1994

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Mujeres afroamericanas contratadas</i>		
	<i>Total de puestos (E/A/D)</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de puestos totales</i>
1989	1 469	68	4.63
1990	1 367	49	3.58
1991	1 475	66	4.47
1993	1 616	74	4.58
1995	1 625	81	5.00

CUADRO 4
SOLICITUDES DE MUJERES AFROAMERICANAS
PARA COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS: 1989-1994

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Solicitudes de mujeres afroamericanas</i>		
	<i>Total de solicitudes femeninas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de solicitudes totales</i>
1990	215 161	22 809	10.60
1991	223 085	24 672	11.05
1992	223 360	26 044	11.66
1993	232 712	25 875	11.12
1994	233 746	26 393	11.29
1995	235 599	26 203	11.12

CUADRO 5
 INGRESO E IGUALDAD 1994-2000
 SOLICITUDES DE MUJERES AFROAMERICANAS
 PARA COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
 AÑOS ACADÉMICOS: 1996-1997

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Total de solicitudes femeninas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de solicitudes totales</i>
1996	229 077	26 976	11.78
1997	243 073	27 612	11.36

CONCLUSIÓN

Una evaluación de los *dos planes* para evitar la segregación en la educación superior de Texas (TEEOP y TEOP) mostró en ambos un *incremento* en el número y porcentaje de *inscripción* de mujeres afroamericanas en los *colleges* públicos comunitarios de Texas que pasó de 17 649 (10.73 por ciento) a 26 203 (11.12 por ciento) entre 1983 y 1995. Durante el mismo periodo, también hubo un *incremento* en el número y porcentaje de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo ejecutivo/administrativo/directivo de 32 (2.48 por ciento) a 81 (5 por ciento).

Muchas mujeres administradoras enfrentan en la educación superior ciertas barreras para lograr el éxito, pero las mujeres afroamericanas son las únicas que enfrentan las barreras de *raza y género*. Su pequeño número aumenta las posibilidades de ser vistas y las pone bajo un mayor escrutinio institucional. Como resultado de cierto progreso con frecuencia existen falsas suposiciones acerca de la eliminación de la discriminación contra las mujeres afroamericanas.²⁹ En la década de los ochenta, Sander y Hall respondieron a estas falsas percepciones arguyendo que:

²⁹ B. Guy-Sheftall y B. Bell-Scott, "Finding a Way: Black Women Students and the Academy", en S.C. Pearson, D.L. Shavlik y J.G. Touchton, eds., *Educating the Majority*:

Es fácil suponer que el trato discriminatorio en la educación superior ya no es significativo para las mujeres. Pero, aunque las puertas de la academia están abiertas para ellas y muchas barreras obvias han sido superadas, siguen existiendo ciertas barreras personales y sociales sutiles. Se trata de algunas que las leyes no pueden remediar por sí solas; con frecuencia son tan “normales” que podrían ni siquiera ser advertidas. Sin embargo, no sólo impiden la educación de las estudiantes mujeres, sino que limitan la productividad y el desarrollo de las profesoras y administradoras.³⁰

Las iniciativas políticas federales-estatales han aumentado la selección de mujeres afroamericanas para puestos administrativos de alto nivel en los *colleges* públicos comunitarios, pero siguen teniendo baja representación en la categoría de trabajo correspondiente a los niveles administrativos más altos.³¹ Existe cierta ironía en el hecho de que las iniciativas políticas estatales-federales que inicialmente fueron desarrolladas para ayudar a la minorías hayan sido de mayor beneficio para las mujeres blancas.³²

En términos de preparación administrativa, las mujeres afroamericanas deben obtener el grado de doctorado para superar las barreras de los empleos administrativos. Deben inscribirse, sobresalir y graduarse de doctorado. Si disminuye el número de afroamericanas que obtienen doctorados menos podrán acceder a puestos administrativos, aun cuando la inscripción entre estudiantes mujeres afroamericanas pueda continuar incrementándose. El escaso número de posgraduados en particular doctorados, podría crear un problema de

Women Challenge Tradition in Higher Education: Implications for Leadership (Nueva York: Macmillan, 1989); S.B. Graves, “A Case of Double Jeopardy? Black Women in Higher Education”, *Initiatives* 53, no. 1 (primavera de 1990); Y.T. Moses, *Black Women in Academe: Issues and Strategies* (Washington, D.C.: Association of American Colleges, 1990); D. Patai, “Minority Status and the Stigma of Surplus Visibility”, *The Chronicle of Higher Education*, 30 de octubre de 1991.

³⁰ B. Sandler y R. Hall, *The Campus Climate Revisited: Chilly Women Faculty, Administrators, and Graduate Students*, octubre de 1986 (ERIC/EDRS ED 282 162), 3.

³¹ A. Simeone, *Academic Women: Working towards Equity* (South Hadley, Ma.: Bergin and Garvey Publisher, 1987); N. Sudarkasa, “Our Affirmation of the Satus Quo? Black Faculty and Administrators in Higher Education”, *AAHE Bulletin* (febrero de 1998).

³² W. Moore, Jr. y L.H. Wagstaff, *Black Educators in White Colleges* (San Francisco: Jossey-Bass, 1974).

empleo pese a las iniciativas políticas federales-estatales.³³ Y, por otra parte, estas instituciones no deben sólo reclutar mujeres afroamericanas en los programas de posgrado, sino también proporcionar un ambiente de apoyo adecuado en los campus.

Resumiendo, los *colleges* comunitarios de Texas han progresado en cuanto a representación de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo de tiempo completo del tipo ejecutivo/administrativo/directivo; sin embargo queda mucho por hacer porque la inscripción de estudiantes mujeres negras es consistentemente mayor que la de mujeres administradoras afroamericanas en la categoría seleccionada de trabajo. El logro y la retención de muchos estudiantes actualmente pertenecientes a minorías (que constituirán mayoría para el año 2000) estarán en relación directa con los modelos a seguir que deben reflejar su género y etnicidad. Estas instituciones deben alentar el éxito de los estudiantes afroamericanos proporcionándoles modelos a seguir afroamericanos en puestos administrativos.³⁴ Mientras Estados Unidos se vuelve aún más diverso culturalmente y se prepara para el nuevo milenio, los *colleges* públicos comunitarios deben también responder a los cambios sociales. Como lo afirmó Kappner en 1989: “Una agenda nacional para el siglo XXI no estaría completa sin iniciativas que aumenten el pluralismo y la diversidad. Los *colleges* comunitarios desempeñan un importante papel en la producción de una mejor respuesta para el cambio de la sociedad”.³⁵

³³ Texas Higher Education Coordinating Board, *A Report on the Effects of the “Hopwood” Decision on Minority Applications, Offers and Enrollments at Public Institutions of Higher Education in Texas* (Austin: THECB, 1998).

³⁴ Texas Higher Education Coordinating Board, *A Study of Minority and Women Recruitment and Retention Programs* (Austin: THECB, 1994).

³⁵ A.S. Kappner, “Leadership toward Empowerment: The National Agenda for Blacks in the 21st Century” (ponencia presentada en la Convención Anual de la American Association of Community and Junior Colleges, Washington, D.C. [ERIC/EDRS ED 308 85]), 13.