

Universidades



CONSEJO EJECUTIVO

Unión de Universidades
de América Latina y el Caribe

PRESIDENTE

Dr. Henning Jensen Pennington
Rector de la Universidad de Costa Rica
(San José, Costa Rica)

VICEPRESIDENTES

Vicepresidente (Región Andina)

Dra. Dolly Montoya Castaño
Rector de la Universidad Nacional de Colombia
(Bogotá D.C., Colombia)

Vicepresidente (Región Brasil)

Prof. Sandra Goulart Almeida
Rector de la Universidade Federal de Minas Gerais
(Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil)

Vicepresidente (Región Caribe)

Dr. Gustavo Cobreiro Suárez
Rector de la Universidad de La Habana
(La Habana, Cuba)

Vicepresidenta (Región Centroamérica)

Msc. Ramona Rodríguez Pérez
Rectora de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
(Managua, Nicaragua)

Vicepresidente (Región Cono Sur)

Dr. Hugo Juri
Rector de la Universidad Nacional de Córdoba
(Córdoba, Argentina)

Vicepresidenta (Región México)

Dra. Sara D. Ladrón de Guevara González
Rectora de la Universidad Veracruzana
(Veracruzana, México)

Vicepresidente de Organismos de Cooperación y Redes

Ing. Jorge Fabián Calzoni
Rector de la Universidad Nacional de Avellaneda
(Buenos Aires, Argentina)

VOCALES

Vocal de Redes

Dr. Elio Iván Rodríguez Chávez
Rector de la Universidad Ricardo Palma
(Lima, Perú)

Vocal de Autonomía

Dr. Waldo Albarracín Sánchez
Rector de la Universidad Mayor de San Andrés
(La Paz, Bolivia)

Secretario General

Dr. Roberto I. Escalante Semerena
(México, D.F.)

Universidades

DIRECTOR

Antonio Ibarra Romero

EDITOR

Jesús Islas

COMITÉ DE REDACCIÓN

Analhi Aguirre. UNIÓN DE UNIVERSIDADES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, MÉXICO.

Armando Alcántara. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, MÉXICO.

Sandra Carli. UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES, ARGENTINA.

Sylvie Didou. CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS AVANZADOS, MÉXICO.

Claudio Rama. UNIVERSIDAD DE LA EMPRESA, UDE, URUGUAY.

† Eduardo Remedi. CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS AVANZADOS, MÉXICO.

Lorenza Villa Lever. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, MÉXICO.

COORDINADOR DE ESTE NÚMERO

Lorenza Villa Lever

COORDINADOR SECCIÓN PLÁSTICA

Sergio Cabrera

FORMACIÓN Y TIPOGRAFÍA

Olivia González Reyes

CORRECCIÓN DE ESTILO TRADUCCIÓN RESÚMENES INGLÉS Y PORTUGUÉS

Analhi Aguirre

Maru Barrientos y Rosario Aparicio

PORTADA, CONTRAPORTADA, INTERIORES Y SECCIÓN PLÁSTICA

Cecilia Hurtado

La revista **Universidades** se une a la iniciativa de libre acceso a la información, por lo que se permite la reproducción total o parcial y la comunicación pública de la obra, siempre que no sea con finalidad comercial y siempre que se reconozca la autoría de la obra original. No se permite la creación de obras derivadas.

Universidades está indizada en:

- Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa (IRESIE) www.iisue.unam.mx/iresie
- Sistema Regional de Información en Línea para revistas científicas en América Latina, el Caribe, España y Portugal. (Latindex_Catálogo)
- Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)

Universidades es una publicación trimestral editada por la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, UDUAL, especializada en asuntos de educación superior, en donde se analiza la dinámica, situación y perspectivas en esta área. Asimismo, conforma una tribuna para el pensamiento universitario en general y muy particularmente para el que emana de las instituciones afiliadas a la UDUAL, por lo que el material que publicamos es representativo de múltiples sectores de opinión. La proyección de nuestra revista es hacia toda América Latina, además de otras instancias de Europa y Estados Unidos. Toda la correspondencia deberá enviarse a Dr. Antonio Ibarra Romero al apartado postal 70-232, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México, DF Tel. +52(55) 5117 2818 ext. 49737. antonio.ibarra@udual.org y publicaciones@udual.org

Con respecto a suscripciones y ventas, favor de dirigirse con el C.P. Ricardo Alvarado Arce. Centro Cultural Universitario Tlatelolco, Ricardo Flores Magón No. 1, piso 9, Col. Nonoalco Tlatelolco, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06995, Ciudad de México, Tel. +52 (55) 5117 2818 ext. 49738.

ISSN 0041-8935. Publicación periódica.

Año LXIX, Nueva época, núm. 77, julio-septiembre, 2018.

El número 77 de la revista **Universidades** se terminó de imprimir en septiembre de 2018. El tiraje consta de 600 ejemplares y la impresión estuvo a cargo de Impresiones Integradas del Sur, S.A. de C.V. Calle Amatíl # 20, 04360 Coyoacán, Distrito Federal, México. impresionesintegradasdelsur@gmail.com

CONTENIDO

- 2 Presentación
Antonio Ibarra
- Dossier
- 5 La equidad de género, una lucha presente
Lorenza Villa Lever
- 7 Contenidos académicos con perspectiva de género en las carreras de la Universidad Nacional del Sur: una tarea pendiente
Paola Buedo y Manuela Salas Médica
- 17 Las representaciones sociales sobre el concepto de género en personas que ejercen cargos de gestión en la Facultad de Filosofía Humanidades y Arte y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de San Juan
Valeria Gili Diez, Franco Alexis Barboza Piran y Mariana Guerra Pérez
- 41 Académicas politécnicas en las ingenierías y ciencias físico-matemáticas: encrucijadas científicas y configuración genérica
Yohana Castro Bibiano
- Testimonios
- 57 El futuro llegó hace rato, y es feminista. Experiencias y desafíos en la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Argentina
Victoria Primante y Malena Espeche
- Plástica
- 30 Archivo del olvido 4º atribuciones erróneas
Cecilia Hurtado
- Reseña
- 60 Internacionalización académica y científica: políticas, itinerarios, saberes e instrumentos
Raúl Rodríguez Jiménez
- Documentos
- 63 Adela Formoso de Obregón Santacilia, un antecedente feminista en la fundación de la UDUAL
Analhi Aguirre



Presentación

El momento que viven las universidades, como organizaciones del conocimiento y libertad de pensamiento, enfrenta un desafío de época: construir un modelo relacional con equidad en los géneros y de las identidades sexuales. El tema es trascendente en tanto obliga a nuestras universidades a repensarse desde sus actores, considerando que las diferencias identitarias no constituyen factores de discriminación o riesgo de convivencia. Por el contrario, los patrones hegemónicos que diferencian los roles de género por profesiones han signado la inequidad e instalado un imaginario que no corresponde a sus realidades.

La feminización global de la matrícula universitaria, así como la transformación de carreras tradicionalmente asignadas a géneros, como la ingeniería masculinizada o la enfermería feminizada, implican un nuevo equilibrio generacional que sin embargo no ha completado una mudanza institucional que se observe en la conducción académica o en la gestión institucional: los roles patriarcales siguen dominando la vida universitaria.

Las condiciones y tradiciones de las universidades están en plena mudanza y ello implica hacer una reflexión sobre las permanencias y los cauces del cambio en la perspectiva de géneros y diversidad sexual e identitaria. La urgencia de una evaluación ha dado paso a la pertinencia de una transformación institucional, que implique generar condiciones de equidad y protocolos institucionalizados con perspectiva de géneros para la garantía equitativa de oportunidades, contra la violencia de géneros, acoso y discriminación por identidad sexual.

En su caso, la perspectiva de géneros y diversidad también afecta a la producción y transmisión de conocimientos, que trasciende la existencia de programas o centros de estudios de género para instalarse en la transversalidad de la formación científica y cultural. La mudanza es un proyecto holístico que va de la construcción del conocimiento a las prácticas académicas y de convivencia.

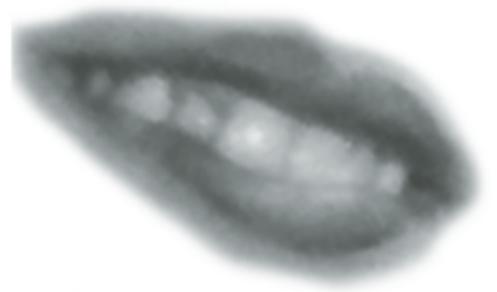
En este número, a cargo de la doctora Lorenza Villa Lever, hemos puesto el foco en un primer acercamiento en la escala de instituciones implicadas en dicha transformación normativa, cultural y epistemológica para atender la urgencia que involucra este cambio de perspectiva frente al género y la diversidad.

Desde la postura pionera de Adela Formosa de Obregón Santacilia, entonces rectora de la primera Universidad Femenina de México, quien ejerció un enfoque feminista inscrito en una realidad signada por la división de géneros y la pertenencia a representaciones patriarcales hasta instituciones, como la Universidad Nacional de Avellaneda en la Argentina, que han nacido con el sello de la equidad de géneros y la diversidad.

En este contexto, la XCIV Reunión del Consejo Ejecutivo de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, realizada en las instalaciones de la Universidad de Costa Rica, los días 3 y 4 de septiembre pasado, tomó la iniciativa por convocar a una Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual, orientada a conocer la realidad que permea nuestras universidades, a partir de un diagnóstico de las políticas de género y diversidad, a la vez que apreciar las repercusiones de la perspectiva de géneros y diversidad sexual sobre las prácticas de la educación superior.

Las desafiantes imágenes de un sorteo de identidades que nos propone Cecilia Hurtado, joven artista mexicana, nos encamina a superponer los roles de géneros a sus representaciones, como un ejercicio de réplica a las construcciones heteronormadas de las imágenes de género. Un juego divertido y crítico que centra su discurso en la imagen, pero que apela a una mudanza de miradas hacia un mundo que está perdiendo su condición hegemónica binaria.

*Antonio Ibarra
Director*



La equidad de género, una lucha presente

El reconocimiento universitario a los Estudios de Género no está generalizado, lo cual ha implicado que no siempre se propicie un trabajo de formación, docencia e investigación que dé respuesta a las necesidades del currículo formativo que combine la enseñanza teórica en el aula y prácticas en instituciones que trabajan por la igualdad de género.

En ese sentido, los artículos presentados en este número de la revista *Universidades de la UDUAL* nos acercan a diversas maneras en las que las universidades responden a esta necesidad. Paola Buedo y Manuela Salas, en su artículo titulado “Contenidos académicos con perspectiva de género en las carreras de la Universidad Nacional del Sur: una tarea pendiente”, nos muestra, con base en un estudio descriptivo transversal de los planes de estudio de todas las carreras académicas de grado de la UNS, que la incorporación de la perspectiva de género en los currículos universitarios permite visibilizar desde la formación profesional, los roles de los hombres y las mujeres en la sociedad y entender esas diferencias como una respuesta a las relaciones de dominación y subordinación entre los géneros. No obstante, concluyen, son aún muy pocos los programas de estudio que incluyen esta perspectiva.

Desde otro punto de vista, Valeria Gili Diez, Franco Barboza Piran y Mariana Guerra exponen en su artículo “Las representaciones sociales sobre el concepto de género en personas que ejercen cargos de gestión en la Facultad de Filosofía Humanidades y Arte y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de San Juan”, algunos hallazgos sobre las representaciones sociales del concepto de género, entre quienes trabajan en la gestión académica de esa universidad. Cuestionan la idea que sostiene que sus representaciones sociales sobre el concepto de género

varía en función de su formación disciplinar, y argumentan que los cargos de gestión y la pertenencia institucional también están relacionados con otros espacios sociales que trascienden a la universidad, y que no son ajenos a los enfoques hegemónicos en torno al género que privilegian determinados discursos por sobre otros, y que inciden en la manera como las personas que ocupan cargos de gestión en la universidad conceptualizan el género.

Por último, Yohana Castro Bibiano, en “Académicas politécnicas en las Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas: encrucijadas científicas y configuración genérica”, señala, a partir de una encuesta y entrevistas a profundidad aplicadas a docentes e investigadoras de las Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas, que la ciencia moderna está estructurada por valores masculinos que se ven reforzados por la división sexual del trabajo. Esta realidad propicia que la inserción de las mujeres al campo científico se vea limitada por patrones y estereotipos sexistas como la dificultad de la conciliación de las actividades laborales con la vida familiar y el ejercicio de la maternidad.

Es claro que la organización universitaria forma parte de un orden social donde al mismo tiempo en que se lucha por la equidad de género, hay tendencias contrarias que pugnan por mantener asimetrías entre mujeres y hombres. Lo importante es seguir haciendo conciencia de la importancia de visibilizar y de vencer los obstáculos para lograr la equidad de género en las instituciones universitarias.

Lorenza Villa Lever
Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM



Contenidos académicos con perspectiva de género en las carreras de la Universidad Nacional del Sur: una tarea pendiente

Resumen

La Perspectiva de Género constituye una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. La incorporación de la perspectiva de género en las currículas universitarias permite comprender desde la formación profesional los lugares diferentes que ocupan los hombres y las mujeres en la sociedad y comprender que esas diferencias responden a relaciones de dominación y subordinación entre los géneros. El objetivo de este trabajo es describir la presencia de contenido con perspectiva de género en el diseño curricular de las carreras académicas pertenecientes a la Universidad Nacional del Sur (UNS) durante el año

2017. Se realizó un estudio descriptivo transversal, se revisaron los planes de estudio de todas las carreras académicas de grado de la UNS, que se encontraban publicados en la página web de los departamentos académicos o de la UNS. La información se resumió utilizando estadística descriptiva. Los resultados muestran que el 15,5% de las 58 carreras de grado de la UNS tienen al menos una materia que incluye en su programa contenidos de género. De este porcentaje, solo el 10,3% las materias son de carácter obligatorio, siendo el restante 5,16% optativas.

Palabras clave: Género, Currícula, Perspectiva de género, Formación profesional.

POR PAOLA BUEDO / MANUELA SALAS MÉDICA (UNS), especialista en Bioética (FLACSO). Maestranda en Bioética (FLACSO). Colabora en el Departamento de Ciencias de la Salud en la Universidad Nacional del Sur, Argentina. Líneas de investigación: neuroética, salud mental. paola.buedo@uns.edu.ar / Médica (UNLP). Magíster en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud (UNLa). Colabora en el Departamento de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Sur, Argentina. Línea de investigación: salud colectiva. manuela.salas@uns.edu.ar

Abstract

The Gender Perspective constitutes a scientific, analytical and political vision on women and men, which aims to eliminate the causes of gender oppression such as inequality, injustice and the hierarchy of people based on gender.

The incorporation of a gender perspective in university curricula makes it possible to understand from vocational training the different places occupied by men and women in society and to understand that these differences respond to relations of domination and subordination between genders.

The objective of this work is to describe the presence of content with a gender perspective in the curricular design of the academic careers belonging to the National University of the South (UNS) during the year 2017. A cross-sectional descriptive study was carried out, the study of all undergraduate academic careers of the UNS, which were published on the website of the academic departments or the UNS. The information was summarized using descriptive statistics. The results show that 15.5% of the 58 undergraduate courses of the UNS have at least one subject that includes gender content in their program. Of this percentage, only 10.3% of the subjects are compulsory, with the remaining 5.16% being optional.

Key words: Gender, Curriculum, Gender perspective, Vocational training.

Resumo

A perspectiva de Gênero constitui uma visão científica, analítica e política sobre as mulheres e os homens, que propõe eliminar as causas da opressão de gênero como a desigualdade, a injustiça e a hierarquização das pessoas baseadas no gênero. A incorporação da perspectiva de gênero no currículo universitário permite compreender desde a formação profissional os lugares diferentes que ocupam os homens e as mulheres na sociedade e compreender que essas diferenças respondem às relações de dominação e subordinação entre os gêneros.

O objetivo deste trabalho é descrever a presença de conteúdo com perspectiva de gênero no desenho curricular das carreiras acadêmicas pertencentes à Universidad Nacional del Sur (UNS) durante o ano de 2017. Realizou-se um estudo descritivo transversal, revisaram-se os planos de estudo de todas as carreiras acadêmicas de grau da UNS que se encontravam publicados na página web dos departamentos acadêmicos o da UNS. A informação se resumiu utilizando estatística descritiva. Os resultados mostram que 15,5% das 58 carreiras de grau da UNS têm ao menos uma disciplina que inclui no seu programa conteúdos de gênero. Desta porcentagem, só 10,3% das disciplinas são obrigatórias, sendo o restante 5.16% disciplinas optativas.

Palavras chave: Gênero, Currículo, Perspectiva de Gênero, Formação Profissional.



Introducción

La perspectiva de género se refiere a una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Esta visión promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad y el bienestar de las mujeres; intenta así favorecer la construcción de una sociedad en donde sean valorados de igual manera las mujeres y los hombres, con igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos tanto como a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. Desarrollar una perspectiva de género, permite entonces visibilizar y reconocer que existen relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas de diferentes maneras que dejan en evidencia la opresión, la injusticia, la subordinación y la discriminación hacia las mujeres en general en todas las sociedades, que repercuten de manera negativa en la vida de las mujeres (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, 2011; Sordi Stock, 2017).

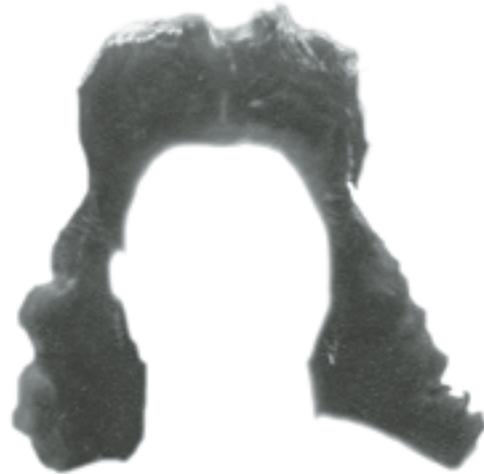
Las universidades al igual que la sociedad en general se encuentra en un proceso continuo de transformación y dinamismo. Pese a los esfuerzos de los movimientos feministas, no se han suscitado grandes cambios en la estructura social patriarcal y esto mismo puede observarse, en general, en las universidades, que no han promovido las transformaciones necesarias en este sentido. De esta manera, las universidades suelen sostener la reproducción de roles estereotipados. Por el contrario, las currícula de la educación superior suele reproducir las concepciones androcéntricas que predominan en la sociedad (Buquet Corleto *et. al.*, 2010).

En la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008), entre los valores sociales y humanos de la Educación Superior se establece que: “las instituciones de Educación Superior, y, en particular, las Universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones” [] y que “es necesario promover el respeto y la defensa de los derechos humanos, incluyendo el combate contra toda

forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social y la equidad de género [], entre otros. Y manifiesta además que estos compromisos vitales de la Educación Superior deben estar expresados en todos los programas de formación, tanto como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional (CRES, 2008).”

Pese a los esfuerzos de los movimientos feministas, no se han suscitado grandes cambios en la estructura social patriarcal y esto mismo puede observarse, en general, en las universidades, que no han promovido las transformaciones necesarias en este sentido. De esta manera, las universidades suelen sostener la reproducción de roles estereotipados.

La incorporación de la perspectiva de género en las currículas universitarias permiten comprender desde la formación profesional los lugares diferentes que ocupan los hombres y las mujeres en la sociedad y comprender que esas diferencias responden a relaciones de dominación y subordinación entre los géneros (Buquet Corleto *et. al.*, 2010). Es primordial que las universidades desarrollen un currículo inclusivo y sensible a las diferencias de género, es decir diseñado desde una perspectiva de género (Bolaños Cubero, 2005), porque favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las universidades, que darán lugar a nuevos procesos epistemológicos y metodológicos para comprender y enfrentar las desigualdades de género, en el marco de la formación de recursos humanos. Que durante esta formación profesional las y los jóvenes desarrollen una mirada con perspectiva de género, será propicio para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación dominantes en nuestras sociedades. (Buquet Corleto *et. al.*, 2010).



La Universidad Nacional del Sur (UNS) es una universidad nacional, pública y gratuita para quien quiera estudiar, de 52 años de antigüedad, situada en la ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Desde su inicio, hubo grupos de movilización feminista dentro de la UNS, esto no ha mellado en cuestiones estructurales, como por ejemplo, las currículas universitarias. Si bien el plan estratégico de la UNS menciona el tema de género en el apartado “Mejoramiento de las condiciones materiales que contribuyan a incrementar la calidad de desempeño académico de los alumnos de la UNS”, que forma parte del eje estratégico “Gestión de la calidad educativa”, como vemos a continuación:

La UNS cuenta con una Comisión de Acceso Universal recientemente creada para tratar temas relacionados con las dificultades geográficas, socioeconómicas, de género y distintas discapacidades físicas que pudieran complicar el ingreso o la continuidad de los alumnos en la Universidad (UNS, 2013, p. 70).

Contemplando al género como una dificultad, pero eso es todo en lo que respecta al género en este plan y en general en otros documentos institucionales.

En este trabajo, nos propusimos describir la presencia de contenido con perspectiva de género en el diseño curricular de las carreras académicas pertenecientes a la Universidad Nacional del Sur (UNS) durante el año 2017.

Metodología

Se realizó un estudio descriptivo transversal, en el que se revisaron los planes de estudio de todas las carreras académicas de grado de la UNS, que se encontraban publicados en la página web de los departamentos académicos o de la UNS.

Los criterios de revisión fueron: a) la inclusión de manera explícita de contenidos de género en dichos planes; b) textos, lecturas y publicaciones propuestas como bibliografía; c) utilización de literatura en la que

las mujeres son autoras o coautoras, y d) si el formato de las citas distingue género.

La información se resumió utilizando estadística descriptiva, y luego en tablas para visualizar la presencia o no de los criterios de revisión.

Resultados

La UNS en el año 2017 contaba con 16 departamentos académicos y 58 carreras de grado.

El 15,5% del total de las carreras de grado de la UNS tienen al menos una materia que incluye en su programa contenidos de género. De este porcentaje, solo el 10,3% las materias son de carácter obligatorio, siendo el restante 5,16% optativas.

El 15,5% está representado por 9 carreras: Abogacía, Farmacia, Licenciatura en Ciencias de la Educación, Licenciatura en Enfermería, Licenciatura en Filosofía, Licenciatura en Historia, Licenciatura en Educación Inicial, Profesorado en Educación Primaria y Medicina. En la Tabla 1, al final del presente artículo, se observa la revisión de criterios de estas carreras.

La elaboración de currículas inclusivas, diseñadas desde una perspectiva de género, se orienta a facilitar desde el ámbito de la academia, desde la formación profesional, desde la convivencia en las aulas y fuera de éstas, el cambio en las relaciones entre los géneros en pos de lograr una sociedad diversa y democrática.

Discusión

Vivimos en una sociedad patriarcal, que se caracteriza por la dominación y opresión del género femenino, que ha implicado menos oportunidades para las mujeres. Esta sociedad se caracteriza por la negación de la existencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, limitando su vida y su desarrollo a algunos aspectos, especialmente relacionados con la reproducción. La

elaboración de currículas inclusivas, diseñadas desde una perspectiva de género, se orienta a facilitar desde el ámbito de la academia, desde la formación profesional, desde la convivencia en las aulas y fuera de éstas, el cambio en las relaciones entre los géneros en pos de lograr una sociedad diversa y democrática. (Bolaños Cubero, 2005). A pesar de que el plan estratégico de la UNS contempla el hecho del género como un determinante de desigualdad, esto no se está plasmando en los actuales planes de estudio de las carreras académicas de grado, tal como se ve en este estudio. Mas allá de esto, la incorporación de contenidos de género en los programas no garantiza por sí sola, que efectivamente sean desarrollados esos contenidos en clase ni detalla la perspectiva desde donde se abordan, pero constituye un avance frente a aquellas materias que ni siquiera lo mencionan, dado que puede favorecer que el estudiantado se realice preguntas al respecto, soliciten bibliografía, etc.

En los programas analizados, se observa que los contenidos incorporados en las diversas carreras son muy heterogéneos, en algunos casos se abordan únicamente los aspectos normativos y legales vigentes en nuestro país, mientras que en otras carreras presentan miradas más amplias que incluyen por ejemplo aspectos relacionados con las organizaciones y las luchas feministas.

Otro aspecto interesante para destacar es que 3 de las 9 carreras que incluyen contenidos de género en los programas, están relacionadas la formación de educadores, es decir que pueden permitir la formación de profesores que tengan incorporada la perspectiva de género y que cumplan luego en el ejercicio profesional, un rol multiplicador. Esto supone una diferencia con la situación actual, en donde la mayoría de los docentes en ejercicio no han recibido formación específica en materia de género y esa falta de formación en la temática en ocasiones implica pensar que ya se ha alcanzado la igualdad entre hombres y mujeres y por ende no es necesario incorporarlo en las currículas (Anguita Martínez *et. al.*; 2009).

Las instituciones de educación superior han sufrido un proceso de feminización notable sobre todo en la matrícula estudiantil, y esto es un hecho que también ocurre actualmente en la UNS, sin embargo, este aumento de la presencia de mujeres en las universidades

no implica que haya equidad de género. Investigar acerca de las condiciones de equidad en universidades permitirá conocer la situación actual de las mismas, para poder elaborar e implementar programas acordes a las necesidades de cada institución que permitan lograr relaciones igualitarias entre los diferentes géneros (Buquet Corleto *et. al.*, 2010).

Es importante tener en cuenta lo que plantean Donoso-Vázquez Trinidad y Velasco-Martínez Anna (2013) en cuanto que el abordaje de los contenidos de género no debe considerarse como un tema a agregar en el programa, sino que debe comprenderse que las relaciones de desigualdad entre los géneros se manifiestan de manera concreta en todos los ámbitos: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, la salud, la ciencia, la sexualidad, etc. La perspectiva de género

debe implicar a todas y todos, docentes, no docentes y estudiantes, independientemente del género, no debe pensarse como una cuestión de las mujeres. Por eso, creemos que la perspectiva de género no se agota en solo observar los planes de estudio, sino también en cómo se dan las relaciones de género en cargos jerárquicos, remuneraciones, participación política universitaria, etc.

En España cuentan con leyes que exigen el trabajo y la formación en género de todo el alumnado en todos los niveles educativos, sin embargo, no incluye medidas y acciones concretas para aplicar dicha normativa, y ese puede ser uno de los motivos por los que la ley no se ve plasmada en la realidad. Ocurre como con tantas normativas, que permanecen en un enunciado de buenas intenciones que no se ven reflejados en medidas educativas. Por otro lado, profesionales con decisión de abordar la temática del género en sus clases, se encuentran con materiales didácticos que reproducen concepciones androcéntricas y utilizan lenguaje sexista (Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez, 2013). Similar situación se encuentra en la bibliografía y materiales didácticos utilizados en la UNS, según este estudio, en donde se observa la casi unánime utilización del lenguaje sexista que establece como genérico el masculino, que implica un predominio de este género sobre el femenino y en el caso del ámbito universitario invisibiliza a las alumnas. Es llamativo, además, que aquellas materias que incluyen en sus programas contenido de género no incluyan bibliografía con autoras o co-autoras de género femenino o que utilicen formatos de citas bibliográficas que no permiten distinguir el género de las o los autores.

Las limitaciones de este trabajo tienen que ver con el uso de las fuentes secundarias, en tanto pueden ser que estén incompletas, no actualizadas o que no reflejen los contenidos que luego se dan en clase. Aun así, creemos que es un buen punto de partida para dar la discusión sobre contenidos con perspectiva de género, teniendo en cuenta su escasez, en el ámbito local, y que también puede servir como comparación para otras personas que quisieran realizar un estudio similar. La importancia de que haya contenidos académicos con perspectivas de género en el recorrido profesional de una persona es un punto fundamental para continuar con el proceso de transformación social.



Tabla 1. Carreras que contienen materias con perspectivas de género y sus características. UNS, 2017.

Carrera	Carga horaria total	Materia	Carga horaria de la materia	Temas de género	Formato de las citas distingue género	Incluye autoras y/o co-autoras género femenino
Abogacía	3152	Derecho de Familia y sucesiones	96 hs.	Unidad 1: matrimonio homosexual Unidad 6: apellido de los cónyuges, apellido de la mujer casada, trato igual de ambos cónyuges. Análisis histórico de la situación jurídica de las mujeres Unidad 12: Matrimonio homosexual. Impacto de la ley de identidad de género	Sí	Sí
Farmacia	2818	Introducción a la antropología	96 hs. (Optativa)	Unidad 3: Lenguaje, sexo y relaciones de género Unidad 6: relaciones sexuales y relaciones de género.	Sí	Sí
Lic. en Ciencias de la Educación	2208 (Carga horaria hasta 4º año)	Pedagogía II	96 hs.	Unidad 3: Desigualdades y educación. Los estudios de género en la pedagogía.	No	
		Educación y Derechos Humanos	96 hs.	Unidad 1: Enfoques de género en DDHH Unidad 3: Perspectiva de género en Políticas Públicas en DDHH. Género y sistema penal. El sistema carcelario y el abordaje desde las perspectivas de género y sexualidades disidentes. Unidad 4: Género. Luchas y organizaciones de lucha en la temática. Feminismo y DDHH. Derechos en la diversidad sexual, feminismos. Ley de Identidad de género. Políticas públicas y mecanismos internacionales de seguimiento y verificación. Ley de violencia de género. Unidad 5: Análisis de Programas y proyectos gubernamentales y no gubernamentales de educación en DDHH (educación sexual, diversidad de género, etc.)	No	
Lic. en Enfermería	-	Psicología del Desarrollo	64 hs.	Unidad 4: Adultez. Diferencias de género	No	
Lic. en Filosofía	1472 hasta 4º año / 5º año cambia según la orientación	Introducción a la antropología	96 hs. (Optativa)	Unidad 3: Lenguaje, sexo y relaciones de género Unidad 6: relaciones sexuales y relaciones de género.	Sí	Sí

continúa...

Carrera	Carga horaria total	Materia	Carga horaria de la materia	Temas de género	Formato de las citas distingue género	Incluye autoras y/o co-autoras género femenino
Lic. en Historia	2266 hasta 4° año / 5° año cambia según la orientación	Introducción a la antropología	96 hs. (Optativa)	Unidad 3: Lenguaje, sexo y relaciones de género Unidad 6: relaciones sexuales y relaciones de género.	Sí	Sí
		Problemas del conocimiento histórico	96 hs.	Unidad 3.3: Género, etnia, clase Unidad 8: Políticas de género. Madres de la patria: políticas de maternidad y maternalismo político. Unidad 10: Familia, género y niñez.	Sí	Sí
Lic. en Educación Inicial	2422	Pedagogía EI	43 hs.	Unidad 3: Feminización y cuestiones de género.	No	
		Psicología del Desarrollo II EI	43 hs.	Unidad 1: Identidad sexual	Sí	Sí
		Política y Legislación escolar EI	36 hs.	Unidad 3: Género, educación y trabajo docente.	No	
		Taller de Educación sexual EI	21 hs.	Eje 1: Supuestos y representaciones, perspectiva de género Eje 5: Valoración y respeto por mi propia opinión y las de todas las personas por igual, sin distinción de género, cultura, etc.	Sí	Sí
Profesorado en Educación Primaria	2871 (no está el total)	Pedagogía EP	43 hs.	Unidad 3: Feminización y cuestiones de género.	No	
		Seminario: DDHH y formación ciudadana EP	43 hs.	Unidad 3: Vulneración de derechos y el rol de la institución escolar (pobreza, discriminación, género)	Sí	Sí
Medicina	1941 en el Ciclo Inicial	Continuidad vital	133 hs.	Ciencias del Comportamiento: La perspectiva de género vinculada directamente a la de salud sexual y reproductiva, ha sido uno de los principales ejes sobre los que se constituyeron movimientos sociales Objetivo General: Reconocer y analizar el impacto del género en el estado de salud de la población Objetivos Específicos: Comprender el concepto de "sexualidad" y diferenciarlo de los de "genitalidad" y "género". Conocer y analizar el impacto del género en el estado y determinantes de salud	No	

Bibliografía

- Anguita Martínez, Rocío y Torrego Egido, Luis (Coord.). (2009). *Género, educación y formación del profesorado. Retos y posibilidades*. [Versión Electrónica]. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 64 (23): 17-25. [Citado 20 de febrero de 2018]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/268446808_Genero_educacion_y_formacion_del_profesorado_Retos_y_posibilidades
- Bolaños Cubero, Carolina. (2005). "La calidad universitaria desde una perspectiva de género". [Versión Electrónica]. Revista Electrónica *Actualidades Investigativas en Educación*; 5:1-15. [Citado 5 de febrero de 2018]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/26430662_La_calidad_universitaria_desde_una_perspectiva_de_genero
- Buquet Corleto, Ana; Cooper Jennifer y Rodríguez Loredo Hilda. (2010). *Sistema de Indicadores para la equidad de género en instituciones de Educación Superior*. [Versión Electrónica]. Instituto Nacional de las Mujeres. [Citado 5 de febrero de 2018]. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/eisis-tindi.pdf
- Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Centro de Documentación, Información y Análisis. (2011). Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. [Citado 8 de febrero de 2018]. Disponible en: <http://www.cofemer.gob.mx/lgamvlv.pdf>
- Conferencia Regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES). (2009). Declaraciones y plan de acción. Perfiles Educativos. [Versión Electrónica]; XXXI (125): 90-108. [Citado 10 de febrero de 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/132/13211980007.pdf>
- Donoso-Vázquez, Trinidad y Velasco-Martínez, Anna. (2013). ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? [Versión Electrónica]. Revista de currículum y formación de profesorado; 17(1): 71-88. [Citado 16 de febrero de 2018]. Disponible en: www.ugr.es/~recfpro/rev171ART5.pdf
- Sordi Stock, Bárbara. (2017). "Desafíos en la categoría género en ámbito jurídico penal: una aproximación a partir de los programas de rehabilitación para agresores". [Versión Electrónica]. *La Ventana*; 46: 7-49. [Citado 9 de febrero de 2018]. Disponible en: <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/5369>
- UNS. (2013). *Plan estratégico Universidad Nacional del Sur 2011-2016 - 2026*. [Versión Electrónica]. Editorial de la Universidad Nacional del Sur, Ediuns, Bahía Blanca. [Citado 7 de febrero de 2018]; Disponible en: https://servicios.uns.edu.ar/institucion/files/106_AV_44_4.pdf



Las representaciones sociales sobre el concepto de género en personas que ejercen cargos de gestión en la Facultad de Filosofía Humanidades y Arte y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de San Juan

Resumen

El presente artículo subsume algunos hallazgos del Proyecto de Investigación “Diseño y atención a las oportunidades de género y educación superior” en la Universidad Nacional de San Juan.

El propósito de este artículo es problematizar las Representaciones Sociales (RS) acerca del concepto de género de las personas que ejercen la gestión académica en el período 2016-2020 en la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Filosofía Humanidades y Artes pertenecientes a la UNSJ. Este estudio se realiza desde

un enfoque de género y con un abordaje metodológico que articula elementos cuantitativos y cualitativos lo que nos permitió poner en valor y reforzar el proceso de validación/discusión de los datos a través del lenguaje de los/las entrevistados/as y la reconstrucción permanente del trabajo de investigación.

Palabras Clave: Género, Educación superior, Representaciones Sociales.

POR VALERIA GILI DIEZ / FRANCO ALEXIS BARBOZA PIRAN / MARIANA GUERRA PÉREZ Licenciada y Profesora en Sociología. Doctoranda en la Universidad Nacional de Córdoba con el tema de investigación “Los procesos de transición a la vida adulta: itinerarios familiares, educativos y laborales de jóvenes chacareros sanjuaninos, Argentina”. Docente, investigadora y extensionista de la FACSÓ-FCEfyN de la Universidad Nacional de San Juan. Miembro del Grupo de Articulación en Género y Educación Superior (GAGES)-UNSJ. Líneas de investigación: Género, Educación Superior, Salud. valeriagili@hotmail.com / Estudiante de 5to año de la carrera de Sociología. Miembro del Grupo de Articulación en Género y Educación Superior (GAGES)-UNSJ. Líneas de investigación: Género, Educación Superior, Salud. francoabarboza@gmail.com / Licenciada en Filosofía. Doctoranda en Filosofía por la UNC. Docente en cátedra Filosofía y Conocimiento y Problemática Filosófica en la FFHA-UNSJ. Becaria doctoral de CONICET-UNSJ, con el tema de investigación “Una alternativa epistemológica-semiótica-política situada desde los feminismos decoloniales, en diálogos y tensiones con los feminismos latinoamericanos”. Miembro del Grupo de Articulación en Género y Educación Superior (GAGES)-UNSJ. Líneas de investigación: Género, Educación Superior, Salud. marianoelguerra@gmail.com

Abstract

This article subsumes some findings of the Research Project “Design and attention to gender opportunities and higher education” at the National University of San Juan.

The purpose of this article is to problematize the Social Representations (SR) about the concept of gender of the people who exercise academic management in the period 2016-2020 in the Faculty of Engineering and the Faculty of Philosophy Humanities and Arts belonging to the UNSJ. This study is carried out from a gender perspective and with a methodological approach that articulates quantitative and qualitative elements, which allowed us to value and reinforce the process of validation / discussion of the data through the language of the interviewees and the permanent reconstruction of the research work.

Keywords: Gender, Higher Education, Social representations.

Resumo

O presente artigo subsume alguns achados do Projeto de Pesquisa “Desenho e atenção às oportunidades de gênero e educação superior” na Universidad Nacional de San Juan.

O propósito deste artigo é problematizar as Representações Sociais (RS) sobre o conceito de gênero das pessoas que exercem a gestão acadêmica no período 2016-2020 na Facultad de Ingeniería y la Facultad de Filosofía Humanidades y Artes pertencentes à UNSJ. Neste estudo realiza-se desde um enfoque de gênero e com uma abordagem metodológica que articula elementos quantitativos e qualitativos, o que permitiu dar valor e reforçar o processo de validação/discussão dos dados a través da linguagem dos/das entrevistados/as e a reconstrução permanente do trabalho de pesquisa.

Palabras Clave: Gênero, Educação Superior, Representações Sociais.

Este proyecto forma parte de la Red de Investigación en Diferenciales de Género en la Educación Superior Iberoamericana (2016-2017), coordinada por la Universidad de Alicante.

Introducción

El propósito de este artículo es problematizar las Representaciones Sociales (RS) acerca del concepto de género de las personas que ejercen la gestión académica en el período 2016-2020 en la Facultad de Ingeniería (FI) y la Facultad de Filosofía, Humanidades y Artes (FFHA) pertenecientes a la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ)¹. Los interrogantes que guiaron el proceso de investigación son ¿cuáles son las RS sobre género que poseen las personas que ejercen cargos de gestión en la FI y FFHA de la UNSJ? ¿Cuáles son las diferencias y similitudes en las RS de las personas que ocupan cargos de gestión según formación disciplinar?

Comprendemos que dichos interrogantes nos sitúan en un intersticio entre la psicología y la sociología; ya clásicos como Durkheim (2010) se referían a las representaciones colectivas. En este sentido, las RS “...conciernen a la manera cómo nosotros, sujetos sociales, aprendemos los acontecimientos de la vida diaria (...). En pocas palabras el conocimiento “espontáneo”, “ingenuo”, que tanto interesa en la actualidad a las ciencias sociales, ese que habitualmente se denomina conocimiento del sentido común (...). Este conocimiento se constituye a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos, y modelos de pensamiento que percibimos y transmitimos a través de la tradición, la educación y la comunicación social (...) es un conocimiento socialmente elaborado y compartido” (Jodelet, 1988)

Este estudio se realiza desde un enfoque de género, que funciona como un prisma para develar la presencia de estructuras de poder asimétricas que asignan valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los géneros (Pautassi, 2011).

Históricamente, la diferenciación entre los sexos ha otorgado a hombres y mujeres una distribución de roles, atributos y funciones ligados a lo socialmente esperado para cada uno. La visión hegemónica patriarcal asigna a la mujer las funciones reproductivas,

de cuidados, de la vida doméstica o del ámbito de lo privado y a los varones la función productiva, proveedora y ligada a los ámbitos públicos.

El concepto de género nace de las corrientes feministas y tiene como un primer objetivo: la diferenciación respecto del concepto de sexo. Este último refiere a la dimensión biológica (relacionada con lo físico genital) mientras que el género da cuenta de los atributos, funciones, roles, responsabilidades e identidades que se construyen socialmente. De ahí que, según Lamas, la categoría de género “se refiere a la construcción social y cultural que organiza nociones sobre lo ‘propio’ de lo masculino y de lo femenino a partir de la diferencia sexual” (Lamas, 1996 en Faur, 2004:75)².

A lo largo de la historia, los roles, funciones y atributos ligados a las mujeres se encontraron en una relación de subordinación respecto a los varones, lo cual pone en evidencia una situación de desigualdad para ellas en diferentes ámbitos. Si el género refiere a todos aquellos atributos y roles sociales cambiantes que una sociedad le asigna a lo femenino y a lo masculino, en nuestras sociedades, este concepto giró en torno a una “construcción social desigual basada en la existencia de jerarquías entre ambos sexos, y a las consiguientes relaciones asimétricas de poder que se generan a partir de allí”, (Pautassi, 2000: 89).

En Argentina, las normativas y las instituciones públicas han reconocido poco a poco la participación de las mujeres y otras minorías como sujetos de derechos. Da cuenta de ello la sanción de una serie de leyes que van en consonancia con este reconocimiento, a saber: La ley de Protección Integral a las Mujeres (26.485); la ley de Identidad de Género (26.743), la ley sobre Actos Discriminatorios (23.592), entre otras.

Sin embargo, aún persisten brechas respecto de la igualdad de oportunidades que ubican a estos grupos en una situación de desventaja a la hora de ocupar cargos públicos. Si bien los estudios muestran que la situación de las mujeres en los puestos de gestión y sus oportunidades de acceso, han avanzado de manera sostenida desde los años 60, también se estima que las condiciones de igualdad están todavía distantes.

Las instituciones de educación superior no han sido ajenas a esta tendencia. Si bien es posible reconocer que los puestos de gestión han experimentado una sensible apertura a que sean ocupados por mujeres,

eso no retrae los imaginarios culturales que sobre estos recaen. El ejercicio del liderazgo, como condición del patriarcado hegemónico, es probable que revista vigencia en instituciones universitarias insertas en sociedades que aún se encuentran atravesadas por esas características en la conformación de sus tramas sociales. Es por esto, que la relevancia del presente estudio radica en desentrañar estructuras y sentidos de aquellas personas encargadas de tomar decisiones en materia educativa y que, a nuestro entender, influyen directamente en los imaginarios sobre género en la educación superior.

La elección de nuestras unidades de análisis se fundamenta en lo anteriormente mencionado y en que la UNSJ está dando pasos significativos³ en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y otras identidades disidentes. En este sentido, con el presente artículo buscamos conocer si las RS sobre género de las personas que ocupan cargos de gestión tienen relación con estos cambios que atraviesa la institución.

Abordaje Metodológico

En la investigación de la que se desprenden las reflexiones aquí presentes trabajamos metodológicamente con una estrategia cuantitativa, que permitió el abordaje de un número considerable de casos, en su contexto específico y atendiendo a su complejidad y diversidad. La relevancia de los datos obtenidos radica en la conformación de una base estadística sobre el personal en cargos de gestión de la UNSJ respecto a relaciones de género y gestión académica.

El trabajo cuantitativo fue simultáneamente enriquecido con el abordaje cualitativo de algunas categorías nodales de investigación, lo que permitió poner en valor y reforzar el proceso de validación/discusión de los datos a través del lenguaje de los/las entrevistados/as y la reconstrucción permanente del trabajo de investigación. “La investigación cualitativa depende fundamentalmente de la observación de los actores en su propio terreno y de la interacción con ellos en su lenguaje y con sus mismos términos implicando un compromiso con el trabajo de campo”, (Vasilachis de Gialdino, 1992).

En este sentido, en la discusión de los datos se refleja una triangulación metodológica tendiente a

superar la falsa dicotomía entre la lógica disyuntiva y la lógica dialéctica. Estas reflexiones representan un recorte de este trabajo de triangulación metodológica, con énfasis en una de sus dimensiones cualitativas: las RS. El abordaje cuantitativo de los datos permitió contextualizar y comparar las RS sobre el concepto género en dos facultades de la UNSJ.

Como instrumento de recolección de datos aplicamos encuestas, un cuestionario semi estandarizado compuesto por 16 preguntas que contienen:

- Variables base: género, estado civil y conformación familiar, dependencia institucional, cargo que desempeña.
- Preguntas cerradas: toma de decisiones, obstáculos en el desempeño del cargo, fuentes de aprendizaje en la gestión e influencia del género en el estilo de liderazgo.
- Preguntas abiertas: percepción de desigualdades de género en el acceso a cargos jerárquicos de gestión académica, percepción sobre el tiempo de acceso a dichos cargos según género, percepción sobre el estilo de liderazgo que ejerce y representación sobre el concepto de género.

En cuanto a la unidad de análisis⁴ y a la población del estudio, cabe destacar que si bien trabajamos con el universo posible (78 casos), aquí nos circunscribimos a las personas que ocupan cargos de gestión académica durante el período 2016-2020 en la FI y la FFHA de la UNSJ (44 casos).

Este recorte se sustentó en el supuesto de investigación que sostiene que las RS sobre el concepto de género de las personas que ocupan cargos de gestión varía en función de la formación disciplinar obtenida.

En cuanto al estudio de las RS adherimos a un enfoque procesual que descansa en postulados cualitativos y que privilegia el análisis de lo social, de la cultura y de las interacciones sociales, en general. Este enfoque accede al conocimiento de las RS a través de un abordaje hermenéutico, en el que los actores son visualizados como productores de sentido. Asimismo, focaliza en la comprensión de las producciones simbólicas, de los significados y el lenguaje a través de los cuales los seres humanos construyen el mundo en que viven.

En este sentido, se abordaron las RS como una imagen que "(...) condensa un conjunto de signifi-

caciones abstractas por lo cual le permite al sentido común interpretar, clasificar, y teorizar respecto de los acontecimientos de la vida cotidiana. En sentido amplio, es una forma de pensamiento social, que se traduce en un pensamiento práctico y orientador de los agentes sociales, para la comprensión, comunicación y dominio en la dimensión social, material e ideal", (Jodelet, 1988).

Las RS constituyen principios generadores de tomas de posición, ligados a inserciones sociales específicas, organizando los procesos simbólicos que intervienen en las relaciones sociales (Doise, 1986). Al operar como marco de interpretación del entorno, regulan las vinculaciones con el mundo y los otros, y orientan y organizan las conductas y las comunicaciones. Por ello tienen un papel importante en procesos tales como la difusión y asimilación de los nuevos conocimientos, la definición de las identidades personales y sociales, la expresión de los grupos y las transformaciones sociales (Pérez Rubio, 2004).

Caracterización de la UNSJ, FI y FFHA

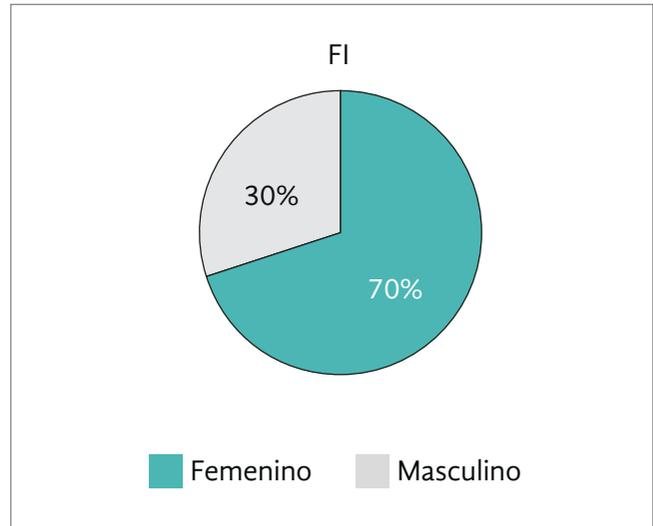
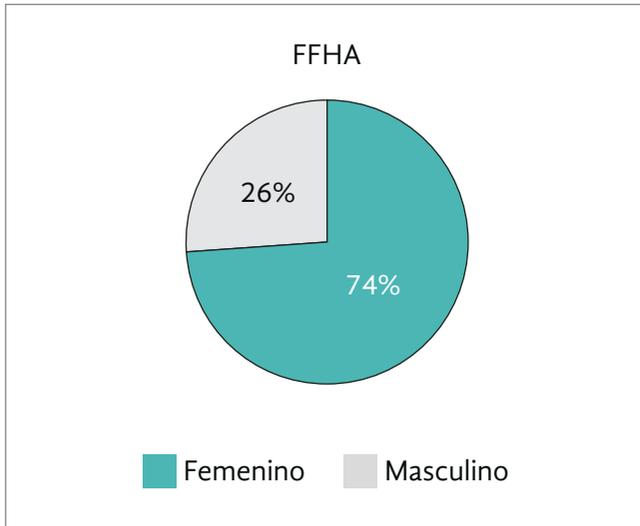
La UNSJ cuenta con 5 facultades (Ingeniería; Filosofía, Humanidades y Artes; Ciencias Sociales; Ciencias Exactas, Físicas y Naturales; y Arquitectura, Urbanismo y Diseño) a las que asisten un total de 21,374 estudiantes, según informe de memoria anual de la UNSJ (2016-2017).

En el caso de la Facultad Filosofía, Humanidades y Artes y de Ingeniería, concentran el 43.23% de todos los estudiantes de la UNSJ (24.55% y 18.68% respectivamente), siendo las 2° y 3° facultades con más estudiantes de la universidad. Asimismo, son las unidades académicas que cuentan con mayor cantidad de departamentos (10 en la FFHA y 9 en la FI) y mayor cantidad de carreras de grado (27 en la FFHA y 13 en la FI).

Del mismo modo, y probablemente debido a su amplia oferta académica, ambas facultades concentran el 56% de los cargos docentes, el 60% de las horas docentes, y el 67.64% de las horas docentes en cargos titulares exclusivos.

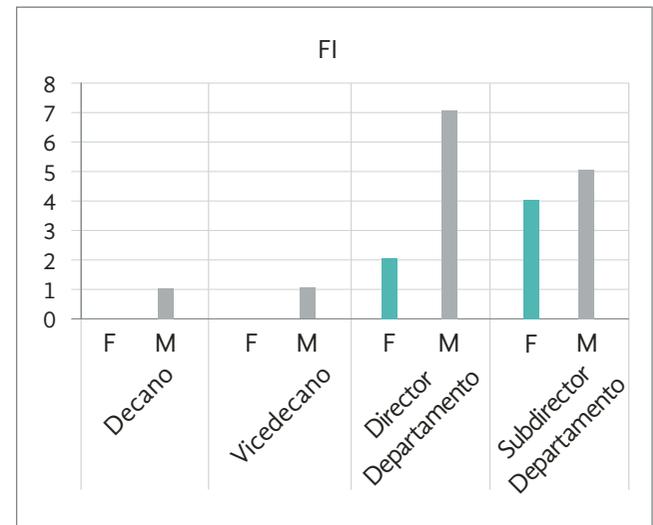
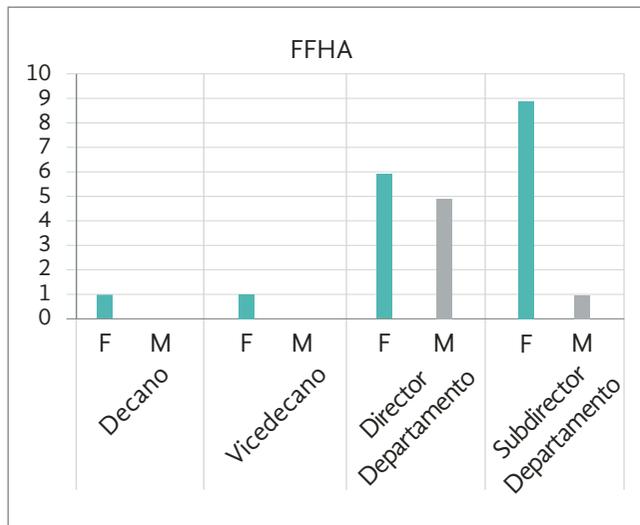
Si se considera a las personas en cargos de gestión electivos (Decano/Decana, Vicedecano/Vicedecana,

Gráficos 1 y 2. Proporción de varones y mujeres en cargos de gestión en FFHA y FI de la UNSJ.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ.

Gráficos 3 y 4. Cantidad de personas en gestión según cargo que ocupa, discriminado por género (FFHA y FI).



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ.

Director/Directora de departamento, Vicedirector/Vicedirectora de departamento), la FI cuenta con 24 personas en estos cargos y la FFHA con 20.

En los gráficos 1 y 2 puede observarse que el 74% de los cargos de gestión electivos de la FFHA están ocupados por mujeres, mientras que sólo el 26% es ocupado

por varones. De manera inversa el 70% de las personas en gestión de la FI son varones, y el 30% mujeres.

En el precedente gráfico, podemos observar que los cargos electivos de mayor jerarquía (Decano/Decana, Vicedecano/Vicedecana) están constituidos exclusivamente por varones en la FI y exclusivamente

por mujeres en la FFHA. En el caso de la dirección de los departamentos, en la FFHA, estos cargos se encuentran equitativamente ocupados por varones y mujeres, mientras que en la FI la mayoría de los directores son varones y sólo 2 direcciones están lideradas por mujeres. En la FI sólo se encuentra paridad entre varones y mujeres en el cargo de subdirección de departamento, mientras que en la FFHA las subdirecciones se encuentran mayoritariamente ocupadas por mujeres, sólo una de ellas es ocupada por un varón.

En los gráficos 5 y 6 es posible apreciar la formación (o no) de posgrado de las personas que actualmente se desempeñan en cargos de gestión en la FI y la FFHA. En ambas facultades, la mayoría de las personas en gestión que no tienen título de posgrado son varones. De los/las 44 entrevistados/entrevistadas, 17 mujeres tienen formación de maestría o doctorado, principalmente en la FFHA, mientras que sólo 7 varones que cumplen funciones de gestión tienen un título de posgrado de maestría o superior.

Discusión: Análisis de las representaciones sociales (RS) en torno al concepto de género en cargos de gestión en la UNSJ

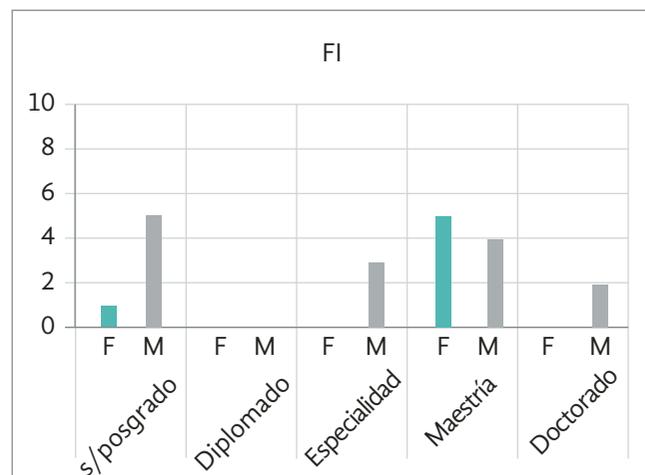
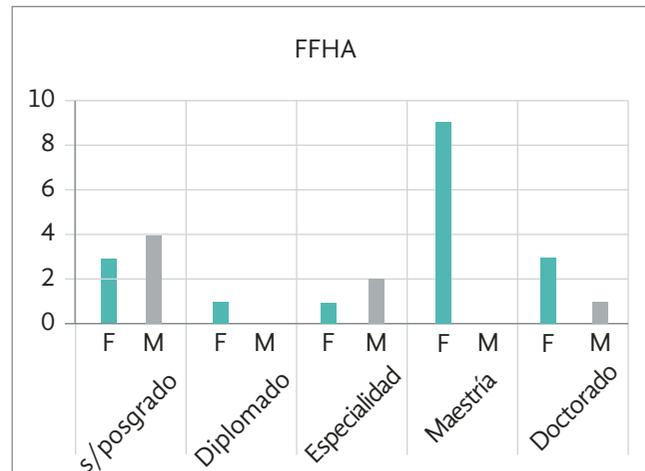
Como se explicitó en el apartado metodológico, el trabajo cuantitativo fue simultáneamente enriquecido con el abordaje cualitativo de algunas categorías nodales de investigación. En este sentido, tomamos como insumo una de las preguntas abiertas presentes en el cuestionario de encuesta.

El interrogante apuntaba a reconstruir las significaciones y sentidos que las personas que ejercen la gestión académica en el período 2016-2020 en la FI y la FFHA pertenecientes a la UNSJ, tenían sobre el concepto de género.

Para poder comprender el universo de sentidos asociados al concepto de género es que seleccionamos como andamiaje teórico la teoría de las representaciones sociales (RS). En función de ello, presentamos aquí un esquema de categorías que apunta a comprender la heterogeneidad de perspectivas que confluyen a la hora de significar el concepto de género.

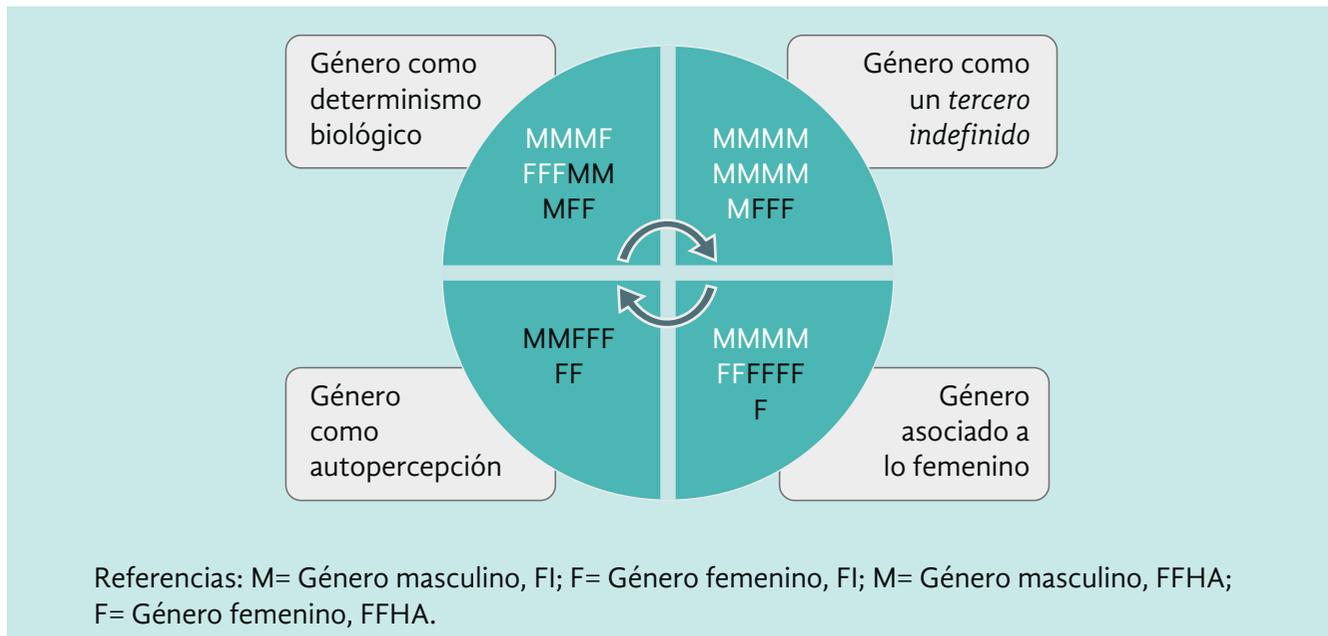
Es importante señalar que el esquema de categorías representa una herramienta analítica, un modelo

Gráficos 5 y 6. Formación de posgrado de las personas en gestión, discriminado según género (FI y FFHA- UNSJ).



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a académicas/os en gestión en la UNSJ.

para comprender las heterogeneidades presentes a la hora de conceptualizar el género. Las diversas miradas se presentan en lo cotidiano de manera compleja y relacional, donde los saberes propiamente científicos y del sentido común convergen para generar una definición que en primera instancia parece compartida por todos/as pero que cuando se profundiza, aparece difusa y conflictiva.



Género como determinismo biológico

El género como una construcción binaria es quizás una de las representaciones más convencionales de las sociedades contemporáneas. Aquí las expresiones de sentido de las personas que ocupan cargos de gestión denotan una equiparabilidad entre el binarismo de la sexualidad y la genitalidad (macho/hembra) con una identidad de género que es también entendida como binaria (masculino/femenino).

Las representaciones de los/las entrevistados/as que pudieron ser advertidas a través del estudio realizado no se desenvuelven en un vacío, son más bien el corolario de una simbolización cultural e histórica que se sostiene sobre la base de la diferencia anatómica de los cuerpos y que se expresa en un conjunto de prácticas y RS que otorgan una posición (objetiva y subjetiva) en relación al sexo.

El proceso de constitución del género conlleva una determinada forma de comprender lo femenino y lo masculino, lo que es distintivo de cada sexo. Esta idea subsume una de las discusiones contemporáneas acerca de lo que aglutina la mirada conservadora y patriarcal sobre el género; a saber; la idea de que los sexos son sólo dos (masculino/femenino), el supuesto que sostiene que las relaciones sexuales tienen como fin la procreación y, por último, que la familia es una unidad natural. Algunas de las respuestas de los entre-

vistados/que nos permiten realizar estas apreciaciones enunciadas son las siguientes:

“El sexo de una persona. Si su forma de pensar, ser y sentir es acorde a su sexo. Creo... no lo tengo muy claro.” (FI, F)

“De alguna manera me separa entre hombre-mujer (macho- hembra) desde un criterio básico donde las funciones son diferentes” (FI, M)

“Yo defino hombre y mujer; para mí no hay nada más. La representación general es hombre y mujer.” (FF, M)

Se observa entonces que, como sostiene Lamas (1994) “En cada cultura la oposición binaria hombre/mujer es clave en la trama de los procesos de significación. La diferencia sexual, recreada en el orden representacional, contribuye ideológicamente en la esencialización de la masculinidad y la feminidad; también produce efectos en el imaginario de las personas.”

Sin embargo, entre quienes sostienen una mirada binaria evidenciamos una apertura a la idea de un concepto de género que podría llegar a ser no exclusivamente masculino y femenino.

“Género, femenino y masculino en principio, ya que ahora hay otras manifestaciones de género fuera de lo tradicional.” (FI, F)

“Lo entiendo como masculino o femenino/varón-mujer. En estos tiempos mi mente se va abriendo y flexibilizando y entiendo que hay otras opciones.” (FF, F)

Es plausible pensar que los debates actuales acerca de este tipo de temáticas y su consecuente difusión mediática hayan generado una representación que sanciona en términos sociales ciertas miradas rígidas que tienden a invisibilizar la diversidad como dimensión constitutiva del género.

Estas perspectivas que ponen en tensión la RS del género como binario muchas veces implican para quienes ocupan cargos de gestión adoptar una postura de sostenimiento de la igualdad de género como condición para la igualdad en la gestión.

“A veces a las mujeres se las deja de lado en algún tipo de tareas, pero ha cambiado bastante. Ahora creo que está más abierto para ellas.” (FI, M)

“Tenemos mucha participación de mujeres y de varones para que haya armonía.” (FI, M)

Género como tercero indefinido

En las expresiones de sentido aquí vertidas, encontramos que el tercero indefinido puede ser transgénero o no heterosexual, implicando de algún modo un debilitamiento de la RS conservadora y patriarcal que sostiene la mirada binaria.

El género entendido como indefinido aparece también aquí asociado a la idea de un “otro” que en términos históricos fue invisibilizado y que hoy como resultado del avance en materia de políticas públicas⁵ y derechos humanos ha generado que las personas que ocupan cargos de gestión deban *aggiornar* su discurso ante la existencia de un control/sanción social y legal que ampara múltiples identidades de género y orientaciones sexuales como sujetos de derechos.

“El género está dividido hoy en tres: hombre, mujer y un tercero.” (FI, M)

“Es una forma de encarar la vida desde ser hombre o ser mujer o a través de una duda también.” (FF, F)
“Femenino, masculino, transgénero.” (FI, M)

“Masculino, femenino, otro.” (FF, F)

El avance en las políticas públicas y en la legislación vigente ha tenido su expresión institucional en la UNSJ. El Consejo Superior aprobó la creación en el año 2016 de la Oficina por la igualdad de género, contra las violencias y la discriminación y del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia a la identidad de género y contra las mujeres en el ámbito universitario.

Esta discusión a nivel institucional fue el caldo de cultivo para que en lo discursivo se sostenga una idea de igualdad y no discriminación, aunque sin dejar de reconocer que esta apertura puede significar un conflicto; un problema hacia adentro de la institución como espacio de trabajo, en otros términos, un debate no saldado entre lo que configura el ámbito de lo privado y de lo público.

“No conozco tanto, pero creo que tiene que ver con la igualdad, la no discriminación.” (FF, F)

“Las manifestaciones homosexuales en el trabajo no me molestan, aunque sé que en estos entornos las personas han tenido algunos conflictos.” (FI, M)

El concepto de género es una construcción socio histórica que alude a un conjunto de prácticas, conductas, pautas y sentidos sobre lo que es definido por una sociedad dada como aceptable, permitido y obligatorio. En este sentido, todos aquellos sujetos que de alguna manera rompen con esas pautas son catalogados como poseedores de conductas desviadas o que infringen las normas sociales en su espacio y tiempo, lo que Howard Becker (2009) llamaría como *outsiders*.

“No hay que discriminar hay que respetarla y acompañarnos entre todos. Pero no hay que promocionar cosas que pueden degenerar o dañar a la sociedad, no hay que exagerar”. (FI, M)

Género como autopercepción

La RS del género como autopercepción se apoya en la premisa de la variabilidad cultural e histórica del género, es decir, en la diferenciación del aspecto

cultural y biológico en la que se basa la dicotomía sexo-género.

En las décadas del 70 y 80 la difusión del paradigma de la identidad de género trajo consigo un incremento de la investigación sobre las diferencias de sexo – género en los ámbitos académicos. Asimismo, las legislaciones en materia de identidad de género han permitido incorporar esta perspectiva a la hora de definir qué se entiende por género en las personas que ocupan cargos de gestión en la UNSJ.

En este sentido, el marco normativo⁶ en Argentina entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

De esta definición contenida en la ley se desprende una idea de identidad de género asociada a la autopercepción del ser humano y que se expresa en el lenguaje de los actores objeto de esta investigación.

“...una persona tiene la posibilidad de elegir cómo sentirse mejor representado. Va mucho más allá de lo sexual.” (FF, F)

“Es una construcción, no tiene que ver con el sexo biológico. Es una construcción cultural que está ajustada a la época y al contexto.” (FF, F)

“Supera la idea de sexo, es más amplio y da la posibilidad a las personas de buscar su identificación.” (FF, M)

Género asociado a lo femenino

Aquí subyacen RS que vinculan el género como lo femenino de manera exclusiva. En términos históricos el movimiento feminista en los años 70 comienza a poner en el eje del debate el género como una construcción socio-cultural y política, para dar batalla a los estereotipos vinculados a la identidad masculina como hegemónica y a la femenina como subordinada.





Con el devenir de la historia, esos cuerpos de ideas disruptivas terminan siendo consideradas como sinónimo de un acontecer meramente femenino. Esto no se presenta de manera aleatoria, más bien todo lo contrario, las disputas en el campo del género son siempre y antes que nada representaciones del poder⁵, de la relación de lo público y lo privado y los roles adjudicados a cada género.

“Género femenino, tal vez está referido a varones y mujeres, pero una siempre lo tomó como referido a la mujer.” (FI, F)

“El género femenino es lo mejor (...) Abarca la pluralidad que representan las mujeres.” (FF, F)

“(...) el género lo veo como el mundo femenino.” (FI, M)

Por su parte, el género como autopercepción se apoya en la premisa de la variabilidad cultural e histórica del género, es decir, en la diferenciación del aspecto cultural y biológico en la que se basa la dicotomía sexo-género.

“El mundo de lo femenino” construido mediáticamente a través de revistas y redes sociales que lo explotan y generan un conjunto de miradas y estereotipos que condensan la idea de género asociado a las mujeres, como el único destino de lo posible. Y, junto a ello, una representación colectiva que subsume un conjunto de rasgos y disposiciones socialmente aceptadas de lo que implica ser mujeres contemporáneas.

En este sentido, quienes ocupan cargos de gestión en la UNSJ se desarrollan su vida en el ámbito de lo estrictamente académico, pero, en tanto sujetos sociales no están exentos de las perspectivas que propician determinadas RS sobre el género.

El conocimiento es un sistema de saberes situados y las RS que poseen quienes ocupan cargos de gestión en la UNSJ está permeada por el contexto histórico social en la que se desenvuelven determinadas problemáticas sociales.

“Género relacionado con la violencia de género, estamos todos involucrados.” (FI, F)

“La violencia de género está en todos los contextos sociales.” (FF, F)

“En la actualidad las mujeres luchan por igualdad de derechos, donde los varones son género dominante.” (FI, M)

“Está muy candente la pelea por los derechos de las mujeres, por el cese de la violencia de género.” (FF, F)

En Argentina, el debate acerca de las problemáticas de las mujeres tiene una historia nutrida. La realización de manera continuada del Encuentro Nacional de Mujeres desde 1984, el Paro Internacional de Mujeres cada 8 de marzo en el marco de las reivindicaciones por el día Internacional de la Mujer, la organización de la lucha contra la violencia de género que abraza el colectivo “Ni Una Menos” desde el 3 de junio de 2015 y el pedido de cese de la violencia machista y de la complicidad estatal, reclamos de prevención, cuidado, igualdad y justicia son el escenario en el que discurren muchas de las RS asociadas al género como femenino, vinculado directamente a la violencia de género y a la lucha feminista.

Reflexiones finales

El propósito de las reflexiones aquí vertidas apuntó a reconstruir las significaciones y sentidos que las personas que ejercen la gestión académica en el período 2016-2020 en la FI y la FFHA pertenecientes a la UNSJ, tienen sobre el concepto de género.

Dicho propósito se vio orientado por un supuesto de investigación que sostiene que las RS sobre el concepto de género de las personas que ocupan cargos de gestión varía en función de la formación disciplinar obtenida.

En base a las aportaciones del enfoque de las RS construimos un sistema de categorías para comprender las similitudes y diferencias presentes a la hora de conceptualizar el género al interior de la UNSJ. Las diversas miradas se presentan en lo cotidiano de manera compleja y relacional, donde los saberes propiamente científicos y del sentido común convergen para generar una definición que en primera instancia

parece compartida por todos/as pero que cuando se profundiza, aparece difusa y conflictiva.

En este sentido, observamos que en torno al concepto de género discurren diversas RS. El género como un *determinismo biológico* subsume una de las discusiones contemporáneas acerca de lo que aglutina la mirada conservadora y patriarcal sobre el género; a saber; la idea de que los sexos son sólo dos (masculino/femenino). Las expresiones de sentido dan cuenta de una paridad de personas en gestión de ambas facultades de la UNSJ que consideran al género de esta manera.

Por otro lado, el género como *tercero indefinido* aparece asociado a la representación de un “otro” invisibilizado históricamente. Aquí encontramos expresiones de sentido que se refieren tanto a personas transgénero o no heterosexuales. El avance en materia de políticas públicas y derechos humanos generó que las personas que ocupan cargos de gestión deban *aggiornar* su discurso ante la existencia de un control/sanción social y legal que ampara múltiples identidades de género y orientaciones sexuales como sujetos de derechos. Los relatos que van en este sentido corresponden mayoritariamente a varones de la FI.

Por su parte, el *género como autopercepción* se apoya en la premisa de la variabilidad cultural e histórica del género, es decir, en la diferenciación del aspecto cultural y biológico en la que se basa la dicotomía sexo-género. Esta mirada se sostiene normativamente en la sanción de la Ley de Identidad de Género en la Argentina, permeando los discursos de las personas que ocupan cargos de gestión en la UNSJ. Quienes adhieren a esta mirada sobre el género pertenecen exclusivamente a la FFHA.

Por último, el *género asociado a lo femenino* aglutina un conjunto de estereotipos que condensan este concepto asociado exclusivamente a las mujeres, como el único destino de lo posible. Y, junto a ello, una representación colectiva que subsume un conjunto de rasgos y disposiciones socialmente aceptadas de lo que implica ser mujeres contemporáneas.

A su vez esta última representación se encuentra permeada por la emergencia mediática y social de la problemática de género en la sociedad argentina, en otros términos, las disputas en el campo del género son siempre y antes que nada representaciones del poder, de la relación de lo público y lo privado y los

roles adjudicados de manera diferencial. Las expresiones de sentido dan cuenta de una paridad de personas en cargos de gestión de ambas facultades de la UNSJ que consideran al género asociado exclusivamente a lo femenino.

De esta manera, la idea que sostiene que las RS sobre el concepto de género de las personas que ocupan cargos de gestión en la UNSJ varía en función de la formación disciplinar obtenida es puesto en cuestión por el presente trabajo.

Más allá de los cargos de gestión que ocupan y la pertenencia institucional a una facultad específica su RS acerca del género va más allá de la universidad como agente formadora de sujetos sociales. Las personas aquí entrevistadas se desenvuelven en otros espacios que trascienden a la universidad y que dan forma a su manera de conceptualizar el género.

Las reflexiones aquí vertidas no son lineales, ello implica no desconocer que los enfoques hegemónicos en torno al género son el resultado de una disputa de poder que instala determinados discursos por sobre

otros. En este sentido, la formación académica aparece tamizando estas miradas, poniéndolas en cuestión a través de espacios de discusión y debate que muchas veces exceden lo estrictamente académico.

Por otro lado, es importante destacar que en repetidas ocasiones la formación académica aparece a nivel de lo discursivo como un catalizador en el acceso a cargos de gestión académica. En el caso de la FI y FFHA el género emergió como un determinante de mayor peso ya que si bien existe una mayor cantidad de mujeres con formación de posgrado estas acceden a cargos de menor jerarquía.

En suma, hay una diferenciación marcada en lo referente al universo de sentidos y al universo de las prácticas para quienes ocupan cargos de gestión en la FI y en la FFHA de la UNSJ, una disputa no resuelta entre el ámbito de lo público, en tanto cargos electivos, y en el ámbito de lo privado, en tanto sujetos sociales permeados por los debates actuales en torno al género.



Notas

1. Cuando en el presente trabajo se refiera a personas en gestión académica es pertinente aclarar que, a los fines del trabajo de investigación, sólo se considera a los cargos electivos, excluyendo las secretarías de cada facultad, que, si bien son personas en gestión académica, no son cargos designados por medio de elecciones.
2. En torno al concepto de Género se advierte que hay diversos tratamientos sobre este e incluso una fuerte crítica por parte del Feminismo Decolonial. María Lugones sostiene que éste no existía en AbyaYala y que es una invención del Colonialismo. Así, la propuesta de Lugones en cuanto decolonial plantea la (in)existencia de género, es decir pone en tensión y perturba las categorías dualistas jerárquicas, heteronormativas y heterosexuales de: hombre y mujer, macho y hembra (Lugones, 2008, 2012). Más allá de esta profunda crítica al Sistema Moderno/Colonial de Género, con la cual se acuerda, aún no se encuentra otro concepto superador del mismo.
3. Expresión de ello es la creación en el año 2016 de la Oficina por la igualdad de género, contra las violencias y la discriminación y del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia a la identidad de Género y contra las mujeres en el ámbito universitario; así como también las discusiones que están teniendo lugar en el marco de la Conmemoración de los 100 años de la Reforma Universitaria de 1918.
4. Cabe señalar que no se discrimina por edad, formación, antigüedad en el cargo y cargo que actualmente ocupa, atendiendo al criterio de confidencialidad y anonimato de los/las entrevistados/as considerando que la universidad en estudio es una institución con un número reducido de cargos de gestión, por lo que sería fácilmente individualizada la unidad de análisis.
5. Ley 26.485: Ley de Protección Integral a las Mujeres.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma>.
Ley 26.743: Identidad de Género.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
Ley N° 23.592 - Actos Discriminatorios.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/textact.htm>
6. Artículo 2° de la Ley 26.743: Identidad de Género. Sancionada el 9 de mayo de 2012.
7. Carol Hanisch (1969) "Lo personal es político" en el marco de un sistema de dominación patriarcal y capitalista.

Bibliografía

- Anzorena, C. (2008). "Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral", en *Utopía y Praxis Latinoamericana*, año 13, núm. 41. (Abril-Junio, 2008). CESA – FACES – Universidad del Zulia, Maracaibo.
- Becker, H. (2009). *Outsiders. Hacia una sociología de la desviación*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- Blázquez Graf, N.; Flores Palacios, F. y Ríos Everardo, M. (2012). *Investigación Feminista: Epistemología, Metodología y Representaciones Sociales*, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Celiberti, L. y Mesa, S. (2009). *Las relaciones de género en el trabajo productivo y reproductivo*, IPS, Montevideo, Uruguay.
- Durkheim, E. (2010). *Las reglas del método sociológico*, Ediciones Libertador, Buenos Aires, Argentina.
- Faur, E. (2004). *Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*, UNICEF, Arango Editores Ltda., Colombia, Bogotá.
- Heller, L. (2011). Mujeres en la Cumbre Corporativa: El Caso de la Argentina. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*. núm. 3. abril de 2011, Buenos Aires, Argentina. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- Hewlett, S. (2006). *Off Ramps and On Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success*. Harvard Business School Press.
- Jodelet, D. (1988). "Las Representaciones Sociales" en S. Moscovici. *Psicología Social, II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*, Paidós, Bs. As., Argentina.
- Lamas, M. (1994). Cuerpo, diferencia sexual y género en *Revista Debate Feminista*. N°10, México.
- Lugones, M. (2008). "Colonialidad y género: hacia un feminismo descolonial" en Mignolo, W., Lugones, M. Lucena, I y Tlostanova, M. V. *Género y descolonialidad*, Ediciones del Signo, Bs. As., Argentina.
- _____ (2012). *Subjetividad esclava, colonialidad de género, marginalidad y opresiones múltiples. Pensando los feminismos en Bolivia*, disponible en <http://rcci.net/globalizacion/2013/fg1576.htm>
- Martínez Ruiz, M. A. Merma Molina G. Gavilán Martín D., (2013). "Redes colaborativas del profesorado: Proyecto diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior". *RIIEP*. Vol. 6, núm. 2 julio-diciembre de 2013, pp. 161-172.
- Moine, M. B. (2013). Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la estructura organizacional. *Ciencias económicas* 10.01 / páginas 21-45 / Investigación.
- Pautassi, L.C. (2000). "Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: Ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina" en Gioconda Herrera (coord.). *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y derecho*, Flacso, Ecuador.
- _____ (2011). "La igualdad en espera: el enfoque de género" en *Lecciones y Ensayos*, núm. 89, 2011, pp. 279-298.
- Pérez Rubio, A. M. y Saavedra, G. (2002). "De los discursos y las prácticas: un ejemplo de aplicación del modelo de las representaciones sociales" en *Comunicación y Sociedad*, núm. 39, Universidad de Guadalajara. México, pp. 179-204.
- Universidad Nacional de San Juan (2016): Ordenanza N.º 019/2016-CS, de creación de la "Oficina por la igualdad de género, contra las violencias y la discriminación" y de aprobación del "Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencias a la identidad de género y contra las mujeres en la UNSJ". Disponible en: http://www.digesto.unsj.edu.ar/admin/digesto_admin/pdf/ORD190-1611921.pdf
- Vasilachis de Gialdino, I. (1992): *Métodos Cualitativos: Los problemas teórico-epistemológicos*, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.





Archivo del olvido 4° atribuciones erróneas

Cecilia Hurtado

Con frecuencia, desciframos señales ambiguas como sensaciones de “estar familiarizado” o imágenes fugaces que acaso tengan su origen en experiencias pasadas o deriven de influencias sutiles en el presente. Encuentro sugerente el denominado “error de conjunción de recuerdos” que sucede cuando se muestran dos retratos y a menudo se reconoce un tercer ejemplo distinto (pero que no existe), que tiene rasgos similares a los dos anteriores. Este tipo de imágenes se utilizan para probar la veracidad en el reconocimiento por testigos oculares y es muy significativo en procesos legales. Al intervenir digitalmente retratos anónimos, combino rasgos físicos, estilos de cabello y vestimenta; manipulo el origen para generar reflexiones sobre género, raza, clase social, modas, profesiones o estados de ánimo. Al final, el estar familiarizado también es reconocer la diferencia, son retratos imaginarios que proponen otras identidades contemporáneas.

En esta edición se incluyen imágenes de la exposición *Poses de Archivo*, realizada a partir de imágenes del Archivo Histórico de la UNAM y la serie Atribuciones Erróneas con fotografías vernáculas, colección particular de la artista.

Cecilia Hurtado es miembro del Sistema Nacional de Creadores

<http://cecilia-coleccionistadesecretos.blogspot.com/>
cecilhurtado@gmail.com



















Académicas politécnicas en las ingenierías y ciencias físico-matemáticas: encrucijadas científicas y configuración genérica

Resumen

La configuración de la ciencia moderna caracterizada por valores masculinos en la construcción de conocimientos y saberes, aunado a la continua reproducción de la división sexual del trabajo en las diversas esferas del mundo social, han propiciado que la inserción de las mujeres al campo científico sea limitada por distintas circunstancias. Estas condiciones requieren ser estudiadas para conocer los factores que alientan o inhiben su presencia en dicho espacio.

De tal suerte, el presente artículo esboza brevemente algunos de los hallazgos obtenidos en el análisis de dicha problemática al interior del Instituto Politécnico Nacional. Mediante la realización de una encuesta y entrevistas a profundidad aplicadas a docentes e investigadoras de las Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas.

Las trayectorias educativas y profesionales de las docentes e investigadoras politécnicas en dichas áreas de conocimiento, históricamente masculinizadas, denotan patrones y estereotipos sexistas al existir profesores o colegas que consideran a las mujeres como extrañas o intrusas. Además, se resalta la dificultad de la conciliación de las actividades laborales con la vida familiar y el ejercicio de la maternidad por las prescripciones de género. Su ingreso y permanencia en el quehacer científico no desdibuja la reproducción de la división sexual del trabajo; más aún, se reproduce con una sobrecarga para las mujeres, postergando o haciendo más lenta la consolidación plena en el campo académico y científico.

Palabras clave: Docentes, Campo científico, División sociosexuada de saberes, Androcentrismo.

POR YOHANA CASTRO BIBIANO. Licenciada en Sociología y Maestra en Pedagogía, ambas por la Facultad de Estudios Superiores de la UNAM. Docente en la FES Acatlán, adscrita al área de Ciencias Socioeconómicas (2008-2016). Jefa del Departamento de Programas Estratégicos de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional (marzo-septiembre de 2016). Actualmente Jefa del Departamento de Investigación de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional. ycastrob@ipn.mx / joycastro111@gmail.com

Abstract

The configuration of modern science characterized by masculine values in the construction of knowledge and knowledge, together with the continuous reproduction of the sexual division of labor in the various spheres of the social world, has led to the limited insertion of women in the scientific field. For different circumstances. These conditions need to be studied to know the factors that encourage or inhibit their presence in said space.

In this way, this article briefly outlines some of the findings obtained in the analysis of this problem within the National Polytechnic Institute. By conducting a survey and in-depth interviews applied to teachers and researchers of the Engineering and Physical-Mathematical Sciences.

The educational and professional trajectories of teachers and polytechnic researchers in these areas of knowledge, historically masculinized, denote sexist patterns and stereotypes when teachers or colleagues consider women as strange or intrusive. In addition, the difficulty of reconciling work activities with family life and the exercise of maternity by gender prescriptions is highlighted. His entry and permanence in scientific work does not blur the reproduction of the sexual division of labor; moreover, it reproduces with an overload for women, postponing or slowing down full consolidation in the academic and scientific fields.

Keywords: student movements, cycles, university, organization

Resumo

A configuração da ciência moderna caracterizada pelos valores masculinos na construção de conhecimentos e saberes, junto à contínua reprodução da divisão sexual do trabalho nas diversas esferas do mundo social, tem propiciado que a inserção das mulheres no campo científico seja limitada por distintas circunstâncias. Estas condições requerem ser estudadas para conhecer os fatores que incentivam ou inibem a sua presença em dito espaço.

Deste modo, o presente artigo esboça brevemente alguns dos achados obtidos na análise de dita problemática no interior do Instituto Politécnico Nacional. Mediante a realização de um survey e entrevistas a profundidade aplicadas a docentes e pesquisadoras das Engenharias e Ciências Físico-Matemáticas.

As trajetórias educativas e profissionais das docentes e pesquisadoras politécnicas em ditas áreas de conhecimento, historicamente masculinizadas, denotam padrões e estereótipos sexistas ao existir professores ou colegas que consideram às mulheres como estranhas ou intrusas. Além disso, ressalta-se a dificuldade da conciliação das atividades laborais com a vida familiar e o exercício da maternidade pelas prescrições de gênero. Seu ingresso e permanência no fazer científico não apaga a reprodução da divisão sexual do trabalho, ainda mais, se reproduz com uma sobrecarga para as mulheres, postergando ou fazendo mais lenta a consolidação plena no campo acadêmico e científico.

Palavra-chave: Docentes, Campo científico, Divisão sociosexuada de saberes, Androcentrismo.

La estructura de este artículo plasma algunos de los hallazgos obtenidos en uno de los módulos de la investigación multidisciplinaria denominada “*Género, educación y desarrollo científico en el Instituto Politécnico Nacional: la innovación social como estrategia para alcanzar una presencia equitativa de la mujer en los ámbitos educativos y de investigación*”, registrada ante la Secretaría de Investigación y Posgrado (SIP) del Instituto Politécnico Nacional (IPN), misma que abarcó dos años de investigación (2015-2016) y en la cual la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) participó con la temática “*Identificación de factores que impiden o alientan la presencia de mujeres docentes e investigadoras en las Ingenierías y Ciencias Exactas en el Instituto Politécnico Nacional*”, coordinada por la Dra. Martha Alicia Tronco Rosas y, cuyos resultados se esbozan a lo largo del texto. De tal suerte, lo aquí expresado es parte de las reflexiones y cuestionamientos surgidos en el proceso mismo de la investigación; el análisis, las interpretaciones y argumentos vertidos en este espacio son responsabilidad de quien escribe.

Introducción

El campo de las ciencias exactas se ha caracterizado por ser un espacio configurado desde los valores masculinos y en el cual las mujeres son vistas, aún, como extrañas o ajenas a él por su configuración genérica, produciendo brechas de género en diferentes niveles (Blazquez, 2011; Acker, 2003; Keller, 2001; Harding, 1996). A pesar de ello, la inserción de éstas en dichas áreas se ha ido incrementando paulatinamente en los últimos años.¹

Factores socioculturales –división sexual del trabajo–; institucionales –burocráticos–; económicos –falta de recursos–; entre otros, han dificultado el trayecto escolar y profesional de algunas mujeres, particularmente en áreas de conocimiento con preponderancia masculina como es el caso de las Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas (ICFM) (Tronco et al, 2016); problemática que desde las epistemologías feministas se cuestiona.

Las epistemologías feministas arguyen sobre la poca presencia de las mujeres en el campo científico, la neutralidad que permea en la ciencia, conceptos, procedimientos y la generación misma de conocimientos, así como sus actores responden a un orden de género particular (Blazquez, 2011; Acker, 2003; Keller, 2001; Harding, 1996).

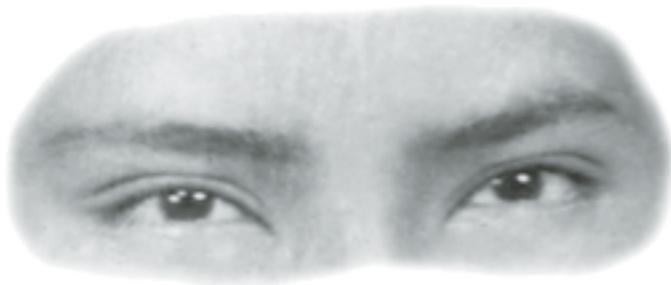
El caso del Instituto Politécnico Nacional (IPN) es emblemático ya que su origen se distinguió por ser una institución creada y estructurada para contribuir al desarrollo de nuestro país vía la industrialización, priorizando aquellas disciplinas para llevar a cabo dicha labor. Los esfuerzos se centraron en la formación de cuadros de técnicos y especialistas que fueran capaces de impulsar el desarrollo científico e industrial de una nación con una economía en ascenso. Lo que exigía de un trabajo manual especializado, en industrias crecientes como la ferrocarrilera o la petrolera, así como en el sector minero y agrícola, que al ser actividades tradicionalmente realizadas por varones, la presencia femenina era casi nula.²

Desde su origen el Instituto colocó a la formación de ingenieros/as como piedra angular de su sistema educativo, siendo los varones los de mayor presencia en dicha disciplina, las mujeres, aún hoy, representan una minoría en las aulas y laboratorios del IPN, pese a su



constante inserción. En 2015, por ejemplo, la matrícula de acceso a nivel superior descendió un 28% en el caso de las mujeres en el área de ICFM frente a un aumento de 76% en los hombres. Para el 2016 el panorama no fue distinto, la población masculina representaba 72.9%, respecto a 27% de estudiantes politécnicas inscritas en la misma área, es decir, por cada 7 varones inscritos en tales campos sólo se encontraban cerca de tres mujeres. Los datos del personal académico reflejan una situación similar, 53% de las y los académicos que se encuentra en esta rama de conocimiento, 38.5% son mujeres y 61.4% varones.³

Panorama que da cuenta de algunas de las brechas que persisten en el campo educativo y científico del Politécnico. Por ello, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) de dicha institución llevó a cabo la investigación “*Identificación de factores que impiden o alientan la presencia de mujeres docentes e investigadoras en las Ingenierías y Ciencias Exactas en el Instituto Politécnico Nacional*”, cuyo interés se centró en vislumbrar los factores que alientan o inhiben la presencia de las mujeres en campos de conocimiento masculinizados, es decir, ¿cómo, desde las vivencias y experiencias de las profesoras politécnicas, manifiestan sus avatares al insertarse en el desarrollo y generación de conocimientos dentro de estas áreas disciplinares?



De tal suerte, el objetivo fue identificar los factores que influyen en el ingreso y permanencia de algunas mujeres, hoy docentes e investigadoras, en el área de las ciencias exactas del IPN. Se consideraron aspectos relacionales, familiares y escolares, así como la estructura institucional vinculada a la configuración de la ciencia moderna, enmarcada desde una postura androcéntrica.⁴ Aunado a ello, la imbricación de los imaginarios de género presentes en la subjetividad de las docentes e investigadoras permitió observar posibles elementos comunes en la permanencia o no de éstas en las ICFM.

La investigación partió de un enfoque mixto que posibilitó, por un lado, adentrarse al mundo de los significados, rescatar los avatares y vicisitudes que como mujeres, ingenieras, docentes, investigadoras y politécnicas ha vivenciado nuestra población objetivo y, por otro, la generalización de datos da cuenta de las inequidades que aún persisten en el campo educativo y científico; para la recolección de éstos se utilizó la encuesta y la entrevista.⁵ Así a lo largo de estas páginas se esbozan algunos de los hallazgos de la investigación.

Encuadre teórico

La investigación la situamos en los entramados que guardan la interconexión entre ciencia y género (Acker, 2003; Keller, 2001; Hardind, 1996; Alic, 1991); los cuestionamientos realizados en torno a ella dan pie a considerar, al menos, tres direcciones de interés y discusión; a saber: 1) la historia de las mujeres científicas; 2) la incursión de las mujeres en la ciencia y sus brechas de género y, 3) las aportaciones y transformaciones que conlleva la incorporación de las mujeres a la educación superior y producción de conocimientos.

El feminismo con su crítica a la visión hegemónica del quehacer científico propicia la discusión en torno a “¿qué hay que hacer respecto a la situación de la mujer en la ciencia?” (Harding, 1996;11), problematizando la subrepresentación de las mujeres en el campo científico, además de cuestionar los valores de la ciencia cimentados en la “neutralidad valorativa”⁶ y el ejercicio del poder, signándola como “androcéntrica”, como una ciencia generizada.

Desde estos planteamientos, la ciencia responde a una estructura social particular en la que “sus aplicacio-

nes y tecnologías, sus formas de definir los problemas de investigación y de diseñar experimentos, sus modos de construir y conferir significados” (ídem) aluden a prácticas sexistas, es decir, el saber científico está construido por el orden hegemónico de poder patriarcal; aquel que supedita a las mujeres y lo femenino como algo poco legítimo, inferior y sometido debajo de los hombres y lo masculino como lo legítimo y superior. Por ello, se habla de una “ciencia generizada” ya que está simbolizada por el género.

El género más allá de la definición tradicional comprendida como “la construcción sociocultural de la diferencia sexual”, dice Estela Serret (2011), es el “ordenador primario de significación social”, es decir, todo absolutamente todo lo que es posible de conocer tiene como primer filtro para su inteligibilidad una dimensión de género:

Es muy importante subrayar que el género simbólico no alude a hombres y mujeres, recordemos que se está hablando de referentes primarios de significación, es decir, lo masculino y lo femenino no intervienen sólo como referentes de constitución de las identidades de las personas, sino que son referentes de significación y comprensión del mundo entero. El género es un ordenador primario de significación porque todas las concepciones que nos formamos del mundo están generizadas (Serret, 2011:78).

De ahí que los cuestionamientos en torno a la configuración de la ciencia como generizada se enmarquen no sólo en poner en entredicho la supuesta neutralidad, sino a enfatizar que la “práctica científica es efectuada por individuos que colaboran entre sí, de una manera socialmente organizada y que se desarrolla en contextos sociales, políticos e históricos concretos con los que interactúan.” (Pérez, 2005:95)

Dice María Puig de la Bellacasa (cit. pos. Dorlin, 2009:20) en uno de los principios básicos de la epistemología feminista: “las condiciones de vida son también condiciones de vista” por lo que la neutralidad valorativa de la ciencia se desmorona y abre toda una serie de discusiones, tales como, ¿cuál es el papel de las mujeres en la ciencia?, ¿cuáles son las probables causas de su subrepresentación en dicho campo?, ¿cómo ha

afectado su exclusión sistemática en la consolidación del campo científico?

Ante estas interrogantes intentamos dar cuenta de cómo las docentes e investigadoras politécnicas se insertan al campo científico configurado por el modelo androcéntrico, particularmente en una institución históricamente edificada por y para varones, privilegiando áreas de conocimiento denominadas como “masculinas”.

Su transitar por el Instituto reviste sesgos que dificultan, en ocasiones, la generación de saberes y conocimientos ya que, como se ha mencionado, la organización social, las prácticas y la producción de conocimiento en ese terreno privilegian y jerarquizan, aún en nuestros días, la visión del varón y los valores asociados a la masculinidad hegemónica (Blazquez, 2011; Acker, 2003; Keller, 2001; Harding, 1996), contribuyendo así a acrecentar las brechas entre mujeres y hombres en el campo científico.

Aproximación metodológica

En nuestro país, a pesar de que existe paridad en cuanto a matrícula estudiantil de nivel superior lo cierto es que las mujeres continúan concentrándose en áreas de conocimiento como la educación y humanidades, ciencias de la salud y ciencias sociales y administrativas; mientras que las ciencias agropecuarias e ingenierías siguen siendo los campos con mayor población masculina (Cfr. De Garay y Del Valle, 2012); dando lugar a la **segregación horizontal**, es decir, una disparidad que permite observar cómo las mujeres se agrupan en ciertos campos disciplinares y los hombres en otros, resultado de la división sexual del trabajo que avala que “las mujeres no son aptas para ciertas áreas del conocimiento.” (Buquet, 2016:36)

De ahí que la menor presencia de las mujeres politécnicas en las ICFM da cuenta de dicha segregación develando cómo éstas se agrupan en ciertos campos disciplinares y los hombres en otros, gracias a la “**división sociosexual de saberes**”, una escisión producto de aprendizajes de género fundados en esta división aunada a los elementos socializados en el currículum oculto de la educación formal donde se proponen aprendizajes correlativos al conjunto de actividades, estereotipos y valores que le son impuestos a las muje-

res, tales como: el cuidado y educación de los otros, la atención, asistencia y beneficencia a terceros, la sensibilidad ‘humana’ y la comprensión (Sánchez, 2003:22), frente a los aprendizajes que permiten a los hombres ser audaces, aventureros, fomentando la capacidad para correr riesgos y la libertad de desarrollarse en el espacio público (la calle, el parque, el patio de juegos o el jardín), a partir de los cuales se desarrollan habilidades lógico-espaciales, el liderazgo y el trabajo en equipo, lo que resulta en aspectos socioculturales que propician la división genérica de profesiones y oficios.

El IPN históricamente se ha caracterizado por ser una institución masculina, su estructura académica, científica y laboral son un espacio de poder jerarquizado y heterogéneo, donde la participación femenina ha sido mínima. Desde el propio origen del Instituto enfocado en la industria, la producción y el avance científico y tecnológico, campos considerados propios para “varones” y, en los cuales la inserción de las mujeres ha sido compleja.

Lo que se intenta decir es que la escasa presencia de mujeres en dichas áreas remite a procesos de exclusión anclados en su condición de género, como lo manifiesta Sandra Harding (1996) y Norma Blazquez (2011). Una condición, diría Marcela Lagarde (2001), enmarcada por un complejo de determinaciones y características que cada época, sociedad y cultura establece sobre ser mujer u hombre, tales como atributos sociales y psicológicos de los sujetos, formas de comportamiento, actitudes, relaciones, actividades, así como el lugar que ocupan en relación con el poder.

Condición que posibilita que los hombres se orienten a cursar carreras universitarias encaminadas al desarrollo del pensamiento científico, en especial

aquellas áreas que requieren de habilidades lógico-matemáticas, o en aquellas que involucren la abstracción, la agresividad, la competencia, el liderazgo y el éxito empresarial. Mientras que las mujeres se inclinan mayoritariamente a disciplinas en las que el trabajo de cuidados es fundamental, por ejemplo: Pedagogía, Psicología, Enfermería o Trabajo social, pero sobre todo dirá Gabriela Arango (2006:40) las mujeres asumen que una profesión es “razonablemente femenina” en tanto permite conciliar familia y trabajo.

De tal suerte, al analizar el campo científico desde la perspectiva de género permite develar las brechas de género presentes en él. La investigación de corte mixto (cuanti-cuali) se apoyó en la aplicación de una encuesta, misma que nos permitió delinear la situación y condición de las docentes e investigadoras politécnicas, además de la realización de entrevistas que permitió rescatar sus vivencias –relatos de vida–; elementos que nos habilitó para mostrar algunos elementos comunes que posibilitaron su inserción y permanencia en las ICFM, así como su interés por la generación de conocimientos. La aproximación metodológica permitió adentrarse al mundo de los significados y, a la generación de datos.

Desde la investigación mixta, se recupera la naturaleza complementaria y acumulativa de los distintos enfoques metodológicos, pues como afirma Mercedes Pedrero (2010:240) detrás “de cada dato hay conceptos. Los estudios cualitativos han mostrado que esos datos con frecuencia se derivan de marcos conceptuales androcéntricos o que simplemente ignoran la presencia de las mujeres en los fenómenos estudiados. Por otra parte, los análisis cuantitativos abren nuevas preguntas de investigación, algunas de las cuales sólo pueden ser abordadas por métodos cualitativos. La investigación es siempre un proceso dinámico en el que ambos métodos se retroalimentan”.

En este tenor con la finalidad de identificar los factores que alientan o inhiben la presencia de las docentes e investigadoras politécnicas en las ICFM se realizó una encuesta⁷, el instrumento se aplicó en formato electrónico a través de la plataforma "Google Forms", mismo que estuvo disponible a lo largo de cuatro semanas.⁸ A pesar de las estrategias utilizadas para que las docentes e investigadoras respondieran a la encuesta, de una población aproximada de 1200

docentes, solo 368 respondieron. Empero, el análisis se centró en un subgrupo conformado por 178 docentes que cubría con los criterios de selección: formación en el campo de nuestro interés y que realizarán investigación al momento de responder el instrumento.⁹

Respecto al momento cualitativo, se estableció que, para acercarnos al mundo de los significados, de las interacciones sociales, de “la piel y el rostro” de las cifras y los datos, optamos por las entrevistas, las cuales fueron semi-estructuradas¹⁰, orientadas a las experiencias y vivencias de las académicas, con la intención de captar significados, percepciones y representaciones sociales en los contextos contemplados en el estudio. Realizamos ocho entrevistas y las investigadoras fueron seleccionadas de acuerdo a los siguientes criterios:

- Ser investigadoras de carrera con categoría A, B o C, en las áreas de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas de nivel superior, posgrado o centros de investigación pertenecientes al IPN.¹¹
- Pertenecer a por lo menos alguno de los siguientes grupos de investigación:
 - a) Pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en cualquiera de sus cuatro niveles (candidata, I, II, III).
 - b) Ser beneficiaria del Programa de Estímulos al Desempeño de los Investigadores (EDI).¹²
 - c) Ser parte del Programa Institucional de Contratación de Personal Académico de Excelencia.¹³

En el diseño de ambas herramientas metodológicas se incorporaron dimensiones analíticas clave derivadas del marco teórico que probablemente inhiben o alientan la inserción (formación académica) y permanencia (generación de saberes y conocimientos) de las docentes e investigadoras politécnicas en las ICFM.

Nos centramos en cuatro dimensiones significativas en dicho proceso: a) contextos cercanos, que implican aspectos relacionales y familiares vistos en el proceso de socialización, es decir, referentes simbólicos que propician o privan de ese contacto con el campo científico; b) formación académica, relacionada con su inserción a la educación superior en áreas históricamente masculinizadas, como lo son las Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas; c) situación laboral que vislumbra el desarrollo de una carrera científica y, d) subjetividad, los entresijos entre sus trayectorias profesionales e itinerarios biográficos.

Análisis. La inserción de las politécnicas en áreas de conocimiento con primacía masculina: oportunidades y retos

El IPN históricamente se ha caracterizado por ser una institución masculina, su estructura académica, científica y laboral son un espacio de poder jerarquizado y heterogéneo, donde la participación femenina ha sido mínima. Desde el propio origen del Instituto enfocado en la industria, la producción y el avance científico y tecnológico, campos considerados propios para “varones” y, en los cuales la inserción de las mujeres ha sido compleja. Las que han logrado insertarse, particularmente en las ICFM, coinciden en algunos elementos detonadores que impulsaron sus carreras profesionales para colocarlas en los espacios donde se encuentran hoy, dejando entrever un doble esfuerzo para hacerse de dichos espacios. Esfuerzo que se ancla con la condición y situación de segregación que propicia una institución generizada como lo es la ciencia.

Para tener mayor claridad de lo que hablamos es importante visibilizar a nuestra población objetivo, quiénes son y cuál es su situación al interior del Instituto, de ahí que a continuación se esboce brevemente una caracterización.

Las docentes e investigadoras encuestadas (178), tienen en promedio 43.5 años de edad, en un rango que va de los 25 a los 74 años. Más de dos quintas partes tienen Doctorado, además de ser Titular C, máxima categoría contractual en el Instituto. Aunado a ello, el 63% trabaja tiempo completo (40 horas). Algunas se encuentran insertas en diversos programas de estímulos, incluido el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Además, más de la mitad refieren tener hijos(as), entre uno y dos, con una representatividad de 47% y reportan dedicar en promedio 4 horas diarias a la realización de trabajo doméstico. Del mismo modo, más de dos cuartos de las académicas tienen pareja y de ellas, el 36% cuentan con una profesión similar a la suya. (Cuadro 1) Por su parte, las académicas entrevistadas (8), tienen un promedio de edad de 43.5 años en un rango 32 a 55 años. Seis de ellas tiene Doctorado y dos Posdoctorado; siete pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores, cuatro de ellas tienen hijos(as) y sólo una manifestó estar casada. (Cuadro 2).

Cuadro 1. Caracterización de las mujeres encuestadas.

Variables		Académicas	Docentes
Edad	Promedio	43.5 años	44.1 años
	Intervalo	25-74 años	29-63 años
Grado de estudios	Licenciatura	4%	62%
	Maestría	36%	38%
	Doctorado	42%	0%
	Posdoctorado	18%	0%
Horas laborales en el IPN	Medio Tiempo	2%	10%
	Tres cuartos de tiempo	4%	10%
	Tiempo completo	63%	30%
Dictámen de categoría	Asistente	9%	21%
	Asociada	12%	38%
	Titular A	13%	11%
	Titular B	15%	2%
	Titular C	44%	11%
Pertenencia a programas de estímulos	COFAA	35%	3%
	EDI	35%	0%
	EDD	17%	2%
	Contratación por Excelencia	8%	0%
Nivel de SNI	SNI C	9%	0%
	SNI I	25%	0%
	SNI II	3%	0%
	SNI III	2%	0%
	No tienen	61%	100%
Obtención de más de 25 puntos en la última evaluación de la SIP	Sí	17%	5%
Hijos/as	Sí	53%	67%
	1 a 2	47%	57%
	3 a 4	7%	10%
Pareja	Sí	53%	68%
	Con profesión parecida	36%	35%
Horas dedicadas al trabajo doméstico	Promedio	4.1 hrs.	5.4 hrs.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a académicas e investigadoras politécnicas del área de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas (2016).

Cuadro 2. Datos generales de las entrevistadas.

Entrevista	1	2	3	4	5	6	7	8
Nacionalidad	Mexicana	Mexicana	Mexicana	Extranjera	Mexicana	Mexicana	Extranjera	Mexicana
Edad	44	46	35	55	45	32	47	44
Categoría	Titular C	Titular C	Titular C	Asignatura A	Titular C	Base	Titular B	Titular C
Grado de Estudios	Doctorado	Doctorado	Posdoctorado	Doctorado	Posdoctorado	Doctorado	Doctorado	Doctorado
Nivel de EDI	II	-	II	II	IV	-	II	-
Nivel de SNI	II	-	C	I	II	I	I	I
Hijos (as)	1	2	0	3	0	0	2	0
Tipo de unión	Divorciada	Casada	Soltera	Divorciada	Soltera	Soltera	Viuda	Unión libre

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a académicas e investigadoras politécnicas del área de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas (2016).

Cuadro 3. Figuras clave en el acercamiento a la ciencia.

¿Considera a alguna o algunas personas como mentor/es en su acercamiento a la ciencia?	Porcentaje	
	Sí	83%
No	17%	
Quién	Profesor/a	86%
	Colega o amigo	27%
	Madre o Padre	41%
	Familiar cercano	22%
	Otro	9%

Los porcentajes pueden llegar a sumar más del 100% debido a que en la respuesta se contempló más de una opción, asimismo en relación a quién es esa figura, sólo se consideraron las respuestas afirmativas.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a académicas e investigadoras politécnicas del área de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas (2016).

A pesar de la heterogeneidad que podría presentarse entre las académicas, los resultados obtenidos confirman: distintas situaciones estructurales y/o institucionales –situación contractual, quehacer académico, condiciones laborales, etcétera–, pero mismos referentes simbólicos que permiten observar la similitud, en algunos casos, en los trayectos de vida profesional, laboral, científica y personal.

Dentro de los aspectos relacionales, la familia, los pares y algunos/as profesores/as tienen un papel significativo en la inserción de las docentes al campo académico y científico. La continua interacción con personas cercanas a disciplinas vinculadas con la ciencia propicia su interés y curiosidad. (Cuadro 3).

Más de la mitad de las docentes politécnicas encuestadas recibió un trato diferenciado u ofensivo de parte de sus profesores por el hecho de ser mujeres, no así de sus compañeros, factor que pudo inhibir, en algún momento, su presencia en el desarrollo de saberes y conocimientos.

La familia de origen, por ejemplo, dota o restringe a sus integrantes de capitales para su desarrollo. Algunas reproducen la división sexual del trabajo acrecentando las diferencias y desigualdades desde el espacio doméstico-familiar; otras más configuran formas distintas de organización y distribución de actividades. En este sentido, la familia se convierte en el primer espacio de socialización que puede tomar algún rol significativo en cuanto a la posibilidad de que las mujeres opten por adentrarse a las ICFM. No obstante, en nuestra investigación, las docentes no percibieron que sus familias les brindaran elementos para orientar su elección de carrera hacia las ICFM, el énfasis estuvo centrado en la importancia del desarrollo profesional independientemente de la disciplina. Es decir, la familia de origen, termina siendo un impulsor en el desarrollo profesional de las docentes e investigadoras, no así de su inserción en las ICFM.

Se observó que cursar una licenciatura y concluir la satisfactoriamente, es un elemento clave para la movilidad social, el logro ocupacional y económico; como se atestigua en el siguiente fragmento:

Siempre han sido [en la familia] como ¡estudia!, ¡estudia! Estudia lo que tú quieras estudiar, pero que tengas una carrera. No sé si es algo común en las familias, pero es así de: “al final lo único que te dejo es eso, una carrera que te pueda defender” (Entrevista 6).

Se percibe un ambiente familiar de apoyo y libertad en la elección de carrera, a pesar de que ésta se alejara de los campos asignados tradicionalmente a las mujeres. Como lo expresa este otro relato:

Mis papás nunca me decían: “haz esto, haz otro”, en la selección de la profesión digamos de la carrera. Entonces, creo que siempre su visión es que uno tiene que encontrar su área de interés. (Entrevista 4)

De hecho, ellos eran de completa libertad: “estudien lo que quiera, hagan lo que quieran, mientras que estudien”. (Entrevista 2)

Frente a estos fragmentos de vida, se vislumbran entornos familiares en los que, con independencia del nivel de escolaridad y estrato social del padre y la madre, fungían en varios casos como una red de apoyo o al menos no se les desalentaba u objetaba sobre las decisiones que tomaban en sus cursos educativos y profesionales.

Tras la inserción de las docentes en las ICFM la reflexión giró en torno a las desigualdades en la dinámica escolar, en el espacio áulico, al tratar de identificar las relaciones de poder presentes entre pares y con el profesorado vistas a través de la recreación del orden de género en visiones, expectativas y trato diferenciado acerca del alumnado en tanto sean hombres o mujeres; al igual que el uso de lenguaje, imágenes, metáforas que se emplean, de lo que se enseña y no se enseña; la forma en la que utilizan y distribuyen los espacios, entre otros elementos como bien lo menciona Araceli Mingo (2006).

Los comentarios al respecto enfatizaron la presencia de mujeres como intrusas en un espacio hegemónicamente masculino, donde fueron los profesores

varones quienes lo creían así. Más de la mitad de las docentes politécnicas encuestadas recibió un trato diferenciado u ofensivo de parte de sus profesores por el hecho de ser mujeres, no así de sus compañeros, factor que pudo inhibir, en algún momento, su presencia en el desarrollo de saberes y conocimientos. Del mismo modo, algunas de estas actitudes desempeñaron un papel distinto al de obstaculizar, más aún fungieron como incentivos o impulsos para continuar con su formación y no claudicar. Como se expresa a continuación:

Me tocó un asesor que a mi parecer no tiene, con todo respeto, inteligencia emocional, me ridiculizaba, “a ver tú que dices que ya terminaste, pasa y explica”. Estaba explicando y de plano me dice: “deja de hacer tanta pendejada”. Ya habían sido tantas veces las que me lo había dicho, que volteo y le dije: “pues es la tesis que estoy haciendo con usted”. Después me expulsó totalmente del laboratorio, no podía entrar () total, logré mi grado. Ingresé al doctorado y nunca tuve ningún problema. Actualmente soy miembro del Sistema Nacional de Investigadores, tengo ya dos posdoctorados y una estancia en el extranjero (Entrevista 3).

Este relato devela un ambiente sexista que dificulta el desarrollo académico. No obstante, también se muestra que en algunos casos los obstáculos pueden percibirse como fortalezas y retos para continuar con su proceso de formación.

Ahora bien, los entresijos que guarda la inserción de las mujeres al campo científico tiene diversas implicaciones en un espacio predominantemente masculino donde las relaciones de poder juegan un papel determinante en la dinámica cotidiana entre hombres y mujeres. Por un lado, las docentes evitaron en algún momento tener conflictos con sus colegas varones para que éstos no limitaran su trabajo; algunas implementaron estrategias para ir ganando poco a poco un lugar y su apoyo. La manera en la que lo hicieron fue a través de otorgar un reconocimiento a las opiniones de los investigadores y ser conciliadoras, es decir, apelaron a elementos de la masculinidad tradicional, al otorgar mayor valía a las opiniones de sus pares varones y utilizaron recursos de la femineidad al fungir como conciliadoras.

De igual manera la escisión entre el espacio público, privado y doméstico guarda una de los mayores retos en las docentes politécnicas ya que “deben” realizar dobles o triples jornadas laborales debido a la inexistente conciliación en ellos.

Frente al tema de la conciliación fue claro que las docentes e investigadoras prefieren reducir su actividad académica cuando eligen ser madres (prioridad en su proyecto de vida) por la imposibilidad de llegar a acuerdos con la pareja o compatibilizar tiempos en el desarrollo pleno de los proyectos personales y laborales. Esta dificultad se acrecienta cuando la concepción tradicional de ser madre sigue presente tanto en el ámbito laboral como en el personal y las prescripciones de género les impactan negativamente haciéndoles cuestionarse la manera de ejercer su maternidad e inclusive sentir culpas por el “abandono” o poco tiempo que pasan con los/as hijos/as pequeños/as.¹⁴

Si bien, las docentes politécnicas de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas se distancian de las prescripciones de género al estar ocupando espacios que están reservados tradicionalmente para los varones. Los datos sugieren que la manera en la que están ingresando en ellos es manteniendo las visiones tradicionales de la división sexual de trabajo, mantienen el orden de género a través de las prácticas cotidianas al ser ellas las principales responsables de la crianza y cuidado de los hijos/as y de las labores domésticas al no haber un proceso de conciliación entre los distintos espacios en los que confluyen. No se desdibuja la división sexual más aún se reproduce con una sobrecarga para las mujeres, postergando o haciendo más lenta la consolidación plena en el campo académico y científico ya que pareciera que, en algunos casos, ser madre cuando se está despegando en la carrera científica es complicado, premisa que funge como factor que inhiben la inserción de las docentes e investigadoras en la generación de conocimientos.

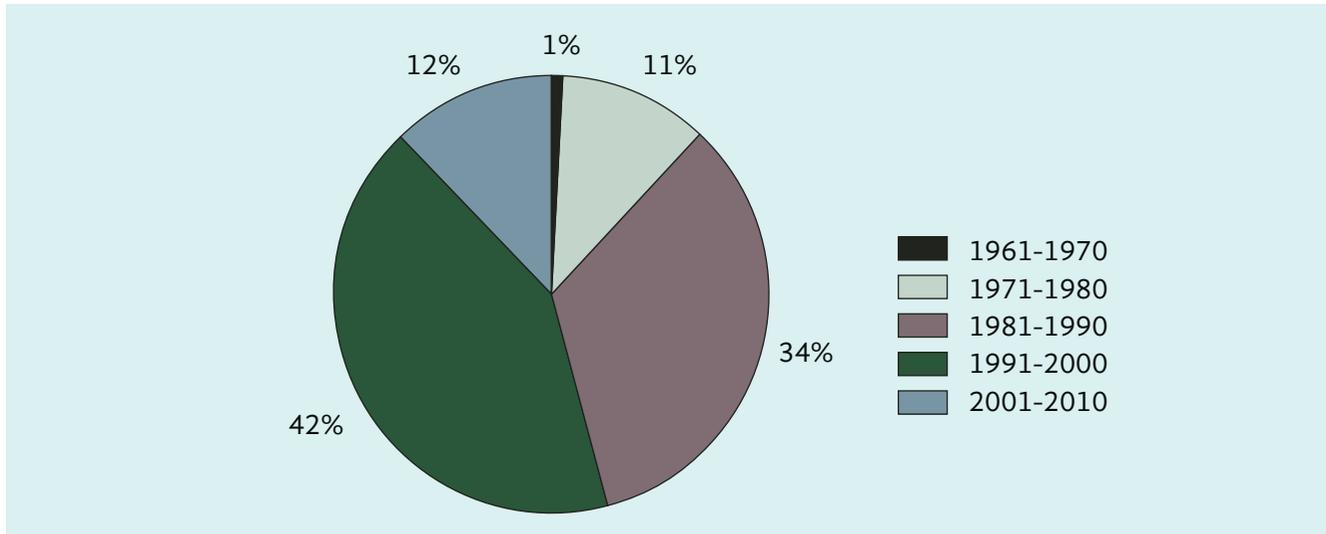
Conclusiones

Los obstáculos sociales, económicos e institucionales son frecuentes en la inserción y permanencia de las académicas en el campo científico y quizá “fáciles” de sortear, sin embargo aquellos adheridos en la configuración identitaria de ser mujer, en la subjetividad, como es el cumplimiento del rol tradicional femenino (el ser para otros) y el techo de cristal¹⁵ implican un reto mayor para desdibujar la división sexual de trabajo y las brechas de género implícitas en las ciencias exactas.

Una socialización temprana carente de valores y estereotipos tradicionalmente asociados a lo masculino como la competitividad, la autonomía, el liderazgo; la persistencia de patrones sexistas en la dinámica escolar; además de la edificación del campo científico desde valores androcéntricos; así como la dificultad de compatibilizar espacio público, privado y doméstico-familiar y la permanencia de división sociosexuada de saberes son algunos de los factores que inhiben los procesos de inserción y permanencia en las ICFM. Por su parte, los referentes simbólicos (profesores/as, padre, madre, pares) cercanos al campo científico en interacción constante con las docentes; así como apoyos institucionales (becas, promociones, estímulos); parejas que participen activamente en la crianza, cuidado y educación de las/los hijos, además de las redes de apoyo son elementos que propician el pleno desarrollo de las docentes e investigadoras politécnicas en el campo científico y tecnológico.

Resalta, como lo enuncia Keller (2001), para aspirar a ser integrante de una comunidad científica, o para pertenecer a cualquier otra, es necesario adoptar los códigos existentes; empero, adoptarlos desde la posición que guardan como mujeres, docentes, investigadoras y politécnicas con cada intersección que le permite ser y estar en el mundo y vindicar su condición de opresión, segregación y desigualdad.

Gráfico 1. Año de ingreso a nivel superior de las académicas del IPN.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a académicas e investigadoras politécnicas del área de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas (2016).

Cuadro 4. Percepción subjetiva de la carrera científica y su relación con la configuración genérica (maternidad).

Enunciados		Porcentaje
Lugar que ocupa la investigación en su plan de vida (prioridad)	Primero	25%
	Segundo	63%
	Otro	11%
Considera que el avance de las mujeres en la carrera científica ha sido más lento que el de los hombres	Sí	75%
	No	25%
La conciliación entre ejercer la maternidad y ser una científica exitosa le resulta	Imposible/ Muy difícil/ Difícil	89%
	Muy fácil/ Fácil/ Sin el menor problema	11%
Demoró la maternidad por dedicarse a la academia o la investigación	Sí	43%
	No	57%
El embarazo o crianza de los/as hijos/as aplazó o disminuyó el ritmo de su carrera académica	Sí	82%
	No	18%
Confía en su éxito profesional haciendo investigación en el área de las ciencias exactas	Muy confiada/ Confiada	69%
	Poco confiada/ Muy poco confiada	31%

Nota. De las 178 académicas encuestadas, sólo 95 son madres.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta aplicada a académicas e investigadoras politécnicas del área de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas (2016).

Notas

1. Particularmente en el caso del IPN se dibuja un crecimiento paulatino de la población femenina en los últimos 40 años de hasta 41 puntos porcentuales. Ver anexos, gráfico 1.
2. En 1935, durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, nace el proyecto de una escuela politécnica que agrupará a las instituciones de este tipo, para coordinar su desarrollo y ofrecer educación a los hijos de los obreros y campesinos. Esto se realizó a partir de la integración de una escuela preparatoria técnica y de las escuelas de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, de Maestros Constructores, de Comercio y Administración, Industrial de Artes y Oficios, y de Medicina Homeopática; con lo que el Instituto Politécnico Nacional inició sus cursos el 20 de febrero de 1937, en terrenos de la ex-hacienda de Santo Tomás, en donde se encontraba el Instituto Técnico Industrial, destinado a preparar obreros calificados y elementos técnicos subprofesionales (www.decanato.ipn.mx).
3. Cálculos propios a partir de los datos proporcionados por la Dirección de Evaluación del IPN 2015-2016 (<http://www.gestionestrategica.ipn.mx/Evaluacion/Paginas/Evaluacion.aspx>).
4. El término androcentrismo es el más utilizado en la literatura feminista antropológica para referirse a la forma de producir conocimientos desde valores hegemónicos masculinos o posiciones autocentradas en el hombre como eje de la vida social (Gregorio, 2006:24) y en donde, desde esta lógica, los conocimientos generados por las mujeres son subvalorados.
5. Una vez concluido el proceso de recolección de información se dio paso al análisis de los datos con base en las categorías analíticas establecidas desde nuestro andamiaje conceptual. Para el caso de las entrevistas se realizó una codificación abierta de cada una de ellas y, por el otro, para la encuesta se hizo un análisis estadístico descriptivo de la información obtenida. El tratamiento del material empírico se utilizó el programa estadístico SPSS y Atlas.ti. Una vez acabada dicha etapa entramos en diálogo y triangulación de la información relevante encontrada en ambas técnicas (entrevista y encuesta).
6. Cuando hacemos alusión a la neutralidad valorativa de la ciencia se está haciendo una distinción, implícita o explícitamente, entre valores objetivos y valores subjetivos, también denominados valores cognitivos o constitutivos y valores no cognitivos o contextuales. Los primeros son propios de la ciencia y suelen mencionarse como tales la verdad o la verdad aproximada, la precisión predictiva, la adecuación empírica, el poder explicativo, la simplicidad o la elegancia. Las normas, preferencias, creencias e intereses que no tienen que ver con los valores cognitivos se denominan “contextuales” porque varían según el contexto científico y suelen ser de tipo ideológico, económico, religioso, etcétera (Pérez, 2005:448).
7. Los criterios de selección de la población objetivo fueron: ser docentes; formación en ciencias exactas; realicen investigación y, pertenecer al área de Ingenierías y Ciencias Físico-Matemáticas del IPN.
8. La estrategia para la difusión del cuestionario y el contacto con nuestra población fue a través de 4 vías institucionales: 1) oficios de invitación dirigidos al personal directivo de las diferentes Unidades Académicas y Centros de Investigación del IPN; 2) apoyo de las Redes de género para socializar la información. Las redes de género son grupos de apoyo conformados en las distintas Unidades Académicas y Áreas administrativas del IPN que la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género utiliza como estrategia para transversalizar la Perspectiva de Género; 3) la difusión en la página electrónica del IPN denominada “Aviso del administrador” quien funge como una agenda informativa y 4) el envío de correos institucionales para invitar a participar a las docentes e investigadoras por parte de la Secretaría de Investigación y Posgrado (SIP) del propio IPN.
9. A manera de contraste, se trabajó sólo algunas variables con otro grupo de docentes que no tenían formación en ciencias exactas y tampoco realizaban investigación, aunque laboran en unidades de las ramas antes mencionadas.
10. Se elaboró la guía de entrevista a partir de tres criterios: temporalidad, dimensiones objetivo y temas contingentes.
11. De acuerdo con el Capítulo IV. Clasificación y requisitos del Reglamento de las condiciones interiores de trabajo del personal académico del IPN, en su artículo 19, afirma que ser personal docente de carrera implica tener tiempo completo, es decir, cubrir 40 horas de trabajo a la semana. Dicho personal deberá satisfacer los requisitos y experiencia profesional conforme a su categoría y nivel.
12. El Estímulo al Desempeño de los Investigadores es el beneficio económico adicional al salario, que otorga el Instituto al personal académico que cumpla con los requisitos y obligaciones establecidos por el Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño de los Investigadores, el monto se establece de acuerdo a los distintos niveles (1-9) en función del salario mínimo vigente en la Ciudad de México. El estímulo tendrá vigencia cada dos años y el pago se efectuará mensualmente, al término del periodo correspondiente, se evaluará el informe de productividad del investigador que solicite permanecer en el Programa.
13. La maternidad y la vida familiar es prioritaria en el proyecto de vida de las docentes e investigadoras encuestadas, reportándose en un 63%, tanto en las que tienen hijos/as como en aquellas que no los tienen, colocándolo como proyecto a mediano o largo plazo.
14. Dice Marcela Lagarde, “...ser madre y esposa consiste para las mujeres en vivir de acuerdo a las normas que expresan su ser –para y de- otros, realizar actividades de reproducción y tener relaciones de servicio voluntario, tanto con el deber encarnado en los otros como en el poder en sus más variadas manifestaciones. Aunque no sean madres (no tengan hijos) ni esposas (no tengan cónyuge), las mujeres son concebidas de maneras alternativas: cumplen las funciones reales y simbólicas de esa categoría sociocultural con sujetos sustitutos en instituciones afines.” (2011:363)
15. Se erige como barrera que impide a las mujeres ascender en su labor profesional y las condiciona en su vida laboral. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Su preeminencia radica en que sus rasgos son difíciles de detectar y, por tanto, de combatir (Burin, 2001).



Bibliografía

- Acker, Sandra. (2003). "Mujeres profesionales de la educación", en Sandra Acker, *Género y educación, reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*, Ediciones Narcea, España.
- Arango, Gabriela. (2006). *Jóvenes en la universidad: género, clase e identidad profesional*, Tercer Mundo, Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Blazquez, Norma. (2011). *El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a la ciencia*, UNAM-CEIICH, México.
- Blazquez, Norma, Olga Bustos y Lourdes Fernández Rius. (2012). *Saber y poder: vivencias de mujeres académicas*. Ponencia presentada en el IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Sevilla, España. 30 de enero al 3 de febrero de 2012.
- Buquet, Ana. (2016). "El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria", en *Nómadas* (Col), núm. 44, abril, 2016, Universidad Central Bogotá, Colombia, pp. 27-43.
- Burin, Mabel. (1998). "La familia y las instituciones educativas. Sus relaciones desde una perspectiva de género" en Mabel Burin e Irene Meler, *Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*, Paidós, Argentina.
- Burin, Mabel e Irene Meler. (2001). *Género y Familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. 2ª reimpresión. Colección Psicología Profunda, Paidós, Buenos Aires.
- De Barbieri, Teresita. (1996a). "Algo más que las mujeres adultas. Algunos puntos para la discusión sobre la categoría género desde la sociología" en María Luisa González (coord.), *Metodología para los estudios de género*, UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas, México.
- (1996b). "Certezas y malos entendidos sobre la categoría género" en Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco Oreámuno (comp.), *Estudios básicos de Derechos Humanos Tomo IV*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica.
- De Garay, Adrián y Gabriela del Valle-Díaz Muñoz. (2012). "Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México", *RIES*, vol. 3, núm. 6
- De Oliveira, Orlandina. (1991). *Trabajo, poder y sexualidad*. PUEG-PIEM-Colmex, México.
- Dorlin, Elsa. (2009). *Sexo, género y sexualidad. Introducción a la teoría feminista*, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Gregorio Gil, Carmen. (2006). "Contribuciones feministas a problemas epistemológicos de la disciplina antropológica: representación y relaciones de poder" en *Revista de Antropología Iberoamericana*, vol. 1, núm. 1, enero-febrero, pp. 22-39.
- Harding, Sandra. (1996). *Ciencia y feminismo*, Morata, España.
- Keller, Evelyn. (2001). "Gender and Science", en Mary Wyer, Mary Barberchek, Donna Cookmeyer, Hatice Ozturk y Marta Wayne (coords.), *Women, Science, and Technology*, Routledge, Inglaterra.
- Lagarde, Marcela. (2001). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, UNAM, México.
- Lamas, Marta. (2003). *La construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género-Porrúa, México.
- Mingo, Araceli. (2006). *¿Quién mordió la manzana? Sexo, origen social y desempeño en la Universidad*, UNAM-PUEG-FCE, México.
- Pérez Sedeño, Eulalia. (2005). "Las ligaduras de Ulises o la supuesta neutralidad valorativa de la ciencia y tecnología" en *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, vol. CLXXXI, núm. 716, noviembre-diciembre, pp. 447-462.
- Pérez Sedeño, Eulalia. (2002). "Ciencia y Filosofía: Una nueva mirada". *Clepsydra*, 1; enero, pp. 13-30.
- Sánchez, Alma. (2003). *Escolaridad y Trabajo femeninos en el Contexto de la División Genérica de Profesiones y Oficios*, UNAM-ENEP Acatlán, México.
- Sanchez-Bello, Ana. (2012). *La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas*. REIFOP, 15 (3), pp. 85-91.
- Scott, Joan. (2013). "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudios de Género-Porrúa, México.
- Serret, Estela. (2011). "Hacia una redefinición de las identidades de género", en *GenEros, Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, Universidad de Colima, año 18, época 2, núm.9 (marzo-agosto).
- Solsona, Nuria. (1997). *Mujeres científicas de todos los tiempos*, Talasa Ediciones, Madrid.
- Tronco Rosas, Martha Alicia, Eva María Villanueva Gutiérrez, Lilia Cristina Elizondo Ruiz, Miguel Ángel Rodríguez y Yohana Castro Bibiano. (2016). *Identificación de factores que impiden o alientan la presencia de mujeres docentes e investigadoras en las Ingenierías y Ciencias Exactas del Instituto Politécnico Nacional, IPN* (Investigación registrada ante la Secretaría de Investigación y Posgrado del IPN No. 20160509, México.



El futuro llegó hace rato, y es feminista. Experiencias y desafíos en la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Argentina

Este trabajo tiene por objetivo dar cuenta de la experiencia de elaboración y puesta en práctica del “Protocolo de Intervención ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda”, como parte de un proyecto más amplio que apunta a la sensibilización, concientización y desnaturalización de prácticas en torno a la temática de las violencias machistas, así como la promoción de acciones tendientes a convertir la universidad en un espacio libre de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad.

Para tal fin se realizará una contextualización de lo que ha ocurrido en torno a la temática de género a nivel nacional y regional, haciendo referencia a la influencia que ha ejercido el crecimiento de los movimientos feministas. Además, se dará cuenta del recorrido que originó la creación de dicho Protocolo, y se ensayará una evaluación de la labor hecho hasta el día de la fecha, caracterizando los obstáculos encontrados, y dejando constancia de los desafíos que, consideramos, nos depara el futuro en esta tarea, en tanto trabajadoras de una universidad nacional que se proclama inclusiva, diversa, popular y feminista.

El contenido del siguiente artículo fue reconstruido a partir de la experiencia colectiva que se desarrolla en la Universidad Nacional de Avellaneda, Argentina. Debido a esto, y en tanto es un texto que intenta reponer prácticas cotidianas, no cuenta con bibliografía adjunta.

POR VICTORIA PRIMANTE / MALENA ESPECHE. Licenciada en Psicología. Universidad de Buenos Aires. vprimante@undav.edu.ar / Licenciada en Ciencia Política. Universidad de Buenos Aires. mespeche@undav.edu.ar

Contexto

Durante mucho tiempo nuestras universidades han naturalizado desigualdades, discriminaciones y numerosas violencias, generando desventajas específicas para las mujeres y otras personas con identidades sexuales disidentes o no heteronormadas. Aunque hace ya muchos años se investiga y se trabaja sobre géneros, diversidades y sexualidades en nuestras universidades, el desarrollo de respuestas institucionales para abordar las violencias machistas es mucho más reciente. Nuestros ámbitos de trabajo son terrenos faltos de instrumentos normativos específicos y numerosos impedimentos de carácter jurídico-administrativo y cultural, sobre todo.

No podemos desconocer que en Argentina el reciente desarrollo de respuestas institucionales está fuertemente vinculado con un determinado contexto nacional e incluso regional, signado por masivas movilizaciones y campañas de visibilización y sensibilización social. El quiebre se dio el 3 de junio de 2015, con la primer movilización del #NiUnaMenos¹, fecha después de la que ya nada sería igual.

Gracias a instancias como tales marchas, la asistencia masiva a los últimos Encuentros Nacionales de Mujeres² y las exitosas Jornadas de Paro de Mujeres celebradas los 8 de marzo, se ha logrado poner en escena un movimiento de mujeres que, con enorme creatividad, demuestra todos los días la vigencia de su lucha y sus reivindicaciones.

Es en ese activo y dinámico marco que las trabajadoras de las universidades nacionales damos la pelea y nos organizamos. Recuperamos la importancia de un trabajo articulado con la comunidad universitaria en su conjunto al momento de diseñar e implementar dispositivos, marcos regulatorios y disciplinarios y estrategias que señalen y desnaturalicen las prácticas machistas en las instituciones de educación superior, prevenirlas y sancionarlas, así como reparar los daños que tales violencias provocan en quienes las padecen.

Orígenes

La Universidad Nacional de Avellaneda fue creada a partir de la sanción de la Ley N° 26543, con fecha del 11 de Noviembre de 2009, abriendo por primera vez sus puertas en el año 2010. Actualmente cuenta con una matrícula superior a 15.000 estudiantes. La UNDAV forma parte del grupo llamado Universidades del Bicentenario, todas ellas creadas en la década del 2000 apuntalando el mayor proceso de proliferación de Universidades Públicas en Argentina. A comienzos del año 2016 se inició el trabajo de redacción de un Protocolo de Intervención ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda. Dicha iniciativa surgió como respuesta a la creciente demanda en torno a situaciones que se producían en el ámbito de la Universidad, y que, al no tener una normativa que las contemplara, eran abordadas desde distintos sectores, sin un criterio institucional unificado sobre cuál era la manera más adecuada para su tratamiento y resolución.

Para tal fin fueron consultados los protocolos de Universidades ya existentes, las normativas vigentes en torno a la temática, y los reglamentos y estatutos que regulan la actividad y la interacción de toda la comunidad universitaria.

Participaron de esta instancia integrantes de los distintos claustros que se reunieron periódicamente para elaborar un borrador que luego fue abierto a la discusión colectiva, y a la modificación con el aporte de las personas que se sumaron a dicha iniciativa. El proyecto incluía la conformación de un Equipo Interdisciplinario, que sería el encargado de recibir las denuncias, y una Mesa de Trabajo, cuya función sería, por

un lado, la puesta en marcha de un Plan Estratégico para la sensibilización, concientización y desnaturalización de prácticas en torno a la temática de las violencias machistas, y la promoción de prácticas tendientes a convertir la universidad en un espacio libre de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad; por otro lado, la Mesa de Trabajo tenía la función de evaluar (a través de una comisión *ad hoc*) el Informe de Situación elaborado por el Equipo Interdisciplinario, con el fin de dictaminar una resolución que luego sería ratificada por el área legal.

Finalmente, el Protocolo fue aprobado por el Consejo Superior el 30 de marzo del 2017, y su modificación el 09 de Marzo de 2018, que continúa vigente hasta la actualidad. Esta modificación respondió, en gran parte, a que luego de casi un año de estar en vigencia fue posible evaluar el tipo de funcionamiento que generaba el proyecto original, que obstaculizaba la celeridad y la confidencialidad, ambas sumamente importantes y necesarias en el abordaje de estas situaciones. Entendemos que es necesario generar instancias periódicas de monitoreo y evaluación de los dispositivos de intervención a fin de adecuarlos con vistas a los objetivos propuestos. En este sentido, podemos mencionar que la propuesta de mejora radicó en modificar las incumbencias de la Mesa de Trabajo, fomentando una participación más activa y más masiva de lxs³ disintntxs actorxs que la conforman, y focalizando su actividad exclusivamente en la puesta en marcha del Plan Estratégico. Asimismo, se cambió el circuito de evaluación del Informe de Situación elaborado por el Equipo Interdisciplinario, elevándolo directamente, y solo si fuera necesaria la apertura de un sumario administrativo, al área de asuntos legales de la Universidad.

Actualmente el Equipo Interdisciplinario está conformado por tres profesionales designadas por la coordinación del Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad. Una trabajadora no docente del área de salud, una del área legal y otra trabajadora no docente profesional vinculada a la temática. Entre las responsabilidades del Equipo Interdisciplinario podemos mencionar la recepción de toda consulta y/o denuncia efectuada por personas que se consideren afectadas, o por tercerxs con conocimiento de las situa-

ciones previstas en el presente, otorgar la asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje, realizar la instrucción del procedimiento tendiente a garantizar la protección de los derechos vulnerados, asesorar y asistir a quien efectúe la denuncia, efectuar el Informe de Situación correspondiente para el caso en concreto, sugerir las medidas a adoptar y elevar el mismo al Servicio de Asesoría Jurídica Permanente. Al mismo tiempo, el Equipo recibe situaciones que no necesariamente se suceden en el ámbito de la universidad y frente a estas se brinda acompañamiento y articulación con los actores territoriales que correspondan según el caso.

De cara a la construcción de una universidad inclusiva, diversa, popular y feminista

Dentro de los obstáculos con los cuales nos encontramos a la hora de poner en marcha el protocolo consideramos como uno de los principales a tener en cuenta, en tanto institución educativa, la imposibilidad de resolver los casos de denuncias a través de una figura que no sean las figuras sancionatorias punitivistas que propone la regulación para el personal de toda la Administración Pública⁴ Nacional y a la que nuestros convenios colectivos de trabajo adhieren. En tal sentido consideramos que es necesaria una revisión crítica de estas normativas de modo que reflejen la actualidad de los problemas que nos circundan, y se posicionen a la altura del tipo de respuesta que dichos problemas demandan, atendiendo a la complejidad que los caracteriza. Tal y como funcionan hoy en día, frente a la denuncia de una situación que se encuentra tipificada en el marco normativo vigente como una conducta sancionable, solo tenemos la posibilidad de aplicar un castigo, que varía en su gradualidad, siendo el apercibimiento el más leve, y la exoneración el más severo, pero en ningún momento contempla la posibilidad de sugerir o exigir para la permanencia o la reincorporación de quien hubiera incurrido en alguna de esas conductas la formación en temáticas de género.

La experiencia nos ha demostrado que muchas de las personas que han recibido denuncias en el marco del protocolo desconocían la gravedad de los hechos,

y las consecuencias que su actuar generaba en quien denunciaba. Esto responde a la naturalización de ciertas prácticas y discursos que durante años fueron reproducidos por un sistema patriarcal que caló con su lógica hasta lo más hondo de las instituciones y las representaciones sociales, y que hoy, aún con todo lo que se ha avanzado en materia de derechos nos sigue dificultando el ejercicio pleno en condiciones de igualdad y equidad. En este sentido creemos que no solo no alcanza, sino que además no sirve la figura del castigo a los fines que nos proponemos, a saber, que la universidad sea un ámbito libre de violencia, acoso y discriminación por cuestiones de género. Las universidades tenemos la oportunidad histórica de ofrecer una respuesta superadora a la problemática, apelando a nuestra misión educativa, inclusiva y promotora de derechos, ofreciendo la formación en temáticas de género para nuestrxs docentes y no docentes, e impulsando la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudios para la formación de nuestrxs futurxs profesionales.

Por último y para recuperar el interrogante que nos convoca en este artículo nos parece oportuno señalar al menos tres de los desafíos que como trabajadoras identificamos en la construcción de una universidad libre de violencia machista. En primer lugar, consideramos importante que se impulsen capacitaciones en temáticas de géneros y diversidades para todxs lxs trabajadorxs a fin de acompañar los procesos de desnaturalización de prácticas y discursos; en segundo lugar que se promueva desde los distintos espacios de representación gremial la conformación de Equipos de trabajo cuya dedicación se circunscriba exclusivamente al desarrollo de políticas de géneros en todas las universidades nacionales; y por último que se fomente la modificación de marcos normativos y regulatorios a fin de construir herramientas que nos permitan abordar esta problemática atendiendo a los grados de complejidad que la constituyen, alejándonos de paradigmas punitivistas que han demostrado ser insuficientes para la erradicación y prevención de este tipo de violencias.

La universidad del futuro es feminista y lxs trabajadorxs de las universidades debemos estar a la altura de los desafíos.

Notas

1. <http://niunamenos.com.ar/>
2. El Encuentro Nacional de Mujeres se realiza anualmente en Argentina desde 1986. Es un espacio de reunión y debate político, social y cultural, del que solo participan mujeres de todo el país. Se caracteriza por ser autónomo, auto-convocado, democrático, pluralista, autofinanciado, federal y horizontal. Se lleva a cabo en distintas ciudades del país cada año, eligiéndose la nueva sede en la asamblea final de cada Encuentro.
3. La utilización de la X en el presente trabajo representa una declaración de principios: es una forma de incluir en el lenguaje a la diversidad. Su uso para evitar las marcas de género es una estrategia que busca la inclusión de todas las identidades.
4. El estatuto de la UNDAV establece en su artículo 121 que "(...) Los hechos que constituyan faltas disciplinarias comunes, por incumplimiento u omisiones de deberes propios de todo agente de la Administración Pública Nacional, no dan lugar al juicio académico y deben substanciarse por el procedimiento del sumario administrativo, con intervención de sumariante letrado." En otras universidades los estatutos pueden establecer diferentes mecanismos para juzgar a docentes y no docentes, como el Juicio Académico.



Internacionalización académica y científica: políticas, itinerarios, saberes e instrumentos

Internacionalización académica y científica: políticas, itinerarios, saberes e instrumentos. (2018).

Coordinadores

Rosalba Ramírez y José Raúl Rodríguez
CINVESTAV-RIMAC



Los expertos reconocen que a partir de la segunda mitad del siglo pasado la educación superior cambió profundamente debido al acceso masivo de estudiantes (Brunner, 2007). Hasta cierto punto, ese cambio tomó por sorpresa a los gobiernos e instituciones que tuvieron que reaccionar, en ocasiones improvisadamente, para responder a las nuevas demandas. En el caso de México y América Latina existen abundantes ejemplos que ilustran lo anterior: creación y diversificación de instituciones de educación terciaria; acelerada contratación de profesores recién graduados de los estudios superiores; apertura de nuevas opciones profesionales, solo por mencionar tres casos. Pero también la masificación de la educación terciaria y sus respuestas tuvo otro efecto de corte intelectual. P. Albatch (2014) sostiene que a partir

de esas transformaciones emerge el campo de estudio sobre la educación superior. Ese campo, que cuenta con programas escolares, estudiantes y profesores, publicaciones periódicas y una producción considerable, ha sido vital para comprender lo sucedido con la educación superior en los pasados cincuenta años. Los conocimientos producidos en el área mostraron, para el caso mexicano, la conformación apresurada de la profesión académica, el (re) descubrimiento de los estudiantes, la presencia del género, el peso de la acción gubernamental y la importancia de los rectores. Por cierto, algunos de los pioneros del campo de la educación superior en México ahora son directores o lectores de los trabajos de tesis que ustedes están presentando en este VI Encuentro de Estudiantes de Posgrados en Educación Superior.

Hace un par de décadas la educación superior registró otra transformación de grandes dimensiones. Esta ocurrió fuera de la educación terciaria, pero con efectos directos sobre la misma. Se trata de la globalización, cuyo inicio en las finanzas y las tecnologías de la comunicación se ha extendido a otros campos y ha trastocado todas las esferas y relaciones sociales, desde la producción, comercio y consumo de bienes materiales hasta aspectos de carácter más subjetivo como la percepción del tiempo y el espacio. También ha incidido en las acciones gubernamentales, en las respuestas de países, gobiernos e instituciones ante las demandas de un mundo globalizado. Con estas dimensiones y con efectos directos en prácticamente todos los campos, resulta razonable considerar que también la globalización ha afec-

Esta presentación fue realizada por Raúl Rodríguez Jiménez en el VI Encuentro de Estudiantes de Posgrados en Educación Superior, organizado por la Red Temática Interacción de Posgrados en Educación Superior (RedES), Universidad de Guadalajara, 4 y 5 de junio de 2018.

tado la educación superior en su conjunto: enseñanza, investigación y preservación del conocimiento, certificación de habilidades y destrezas, así como las relaciones con el entorno, las cuales están siendo continuamente transformadas por los procesos de la globalización.

Una de las maneras de afrontar los procesos de globalización en la educación superior ha sido mediante la internacionalización. Aun cuando los expertos difieren en las imágenes y acentos de la internacionalización, la misma está presente en los procesos particulares de integración de las dimensiones globales, internacionales, regionales, locales y culturales, en la forma en que se articula con las funciones centrales de la educación superior en los planos sistémico, sectorial e institucional. En este campo se incluye una amplia variedad de temas: políticas públicas, movi- lidades académicas y estudiantiles, educación transnacional, circulación de conocimiento, ciudadanía global, cooperación y competencia por atraer al mayor número de estudiantes, aseguramiento de la calidad, por mencionar unas cuantas expresiones. Como se advierte, la internacionalización es tan importante que puede ser considerada como un nuevo eje de organización de la educación superior.

Pese a su importancia, y parafraseando a Olac Fuentes en un añejo trabajo (1983), en México y América Latina a la internacionalización se le conoce poco y se le conoce mal. Aunque existen esfuerzos muy considerables por acercarse al tema y cada vez hay

mayor cantidad de trabajos, pienso en los esfuerzos realizados por Sylvie Didou, Etienne Gérard, Rocío Grediaga, Jocelyn Gaciel-Avila, impera el desconocimiento, incluso la desatención institucional al tema de la internacionalización en toda su complejidad, pese a las constantes menciones en los discursos oficiales de los funcionarios universitarios.

Justamente, el trabajo que ahora comento trata de contribuir al conocimiento del tema. El texto forma parte de la serie editorial auspiciada por la Red sobre Internacionalización y Movilidades Académicas y Científicas (RIMAC), cuya coordinadora general es Sylvie Didou, investigadora del DIE-CINVESTAV. Quienes estén interesados en los trabajos sobre el tema, la Red cuenta con un sitio web: <http://www.rimac.mx/>.

El libro se integra por siete capítulos con diversos contenidos y perspectivas que tratan de comprender expresiones igualmente diversas de la internacionalización. El primer capítulo, “Cooperación Asimétrica: ¿la despolitización de las redes internacionales en las Ciencias Sociales actuales?”, Leandro Rodríguez y Hebe Vessuri desmontan con éxito las piezas que arman las redes de cooperación académica internacional en ciencias sociales. Encuentran que detrás de la neutralidad académica, de la cooperación entre actores con recursos desiguales (justo la asimetría en las relaciones académicas) aparece la política, el poder de reproducir desigualdades entre los miembros de las redes que pro-

vienen de regiones distintas. Más aún, revelan una tendencia de los académicos hacia la publicación de resultados de investigación que generen los mayores dividendos, en especial en editoriales o revistas en idioma inglés y con elevado factor de impacto, olvidando que la incertidumbre, la desigualdad de condiciones y la creatividad forman parte de la empresa científica.

En el siguiente capítulo, “Dinámicas del doctorado y posdoctorado en el mercado global de la profesión científica: implicaciones para México”, Rosalba Ramírez explora el tema de la formación doctoral y posdoctoral en la carrera académica. La hipótesis de trabajo plantea que en los sistemas de educación más sólidos el doctorado y posdoctorado operan como polos de atracción para estudiantes y graduados, constituyendo una cuantiosa fuerza de trabajo altamente calificada, cuyo valor en el mercado científico observa efectos negativos que se expresan en cambios en las condiciones de inserción en la carrera académica y en las posibilidades de estabilidad laboral. El capítulo remata con el análisis del fenómeno del posdoctorado en México.

El tercer capítulo, “Movilidad internacional, trayectorias y posicionamiento académico en tres sociólogos mexicanos”, de Edgar Miguel Góngora Jaramillo analiza la movilidad internacional académica bajo la lente de los capitales. Para el autor, la movilidad internacional es una “... elección estratégica de los actores que puede ser capitalizada a través de las trayectorias

académicas a largo plazo y del posicionamiento académico”. Para probar esta propuesta se analiza la formación y trayectorias académicas de tres destacados sociólogos mexicanos que realizaron su formación escolar o de investigación en el extranjero y que les dio pie a constantes movimientos estratégicos para acceder y conservar posiciones en el campo académico.

Mery Hamui y Alejandro Canales, firman el IV capítulo del libro “Itinerarios científicos: encauzamiento formativo al arribo laboral”. Los autores indagan la transición escolar/laboral de una manera novedosa, mediante itinerarios científicos-profesionales de jóvenes doctores de las áreas de Física, Bioquímica y Ciencias Sociales. Además, se presentan tipologías de los itinerarios de los sujetos en buena medida marcados por la biografía, la socialización en el programa doctoral y las constricciones en los mercados profesionales. Es en estos itinerarios donde la formación-movilidad internacional toma sentido puesto que se observa desde la construcción ideal que formulan los sujetos.

El capítulo V, La plataforma de Movilidad Estudiantil y Académica de la Alianza Pacífico, a cargo de Valeria M. Valle, Irais Barreto e Iván Kentros, trata de la cooperación y movilidades académicas Sur-Sur. En contra de los flujos de movilidad tradicional Sur-Norte y de la literatura disponible, el capítulo analiza desde el ángulo teórico del poder suave (soft power) la cooperación entre países ubicados en el Sur. Se trata de Chile, Colombia,

México y Perú que en 2011 firmaron un acuerdo de integración económica regional pero que cuenta con iniciativas para el intercambio académico y estudiantil. El análisis del intercambio académico muestra los flujos y las direcciones que toman los intercambios. El apartado remata con la recomendación de que la Alianza debería contar con mayor y mejor información pública para conocer con detalle la situación de las movilidades.

El capítulo siguiente, “Movilidad estudiantil internacional en la Universidad de Sonora: los trazos generales”, de Raúl Rodríguez, Juan Pablo Durand y Adilene Montaña, es un acercamiento a la movilidad estudiantil en una de las universidades públicas de los estados. Tomando como base la escasa información institucional, los autores (re)construyen una base de datos para el período 2011 a 2016, que muestran las orientaciones de la movilidad internacional y sus variaciones temporales. Identifican cómo al inicio del período predominaban los flujos hacia países desarrollados (Estados Unidos, Francia, España) mientras que en años más recientes algunos países latinoamericanos aumentan su presencia entre las preferencias estudiantiles. Además, el capítulo explora conexiones entre el destino, áreas de conocimiento y el género. Al igual que el capítulo anterior, éste también señala la escasa información sobre el tema.

El libro cierra con un ejercicio histórico sobre la internacionalización científica. En el capítulo “Comercio y circulación de ins-

trumentos médicos. La economía de las políticas de precisión en un laboratorio mexicano de fines del siglo XIX”, Laura Cházaro reconstruye la adquisición de un artefacto (Legay) médico para tratar afecciones respiratorias durante la segunda parte del S. XIX en México. Además de dar cuenta de los avatares de la adquisición, recepción y reparación del instrumento (el artefacto arriba al país con desperfectos), la autora discute los conceptos de circulación, comercio o intercambio entre científicos bajo un enfoque crítico, que le permite observar que la producción y el consumo de esas mercancías están ligados a las condiciones sociales.

Como pueden percatarse, se trata de un libro que reúne trabajos diversos en orientación, alcances y perspectivas teóricas. Mediante esa diversidad se ha buscado captar algunas de las expresiones de la internacionalización de la educación superior.

Bibliografía

- Altbach, P. (2014). Knowledge for the Contemporary University: Higher Education as a Field of Study and Training, en Rumbley, L. et. al. (editores). *Higher Education: A Worldwide Inventory of Research Centers, Academic Programs, and Journals and Publications*. 3rd Edition. United States: Boston College Center for International Higher Education.
- Brunner, José Joaquín (2007). *Universidad y sociedad en América Latina*, México: Universidad Veracruzana.
- Fuentes, Olac (1987). *Presentación*, en *Sociológica* 5(2). México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.

Adela Formoso de Obregón Santacilia, un antecedente feminista en la fundación de la UDUAL

Hace casi 70 años, en 1949, hubo una mujer que se paró frente a una sala llena de hombres a compartir sus palabras para presentar su universidad y sobre todo el porqué de la creación de la misma. Se trataba de Adela Formoso de Obregón Santacilia, quien durante el Primer Congreso de Universidades Latinoamericanas en la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuando se fundó la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, UDUAL, leyó un discurso que puede ojerse hoy y mantener su actualidad (siempre teniendo en cuenta ciertos anacronismos respecto de los estudios de género¹, tan recientes, aún hoy en este 2018).

La precursora y fundadora de la primera Universidad Femenina de México comienza su escrito afirmando que: “nosotras las mujeres decimos que juntos hombres y mujeres damos vida a la vida. Es por eso que (...) las mujeres (...) estamos deseando colaborar en todos los problemas humanos, prepararnos en la cultura para ser la colaboradora digna del hombre”.² Aunque afortunadamente ya hay

mucho camino andado, luchado y concretizado, ¿caso sus consideraciones no podrían haber sido pronunciadas hoy? Adela Formoso aclara que su universidad no forma competidoras, sino colaboradoras, además de enfatizar una y otra vez los beneficios que trae la igualdad entre el hombre y la mujer, valiéndose de una cita de Aristóteles: “el único estado estable es aquel en que todos los ciudadanos son iguales ante la ley”. De este modo, al hacer más accesible la educación superior para las mujeres se evitaría que perdieran “su tiempo, sus energías, su inteligencia y su capacidad de acción” de quienes “por prejuicios familiares, o por complejos no desean concurrir a las Universidades”.³ Es interesante destacar que pone a disposición carreras cortas para las mujeres que la sacan de un espacio doméstico, como la Licenciatura en Asuntos Internacionales o estudiar para ser periodistas, redactoras o columnistas.

A partir de este texto tan contundente, hoy más que nunca que transitamos por momentos históricos respecto

a hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y que sirve como antecedente de la presencia de las mujeres en la universidad, les invitamos no sólo a releer este discurso⁴, sino también a que sean partícipes de la primicia que nos tiene tan entusiastas en este último tiempo: la creación por parte de nuestra institución, en colaboración con nuestras universidades afiliadas y en alianza con la Universidad Nacional de Avellaneda de Buenos Aires, Argentina de la próxima Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual de América Latina y el Caribe. así que no nos pierdan de vista.

Notas

- 1 Adela Formoso se refiere a los géneros desde un punto de vista esencialista y no desde una construcción, un ordenador social en sí mismo. Dirigiéndose a los hombres dice: “que no los podrán resolver nunca (los problemas), si no llaman a la mujer a colaborar en esa parte humana y delicada y fina, que los hombres no pueden entender, como otras cosas de ustedes no las podemos entender”, Archivo Histórico de la UDUAL, expediente sobre el Congreso Latinoamericano de Universidades (fundación de la UDUAL - Universidad de San Carlos de Guatemala), p.6.
- 2 Ídem, p. 1.
- 3 Íbidem.
- 4 Este documento de archivo ya ha sido publicado en revista *Universidades*, núm. 59, enero-marzo 2014.

7 de Septiembre - 42

PRIMER CONGRESO DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS

DEL 15 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 1949

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



GUATEMALA, C. A.

Unidad Femenina de México

X
Excelentísimo Señor Rector de la Gran Universidad de San Carlos de Guatemala, ^{ADELA FOCASSO DE OURESSA} La Universidad Femenina de México agradece profundamente la invitación que se le hizo para venir a este Primer Congreso de Universidades Latinoamericanas y le - trase un saludo cordial de todas las mujeres de mi Patria.

Excelentísimo Señor Rector de la Universidad Autónoma de México; Excelentísimos Rectores y Delegados, Señores Observadores, Invitados Especiales, la Universidad Femenina de México los saluda, y se presenta como la mas pequeña Universidad de América.

Pascal apuntaba que: "El hombre es un junco que piensa", la filosofía China dice que: "la mujer es trigo, es espiga que canta y trigo que dá la vida" y nosotras las mujeres decimos que juntos hombres y mujeres damos vida a la vida. Es por eso que las mujeres de mi Patria, las mujeres de América, las mujeres del mundo estamos deseando colaborar en todos los problemas humanos, prepararnos en la cultura, para ser la colaboradora digna del hombre, es por eso que la Universidad Femenina se abrió para que las mujeres llegaran a ella, para preparar mujeres responsables, en la colaboración del hombre. La Universidad Femenina de México scentúa que las mujeres deben ser colaboradoras, no competidoras.

Aristóteles dice que: "las mujeres forman la mitad de los ciudadanos", es por ello que debe preparárseles en la política, - en la ciencia, en las artes y en las letras, y tambien escribir "el único estado estable es aquel en que todos sus ciudadanos son iguales ante la ley" y basándome en la declaración Universal de los Derechos del Hombre en su primer artículo:

PRIMER CONGRESO DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS

DEL 15 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 1949

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



GUATEMALA, C. A.

"Artículo 1o. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

"Artículo 26o. (inciso 1o.) Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos." (inciso 2o.) La Educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos del hombre y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la Paz".

Se pensó en 1942 abrir un Centro de Estudios Superiores para la mujer mexicana, no porque en mi país no se permite estudiar a las mujeres y a que ^{de} Universidad Autónoma de México estudian cinco mil y además en todas las Universidades de los Estados de la República concurren mujeres a estudiar; pero existe en todos los países de América, y en algunos países de Europa, una enorme cantidad de mujeres que por prejuicios familiares, o por complejos, no desean concurrir a las Universidades, ni a las escuelas particulares; es por eso que se pensó abrir una Universidad para que llegaran a ella, aquellas mujeres que no podían estudiar y que estaban perdiendo su tiempo, sus energías, su inteligencia y su capacidad de acción.

PRIMER CONGRESO DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS

DEL 15 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 1949

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



No. 3

GUATEMALA, C. A.

En 1942 con un grupo de hombres de lo más distinguido de mi país se efectuaron juntas, y en 1943 el 10. de marzo se abrió a la mujer mexicana, a la mujer de América, a la mujer de Europa, la Universidad Femenina de México, porque a ella concurren mujeres de todo el mundo. La Universidad Femenina de México está dirigida por la que habla como Directora General, por la Secretaria General, la señora Martha Cándano de Romero I., profesora en Ciencias de la Educación y dentro de un mes Doctora en Letras; y por un Consejo Técnico que lo forman los hombres más distinguidos de mi país en Ciencias, Letras y Artes; como primer Presidente del Consejo Técnico de la Universidad Femenina fué el ilustre y gran filósofo, maestro, y alto honor que tuve de que fuera mi consejero, Don Antonio Caso; al morir Don Antonio Caso en marzo de 1946, (el maestro de muchas juventudes y que le lloramos aún), asumió la presidencia el ilustre sabio de la Comisión Nuclear y de la Bomba Atómica, Don Manuel Sandoval Vallarta, como vice-presidente el ilustre y gran arqueólogo, Don Alfonso Caso, y los demás miembros del Consejo son: el cono-
ciósimo y gran escritor de América, Don Alfonso Reyes; el ilustre y mundialmente conocido filósofo y Director de las Escuelas de la Universidad Femenina de México, Don José -
Gaos; el arquitecto más importante de mi país, que es mi esposo Carlos Obregón Santacilia; el Historiador Don Federico Gómez de Orozco; el ilustre sabio Don Ignacio González Guzmán; el gran civilista Gabriel García Rojas; el licenciado Alejandro Quijano, Presidente de la Academia de la Lengua correspondiente a la Española y el ilustre maestro y científ

PRIMER CONGRESO DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS

DEL 15 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 1949

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

4)



GUATEMALA, C. A.

fica y sabio español, Dr. Madinaveitia;

Este es el Consejo Técnico de la Universidad Femenina de México; hay 100 maestros hombres y mujeres, que son los mas ilustres catedráticos de la Universidad Autónoma de México, y ahora estudian 350 jóvenes.

La Universidad Femenina es incorporada a la Universidad Autónoma de México, tiene los 5 bachilleratos en Humanidades, en Letras, en Ciencias Sociales, Ciencias Físico Químicas, bachilleratos en Biología, en Arquitectura y en Medicina; las carreras universitarias de Química Farmacéutica Bióloga, la carrera de Letras con una modificación muy importante de la Universidad Femenina de Archivos y Bibliotecas, pero lo más importante e interesante de la Universidad Femenina que deseo que se conozca ampliamente es la creación Tipo de carreras cortas de la Universidad Femenina de México, entre ellas la carrera de Licenciatura en Asuntos Internacionales, que se le había dado el nombre de carrera de Servicio Exterior, Consular y Diplomático, pero limitaba a la alumna nada mas a entrar al Servicio Exterior de mi país, y ahora son Funcionarias Especializadas.

Deseo llamar la atención en esto; las alumnas que se han graduado en Licenciaturas Internacionales ocupan puestos importantísimos en mi país, la señorita Sara Cordero Huerta fué secretaria del Ministro de la Unión Panamericana en Washington, y acaba de ser nombrada Secretaria en Holanda; la señorita Gloria González Garza, que fue nombrada Vice Consul en Boston, más tarde fue enviada como Secretaria a las Naciones Unidas, y ahora esta en el Servicio Diplomático de la Secretaría de Relaciones de México; la señorita Ofelia Vázquez Santaella con dos becas una en Louisiana para especializarse en Derecho Inter-

PRIMER CONGRESO DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS

DEL 15 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 1949

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



GUATEMALA, C. A.

5)

nacional, la otra a las Naciones Unidas para especializarse en Derecho Internacional tambien; la señorita Alicia Aldape, que tuvo dos becas muy importantes, ganó la beca en 150 alumnos de América para estudiar Derecho Internacional en Yale, y acaba de ganar la beca para estudiar y especializarse en Derecho Internacional en Londres.

Las alumnas de periodismo que estan trabajando ya en todos los periódicos y revistas como redactoras, columnistas, reporteras, editorialistas, etc.

Las Secretarias Médicas, auxiliares de los Químicos y que estan trabajando en clínicas y hospitales, Secretarias, etc., y en trabajos particulares. Además de estas carreras la especializacion de las enfermeras, enfermeras anesthesiología, radióloga, anestesista y dietista. La carrera de Secretaria Dental, y la Facultad de Música. Esa es la Universidad Femenina, que presentó a ustedes y que desearía que algún día toda la América tuviera Universidades Femeninas de este tipo para poder realizar una labor conjunta, con todos ustedes en sus grandes Universidades como colaboradoras, y crear las carreras cortas de tipo técnico que favorezcan a las mujeres y a los hombres, que por falta de recursos económicos, y a veces por notener suficientes facultades intelectuales, no pueden hacer esas grandes carreras de cinco, seis y siete años.

Quiero hacer notar que el señor invitado especial de Argentina decía ayer en su discurso que hay noventa y ocho millones de seres humanos en toda la América, y posiblemente me equivoque, pero, 60 millones hay de mujeres, y se está desperdiciando esa potencialidad femenina, que podrá ayudarlos a ustedes en muchos de los problemas humanos que desea resolver, y si les digo, que

PRIMER CONGRESO DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS

DEL 15 AL 25 DE SEPTIEMBRE DE 1949

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



GUATEMALA, C. A.

6)

no los podrán resolver nunca, si no llaman a la mujer a colaborar en esa parte humana y delicada y fina, que los hombres no pueden entender como otras cosas de ustedes no las podemos entender,

La gran Señora Chiang Kai-Shek en 1944 en su largo trayecto por toda China decía: "La mujer debe cumplir su mas importante deber nacional y brindar su inapreciable contribución para "resurgir"; queremos preparar juventudes, esas juventudes que hemos abandonado que hemos olvidado, a la niñez, a la adolescencia y a la juventud, ./.. cómo queremos pedir ahora grandes países! ./.. cómo queremos pedir paz'. ./.. cómo queremos pedir humanismo'. si hemos olvidado a las juventudes, nosotros mismos, cuando juvenes, fuimos olvidados. Ahora la labor inmensa de todos nosotros es preparar a todos esos juvenes, hombres y mujeres y lograr la verdadera cordialidad de los pueblos a través de la cultura.

Rubén Darfo al publicar su libro maravilloso "Azul" decía: "yo levanté con este libro una cordillera de poesía en todo el continente; y yo diría ahora porqué nosotros no hacemos surco por toda la América en cordillera y campo y sembramos la semilla que llevan en el espíritu de los jóvenes, los adolescentes, y la niñez ./..semilla, que nosotros queremos dejar, y que probablemente no podremos ver, y es la paz universal en la conciencia humana para salvar a la vida.

Guatemala, 17 de Septiembre de 1949.

Adela Formoso de Obregón Santacilia.
Delegada Rectora de la Universidad Femenina de México.

Universidades

CRITERIOS

PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS

Las colaboraciones deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Los artículos, ensayos y reseñas deben ser originales, no haber sido publicados con anterioridad, tampoco deben ser sometidos al mismo tiempo a dictamen en cualquier otro impreso.
2. La UDUAL requiere a los autores que concedan la propiedad de los derechos de autor a *Universidades* para que su artículo y materiales sean reproducidos, publicados, editados, fijados, comunicados y transmitidos públicamente en cualquier forma o medio: así como su distribución al público en el número de ejemplares que se requieran y su comunicación pública en cada una de sus modalidades, incluida su puesta a disposición del público a través de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, para fines exclusivamente científicos, culturales, de difusión y sin fines de lucro. Para ello, el o los autores deben remitir el formato de Carta-Cesión de la Propiedad de los Derechos de Autor (que se puede consultar en <http://www.udual.org/revistauniversidades/criterios.html> debidamente requisitado y firmado por el autor (autores). Este formato se puede enviar por correspondencia o por correo electrónico en archivo pdf.
3. Todos los trabajos serán sometidos a dictamen de pares ciegos a cargo de la Cartera de Árbitros de la revista, la cual está compuesta por prestigiados académicos de instituciones nacionales e internacionales. Cada trabajo será enviado a dos dictaminadores según el área de especialización disciplinaria que corresponda. En el caso de resultados discrepantes se remitirá a un tercer dictamen, el cual será definitivo.
4. Los resultados de los dictámenes son inapelables.
5. Con el fin de dar una mejor composición temática a cada número, *Universidades* se reserva el derecho de adelantar o posponer los artículos aceptados.
6. La coordinación editorial de la revista se reserva el derecho de hacer la corrección de estilo y cambios editoriales que considere necesarios para mejorar el trabajo.
7. Todo caso no previsto será resuelto por el Comité de Redacción de la revista.
8. Los trabajos se enviarán al correo: publicaciones@udual.org

Criterios de formato

1. Los trabajos deben tener una extensión máxima de 30 mil caracteres (golpes) en 20 cuartillas incluyendo gráficos, tablas, notas a pie de página y bibliografía.
2. Los trabajos deben entregarse en archivo electrónico a través de correo electrónico, en procesador word, sin ningún tipo de formato, sangrías o notas automáticas.
3. En la portada debe aparecer el nombre completo del autor (es) con una breve ficha curricular con los siguientes elementos: Nombre, estudio (grado/universidad) y correo electrónico.
4. Los trabajos deben presentar un resumen en español, inglés y portugués.
5. También deben incluir palabras clave en español, inglés y portugués.
6. Cuadros, tablas y gráficos deben presentarse agrupados al final del documento o en archivo aparte. En el texto se debe señalar el lugar donde habrán de colocarse.
7. Los títulos y subtítulos deben numerarse con sistema decimal.
8. Las notas a pie de página deben ser aclaratorias o explicativas y han de servir para ampliar o ilustrar lo dicho en el cuerpo del texto, y no para indicar fuentes bibliográficas.
9. Las siglas deben ir desatadas la primera vez que aparezcan en el texto, en la bibliografía, en los cuadros, tablas y gráficos.
10. Las citas deben usar el sistema Harvard.
11. La bibliografía debe estar escrita en el mismo sistema, ordenada alfabética y cronológicamente según corresponda. No usar mayúsculas continuas. Los apellidos y nombres de los autores deben estar completos, es decir, no deben anotarse sólo abreviaturas.

VOICES of Mexico

CISAN-UNAM

Issue 97

Autumn-Winter 2013-2014

MAGAZINE

Published entirely
in English, brings you
essays, articles and
reports about the
economy, politics,
the environment,
international relations
and the arts.

Published three times a year

Subscriptions

Mexico \$140.00 M.N.

United States and Canada US\$ 30.00 dlls.

Other Countries US\$ 55.00 dlls.

Torre II de Humanidades, piso 10,
Círculo interior de Ciudad Universitaria,
México, D.F., c.p. 04510.

Telephone (011 5255) 5623 0308
5623 0281

voicesmx@unam.mx

www.revistascisan.unam.mx/Voices/

BACK ISSUES AVAILABLE
WRITE US FOR A FREE COPY

María Tello, *A Poem with Loop*.
Photo by José Armando González Canto



Instituciones de educación superior afiliadas a la UDUAL

ARGENTINA

Instituto Universitario del Gran Rosario
Universidad Católica de Córdoba
Universidad de Buenos Aires
Universidad Juan Agustín Maza
Universidad Nacional de Avellaneda
Universidad Nacional de Chilecito
Universidad Nacional de Córdoba
Universidad Nacional de Catamarca
Universidad Nacional de Cuyo
Universidad Nacional de La Pampa
Universidad Nacional de La Patagonia "San Juan Bosco"
Universidad Nacional de La Plata
Universidad Nacional de Mar del Plata
Universidad Nacional de Moreno
Universidad Nacional de Quilmes
Universidad Nacional de Río Negro
Universidad Nacional de San Juan
Universidad Nacional de San Luis
Universidad Nacional de Santiago del Estero
Universidad Nacional de Tres de Febrero
Universidad Nacional del Litoral
Universidad Nacional del Sur
Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires

BOLIVIA

Escuela Militar de Ingeniería
Universidad Amazónica de Pando
Universidad Autónoma "Gabriel René Moreno"
Universidad del Valle
Universidad Mayor de San Andrés
Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca
Universidad Privada Domingo Savio
Universidad Tecnológica Privada de Santa Cruz

BRASIL

Universidade do Vale do Paraíba – Univap
Universidade Estadual de Campinas
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Universidade Federal da Grande Dourados
Universidade Federal da Integração Latino-Americana
Universidade Federal de Mato Grosso
Universidade Federal de Minas Gerais
Universidade Federal do Pernambuco
Universidade Federal do Rio de Janeiro
Universidade Federal de Ciências de la Salud de Porto Alegre
Universidade Tecnológica Federal de Paraná

COLOMBIA

Corporación Tecnológica de Bogotá
Corporación Universitaria Americana
Corporación Universidad de la Costa
Corporación Universitaria del Caribe
Corporación Universitaria Remington
Fundación Universitaria Bellas Artes
Fundación Universitaria Juan de Castellanos
Fundación Universitaria María Cano
Instituto Caro y Cuervo
Universidad "Antonio Nariño"
Universidad Autónoma del Caribe
Universidad Católica de Colombia
Universidad Católica de Manizales
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Universidad Cooperativa de Colombia
Universidad de Boyacá
Universidad de Caldas
Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales
Universidad de Córdoba
Universidad de los Llanos
Universidad de Santander
Universidad de Sucre
Universidad del Atlántico
Universidad ECCI
Universidad El Bosque
Universidad Libre de Colombia
Universidad Metropolitana
Universidad Nacional Abierta y a Distancia
Universidad Nacional de Colombia
Universidad Pedagógica Nacional
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
Universidad Piloto de Colombia
Universidad Santiago de Cali
Universidad Santo Tomás
Universidad Simón Bolívar

COSTA RICA

Tecnológico de Costa Rica
Universidad de Costa Rica
Universidad Nacional de Costa Rica
Universidad Técnica Nacional
Universidad Estatal a Distancia

CUBA

Escuela Latinoamericana de Medicina
Instituto Superior Politécnico "José Antonio Echeverría"
Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas

Universidad de Camagüey "Ignacio Agramonte y Loynaz"
Universidad de Ciencias Médicas de La Habana
Universidad de La Habana
Universidad de Oriente

CHILE

Universidad de Valparaíso
Universidad Tecnológica Metropolitana

ECUADOR

Escuela Politécnica Nacional
Universidad Andina Simón Bolívar
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Universidad Central del Ecuador
Universidad de Cuenca
Universidad de Guayaquil
Universidad Laica "Vicente Rocafuerte" de Guayaquil
Universidad Politécnica Estatal del Carchi
Universidad Técnica de Ambato
Universidad Técnica del Norte
Universidad Técnica Particular de Loja
Universidad Tecnológica Equinoccial
Universidad de Manabí
Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador

EL SALVADOR

Universidad de El Salvador
Universidad Evangélica de El Salvador
Universidad Francisco Gavidia
Universidad Pedagógica de El Salvador "Doctor Luis Alonso Aparicio"

GUATEMALA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Universidad Rafael Landívar

HAITÍ

Université D'État D'Haití
Universidad Queensland

HONDURAS

Universidad Nacional Autónoma de Honduras
Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

JAMAICA

University of West Indies

MÉXICO

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Centro de Estudios Avanzados de Las Américas
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del I.P.N.
El Colegio de La Frontera Norte
El Colegio de México
El Colegio de Sonora
El Colegio de Michoacán
Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora
Instituto Nacional de Salud Pública
Instituto Politécnico Nacional
Instituto Tecnológico de Sonora
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente
Instituto Tecnológico Superior del Estado de Hidalgo
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo
Multiversidad Mundo Real "Edgar Morin"
Universidad Abierta y a Distancia de México
Universidad Anáhuac
Universidad Autónoma de Aguascalientes
Universidad Autónoma de Baja California Norte
Universidad Autónoma de Baja California Sur
Universidad Autónoma de Campeche
Universidad Autónoma de Chiapas
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Universidad Autónoma de Guadalajara
Universidad Autónoma de La Laguna
Universidad Autónoma de Nuevo León
Universidad Autónoma de Sinaloa
Universidad Autónoma de Tamaulipas
Universidad Autónoma de Tlaxcala
Universidad Autónoma de Yucatán
Universidad Autónoma de la Ciudad de México
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Universidad Autónoma del Estado de México
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Universidad Autónoma Metropolitana
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
Universidad de Colima
Universidad de Guadalajara
Universidad de Guanajuato
Universidad de Quintana Roo
Universidad de Sonora
Universidad del Centro de México
Universidad del Claustro de Sor Juana
Universidad del Noreste, A. C.
Universidad Estatal de Sonora
Universidad Iberoamericana
Universidad Icel
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Universidad La Salle
Universidad Latinoamericana
Universidad Mundial, Baja California
Universidad Nacional Autónoma de México

Universidad Oberta de Catalunya (Latinoamérica)
Universidad Pablo Guardado Chávez
Universidad Panamericana
Universidad Politécnica de Pachuca
Universidad Politécnica de Tulancingo
Universidad Politécnica del Estado de Morelos
Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo
Universidad Politécnica Metropolitana del Estado de Hidalgo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla
Universidad Tecnológica de Cancún
Universidad Tecnológica "Fidel Velázquez"
Universidad Tecnológica de Querétaro
Universidad Tecnológica de Tulancingo
Universidad Veracruzana
Universidad Virtual del Estado de Guanajuato

NICARAGUA

Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense
Universidad Central de Nicaragua
Universidad Centroamericana
Universidad Nacional Agraria
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (León)
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (Managua)
Universidad Politécnica de Nicaragua

PANAMÁ

Universidad Autónoma de Chiriquí
Universidad Católica Santa María La Antigua
Universidad Especializada de las Américas UDELAS
Universidad de Panamá
Universidad Marítima Internacional
Universidad Tecnológica de Panamá

PARAGUAY

Universidad Católica "Nuestra Señora de La Asunción"
Universidad Nacional de Asunción
Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo

PERÚ

Pontificia Universidad Católica del Perú
Universidad Andina del Cusco
Universidad Alas Peruanas
Universidad Agraria La Molina
Universidad Católica de Santa María
Universidad Católica "Los Ángeles" de Chimbote
Universidad Católica San Pablo
Universidad César Vallejo
Universidad Científica del Perú
Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería
Universidad de Lima
Universidad de San Martín de Porres
Universidad Feminina del "Sagrado Corazón"
Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"
Universidad Nacional de Piura
Universidad Nacional de Trujillo
Universidad Nacional del Callao
Universidad Nacional Federico Villarreal
Universidad Nacional de Mayor de San Marcos
Universidad Privada Antenor Orrego
Universidad Privada de Tacná
Universidad Privada San Juan Bautista
Universidad Ricardo Palma
Universidad Señor de Sipán

PUERTO RICO

Sistema Universitario Ana G. Méndez
Universidad de Puerto Rico

REPÚBLICA DOMINICANA

Instituto Tecnológico de Santo Domingo
Instituto Tecnológico del Cibao Oriental
Instituto Tecnológico de las Américas
Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra
Universidad Abierta para Adultos
Universidad APEC (Acción Pro educación y Cultura)
Universidad Católica Nordestana
Universidad Católica Tecnológica del Cibao
Universidad Central del Este
Universidad del Caribe
Universidad Iberoamericana
Universidad Nacional "Pedro Henríquez Ureña"

URUGUAY

Universidad Católica del Uruguay "Dámaso Antonio Larrañaga"
Universidad de La República
Universidad ORT Uruguay

VENEZUELA

Universidad Central de Venezuela
Universidad de Carabobo
Universidad de los Andes
Universidad del Zulia
Universidad Rafael Urdaneta

ESPAÑA

Universidad de Salamanca
Universidad Internacional de la Rioja



Dossier

La equidad de género, una lucha presente

Lorenza Villa Lever

Contenidos académicos con perspectiva de género en las carreras de la Universidad Nacional del Sur: una tarea pendiente

Paola Buedo y Manuela Salas Médica

Las representaciones sociales sobre el concepto de género en personas que ejercen cargos de gestión en la Facultad de Filosofía Humanidades y Arte y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de San Juan

Valeria Gili Díez, Franco Alexis Barboza Piran y Mariana Guerra Pérez

Académicas politécnicas en las ingenierías y ciencias físico-matemáticas: encrucijadas científicas y configuración genérica

Yohana Castro Bibiano

Testimonios

El futuro llegó hace rato, y es feminista. Experiencias y desafíos en la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Argentina

Victoria Primante y Malena Espeche

Plástica

Archivo del olvido 4º atribuciones erróneas

Cecilia Hurtado

Reseña

Internacionalización académica y científica: políticas, itinerarios, saberes e instrumentos

Raúl Rodríguez Jiménez

Documentos

Adela Formoso de Obregón Santacilia, un antecedente feminista en la fundación de la UDUAL

Anahí Aguirre

