

ANÁLISIS CON VISIÓN DE GÉNERO DE LAS DESVENTAJAS ACUMULADAS DE LAS INVESTIGADORAS EN LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO EN MÉXICO

GENDER-BASED ANALYSIS OF THE ACCUMULATED DISADVANTAGES OF RESEARCHERS IN THE PROCESSES OF KNOWLEDGE PRODUCTION IN MEXICO

Perla Elizabeth Bracamontes Ramírez 

Universidad de Guadalajara, UDG
Guadalajara, JAL, México
perla.bramontes@ucea.udg.mx

Xóchitl Yolanda Castañeda Bernal 

Universidad de Guadalajara, UDG
Guadalajara, JAL, México
xochitl.cas@ucea.udg.mx

Ricardo Pérez Mora 

Universidad de Guadalajara, UDG
Guadalajara, JAL, México
ricardo.perez@ucea.udg.mx

Resumen. El presente escrito tiene el objetivo de analizar con visión de género la percepción de los investigadores de tiempo completo que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), sobre las condiciones que impactan en la producción del conocimiento y la libertad académica en dos contextos universitarios en México. El propósito es de hacer evidente las desventajas que acarrearán las pautas socio-culturales del sistema sexo-género en la labor y desempeño de las investigadoras; además de testar si estos pueden ser elementos que impiden romper con el techo de cristal en las instituciones educativas, así como alcanzar la anhelada conciliación familiar. El análisis empírico a reportar parte de la investigación denominada “*La libertad académica y las condiciones de producción y movilización colectiva de conocimiento de los investigadores*”, con la representación de 25 entrevistas realizadas en dos Instituciones de Educación Superior Públicas mexicanas la Universidad de Guadalajara (U de G) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), las cuales forman parte del ranking de las mejores Instituciones de Educación Superior en Latinoamérica.

Palabras clave: políticas públicas de equidad de género; educación superior; libertad académica; producción del conocimiento.

Abstract. This article aims to analyze under the gender lens the perception of full-time researchers who are part of the National System of Researchers (SNI by its acronym in Spanish, Sistema Nacional de Investigadores). The texts focus on the conditions that impact on the production of knowledge and academic freedom in two university contexts in Mexico, with the purpose of demonstrating the disadvantages that the sociocultural patterns of the sex-gender system imply for the work and performance of the women researchers; in addition to certify if these can be elements that avoid breaking with the glass ceiling in educational institutions, and reach the desired family conciliation. The empirical analysis results from a research entitled “*Academic freedom and the conditions of collective production and mobilization of knowledge of researchers*”, which involved 25 interviews in two Mexican Public Higher Education Institutions: the University of Guadalajara (U of G) and the National Autonomous University of Mexico (UNAM). Both are part of the ranking that evaluate the best Higher Education Institutions in Latin America.

Keywords: políticas públicas de equidad de género; educación superior; libertad académica; producción del conocimiento.

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la transversalidad de género en las políticas universitarias en América Latina ha ido en aumento. Los avances más destacados están relacionados con la creación de oficinas, comisiones, centros de investigación, unidades de igualdad y planes de igualdad. Desde estos ámbitos, suelen elaborarse indicadores de género para diseñar acciones para contrarrestar las desigualdades de género en cada organismo institucional universitario y de vinculación social (Bonder, 2019, p.3). Sin embargo, falta fortalecer acciones para revertir las injusticias que provocan las barreras de género que sufren las académicas e investigadoras para el desarrollo de sus carreras, producción científica, reclutamiento, retención y promoción.

En la actualidad aún los hombres dominan en gran medida la academia y los puestos de poder y liderazgo. Algunos estudios sobre la presencia de las mujeres en la academia y en redes de investigación muestran que las investigadoras están gravemente infrarrepresentadas y minusvaloradas en los más altos niveles de jerarquía (Brouns, 2000; Timmers, Willemsen & Tijdens 2010). Quizá la poca presencia de las investigadoras en estos puestos de poder sea el reflejo de los patrones socio-culturales del sistema sexo-género que se han introducido en el ámbito científico-universitario. Ya que nuestra sociedad aún se rige en

su mayoría por un sistema sexo-género que sostiene una relación desigual de poder entre hombres y mujeres, “transformando la sexualidad biológica en productos de la actividad humana” (Gayle, 1975), y otorga a los varones a una posición privilegiada y de superioridad y a las mujeres a una posición de inferioridad y confinándolas al espacio privado.

En este sentido, el estudio denominado “Gender gaps and scientific productivity in middle income countries: Evidence from Mexico”, realizado por Rivera, Mairesse & Cowan (2017), indica que la brecha de género en el desempeño científico y en las posiciones de liderazgo que padecen las investigadoras se debe precisamente al condicionamiento social y cultural predominante en la sociedad. Si bien las mujeres tienen los mismos objetivos y aspiraciones que sus colegas varones, ¿por qué son tratadas de manera diferente?, también sostienen que su menor rendimiento se debe principalmente a menores oportunidades ofrecidas, dificultades para desarrollar sus investigaciones, problemas en el ingreso a instituciones de prestigio, conflictos para atender los compromisos familiares y la maternidad. Tales obstáculos “impiden que las mujeres tengan las mismas trayectorias profesionales que los hombres” (p.4).

Precisamente en México, se ha trabajado legislativamente para reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Esto quizá se deba en gran medida al arduo trabajo normativo desde las instancias supranacionales como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (Naciones Unidas, 1979), suscrita por México en el año 1980, hasta la legislación nacional más actual, la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2006) que refuerza la garantía de la igualdad sustantiva y prevén acciones en pro de la equidad del pueblo mexicano. Sumado a lo anterior, la Constitución mexicana dicta, en sus artículos 1ro, 4to, 5to, las condiciones tendientes a materializar el aseguramiento de condiciones equitativas para el desarrollo laboral del personal académico e investigador, dimanando con ello en leyes federales y reglamentarias aplicables a la esfera de las Instituciones de Educación Superior. Pese a lo antes descrito, persiste la infra-representación de las mujeres en la ciencia y una mayor brecha de género en patentes tecnológicas “lo que resulta un poco preocupante porque la innovación tecnológica es un motor básico del crecimiento de los países” (Mauleón & Bordons, 2014, p. 2).

Bajo dicha perspectiva, el presente estudio analiza las desigualdades de género que persisten en la Universidad Nacional Autónoma de México y en la Universidad de Guadalajara, centrando el análisis en la percepción del profesorado investigador que forman parte del SNI, con respecto de la libertad académica y las actuales condiciones laborales para producir conocimiento ya sea de forma individual y/o colectiva, así como acceder a puestos de decisión y liderazgo. Con la intención de comprobar, si las políticas institucionales con transversalidad de género han podido mitigar los efectos de los sesgos de género que afectan el desempeño, productividad y desarrollo académico-científico de las investigadoras y que ponen en riesgo la permanencia dentro del SNI.

En la actualidad, menos mujeres integran el padrón del SNI. Las investigadoras representan el 37%, hay 10,683 científicas del total de 28,630 integrantes (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2020a). Y en la UNAM no cambia el panorama, las investigadoras representan el 40,7% y los investigadores el 59,3% (Universidad Nacional Autónoma de México, 2020a). Por ello, es importante consolidar la perspectiva de género en la normativa y estructura institucional, para que impacte positivamente en términos de equidad, igualdad y paridad en las prácticas cotidianas del personal investigador. Precisamente los resultados de esta investigación tienen ese loable propósito.

METODOLOGÍA

El presente escrito muestra parte del análisis del trabajo empírico de la investigación “*La libertad académica y las condiciones de producción y movilización colectiva de conocimiento de los investigadores*”, con la representación de veinticinco entrevistas (bajo el criterio de saturación de categorías) realizadas en dos Instituciones de Educación Superior Públicas mexicanas, la Universidad de Guadalajara (U de G) y la Universidad Autónoma de México (UNAM); en el periodo comprendido de febrero del año 2016 a marzo de 2020, con la finalidad de analizar la perspectiva del profesorado investigador que forman parte del SNI con respecto a su la libertad académica y las actuales condiciones laborales para realizar investigación colectiva y su movilización. Por medio de una selección intencional y previa invitación se efectuaron las entrevistas (con una duración promedio de noventa minutos) al personal investigador participante bajo dos formatos: presencial y a distancia (por medio de la telemática en sesiones sincrónicas). En el caso del profesorado investigador de la U de G las entrevistas se efectuaron de forma presencial y en el caso del profesorado investigador de la UNAM, se optó por realizar las entrevistas de forma presencial a los y las que se

encontraban laborando en el conjunto espacial que conforman el campus principal de la Universidad conocido como Ciudad Universitaria ubicada en Ciudad de México y en el caso del profesorado que se encontraban circunscritos en los Institutos de Investigación de la UNAM con sede en el interior de la República, las entrevistas fueron realizadas de forma telemática en sesiones sincrónicas.

Cabe destacar que el personal investigador entrevistado pertenece a las siete áreas del conocimiento definidas por los criterios específicos de evaluación, enmarcados por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología: I. Físico matemáticas y ciencias de la tierra, II. Biología y química, III. Ciencias médicas y de la salud, IV. Humanidades y ciencias de la conducta, V. Ciencias sociales, VI. Biotecnología y ciencias agropecuarias, y VII. Las ingenierías (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2020b). Es importante destacar que los y las participantes cuentan con la distinción del SNI dentro de las tres categorías establecidas en el reglamento del Sistema identificadas como: I. Candidato(a) a Investigador(a) Nacional; II. Investigador(a) Nacional, con tres niveles, e III. Investigador(a) Nacional Emérito(a) (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2020c). El muestreo no probabilístico, responde además a buscar un equilibrio entre el profesorado participante con respecto al sexo femenino y masculino. El diseño del instrumento para la recolección de información cuenta con seis unidades temáticas donde se circunscriben once categorías de análisis, para los fines del presente escrito se retoman las mismas de forma transversal con énfasis en la categoría denominada “condiciones y prácticas para la producción y movilización del conocimiento”, bajo la subcategoría “percepción de las condiciones de género e igualdad de oportunidades”. El procesamiento del análisis de las entrevistas fue realizado por medio del programa ATLAS.ti.

La realización del trabajo de campo fue presidida por una conducta ética, haciendo énfasis en garantizar al profesorado investigador participante la confidencialidad de la información obtenida y en aquellos casos en que se fue requerida, se expidió una carta confidencialidad y consentimiento. Asimismo, el presente trabajo arroja una serie de testimonios de las y los pertenecientes al personal investigador de cómo perciben y viven las diferencias de género en su labor docente y de producción científica, lo que permite realizar un análisis con perspectiva de género más representativo ya que contempla testimonios de ambos géneros, lo que ha permitido contrastar los resultados obtenidos con otras investigaciones realizadas con anterioridad que abordan parte del tema central de esta investigación. En definitiva, los resultados obtenidos en esta investigación han permitido construir algunas sugerencias con visión de género para fortalecer la (re)formulación e implementación de políticas de igualdad en el ámbito universitario para revertir la desigualdad de género en aspectos de la vida, representación en puestos de decisión y liderazgo, producción científica, y acceso, promoción y permanencia al SNI del personal investigador.

MARCO NORMATIVO Y CONDICIONES PARA LA PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO

Al interior del territorio mexicano, las Instituciones de Educación Superior, se encuentran en la obligatoriedad de atender lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las leyes federales que de ella dimanar, con respecto a las garantías que deben ofrecer a sus trabajadores. De forma general la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, fundamenta el derecho de igualdad de toda persona a tener un trabajo digno por el cual, recibirá a cambio un salario igual, sin tomar en cuenta el sexo del trabajador o su nacionalidad (Cámara de Diputados, 1917). En concordancia con lo establecido con la Carta Magna mexicana, la Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 2º, la importancia de contar con normas que tiendan a propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales, entendiéndose por trabajo digno:

“Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970, p.01).

En los artículos 3º y 56º de la Ley antes referida, se establece además que no podrán instaurarse condiciones de discriminación así como condiciones inferiores de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por tanto, deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de sexo, género, edad, condición social entre otras consignadas en esta Ley (Cámara de Diputados del H.

Congreso de la Unión, 1970). De forma específica, en el Capítulo XVII, la Ley Federal del Trabajo, se establecen las disposiciones que los trabajadores administrativos y académicos así como las universidades e instituciones de educación superior autónomas que por ley deben cumplir ya que persiguen el objetivo de “conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970, p.91).

Como parte del articulado que contempla el antes citado capítulo, se hace evidente dentro de las condiciones que estipula, el principio de igualdad de salarios (para las diferentes categorías académicas) además de señalar que las prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y demás leyes reglamentarias (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970). Además de lo establecido en la legislación federal, las Instituciones de Educación Superior cuentan con su propia normatividad. En el caso de las Universidades que se analizan en la presente investigación, se establecen en diferentes documentos de carácter oficial, la importancia de resguardar el principio de legalidad, así como el principio de igualdad de género para la contratación, permanencia, así como asegurar que el personal académico pueda acceder a las condiciones establecidas por la ley tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Normatividad Universitaria con perspectiva de género

Normativos	Universidad de Guadalajara	Universidad Nacional Autónoma de México
<i>Ley Orgánica</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se rigen por la legislación Federal y Estatal (U de G). ● Se plantea la desaprobación de acciones de discriminación entre las funciones de docencia, investigación y difusión. ● Garantizan la libertad de cátedra e investigación y la difusión de la cultura 	
<i>Estatuto del Personal Académico</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Igualdad en las condiciones para el ingreso, permanencia, estímulos y apoyos económicos de acuerdo a la legislación universitaria. ● Se establece el permiso de maternidad (no especifica el permiso de paternidad). 	
<i>Código de ética</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Parten de los principios constitucionales. ● Igualdad de derechos, procurando evitar la discriminación por el origen nacional o étnico, opiniones, género, orientación o preferencia sexual, religión, edad, estado civil, condición social, laboral o de salud, discapacidades o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana. ● Se busca tener la objetividad e imparcialidad en las evaluaciones académicas. 	
<i>Reglamento (U de G) Estatuto (UNAM) de la Defensoría de los Derechos</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Órgano que previene, atiende y sanciona los problemas derivados del hostigamiento, la violencia de género y todas aquellas afectaciones establecidas en la Legislación Universitaria a favor de la comunidad universitaria. 	
<i>Reglamento del Programa de Estímulos a la Productividad Académica (U de G) Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico (UNAM)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se establecen las bases para otorgar estímulos por productividad al personal académico que se rigen con equidad de género. 	

Fuente: Elaboración propia con base en Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México (1945, 1985, 2013, 2015, 2019, 2020b) y la Universidad de Guadalajara (2004, 2006, 2018a, 2018b, 2019).

Aunado a la legislación antes estudiada, una pieza clave de análisis que persigue la presente investigación radica en lo establecido en el Reglamento en que se circunscribe el Sistema Nacional de Investigadores¹, donde se plantea a lo largo del documento la intención de realizar una evaluación objetiva de acuerdo a lo establecido en su articulado con relación a los méritos de los académicos que hayan ingresado o pretendan incorporarse a dicho Sistema (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2020c). Se muestra además en el artículo 55, la intención de salvaguardar los intereses de las investigadoras que hayan tenido un parto durante el periodo de vigencia de su distinción, otorgándoles “una extensión de dos años. En el caso de que el parto

¹ Programa creado en 1984, con la finalidad de proporcionar una diferenciación salarial por medio de un estímulo económico (beca) no contractual para los académicos que realizaban actividades de investigación (previa evaluación de pares) en las Instituciones de Educación Superior (Acosta, 2000; Gil 2010).

sea en el año de evaluación de su solicitud, podrán solicitarlo para el periodo siguiente” (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2020c, p. 14). Si bien es cierto que, en las instituciones analizadas, carecen de un Plan de Igualdad², la legislación actual en el ámbito de las competencias de las Instituciones de Educación en México, presenta las condiciones en igualdad de oportunidades sin discriminación por cuestiones género, sexo, edad, entre otros; sin embargo, en el siguiente apartado se presentarán las desigualdades de género que perciben las investigadoras y que afectan de forma negativa en la producción del conocimiento, evidenciando las desventajas acumuladas en comparación con sus pares del género masculino.

DESVENTAJAS ACUMULADAS DE LAS INVESTIGADORAS EN MÉXICO: DESIGUALDADES DE GÉNERO QUE IMPACTAN EN LA PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO

En México, al igual que en otros países, se mantiene la tendencia de la incorporación masiva de las mujeres a la educación media superior, así como el crecimiento de la plantilla académica de mujeres investigadoras. Como muestra de ello, precisamente en el calendario escolar 2018 - 2019 del Sistema Medio Superior en México, el estudiantado femenino representa la mayor matrícula, con un total de 2, 660, 635 mujeres.

Tabla 2. Estadística de educación media superior del año 2018 al 2019

Tipo, servicio y sostenimiento	Alumnos		
	Total	Mujeres	Hombres
Educación media superior	5, 239, 675	2,660,635	2,579,040
<i>Bachillerato general</i>	3,287,828	1,712,471	1,575,357
<i>Bachillerato tecnológico</i>	1,889,451	912,469	976,982
<i>Profesional técnico</i>	62,396	35,695	26,701
<i>Público</i>	4,242,200	2,139,185	2,103,015
<i>Privado</i>	997,475	521,450	47,6025

Fuente: Principales Cifras del Sistema Educativo en México del año 2018 al 2019, Secretaría de Educación Pública (2019).

De igual forma, en la Educación Superior en México las mujeres representan la mayor matrícula con un total de 1, 980, 888.

Tabla 3. Estadística de educación superior del año 2018 al 2019

Tipo, servicio y sostenimiento	Alumnos		
	Total	Mujeres	Hombres
Educación superior	3,943,544	1,980,888	1,962,656
<i>Normal</i>	91,978	68,732	23,246
<i>Licenciatura</i>	3,610,744	1,786,715	1,824,029
<i>Posgrado</i>	240,822	125,441	115,381
<i>Público</i>	2,773,338	1,341,229	1,432,109
<i>Privado</i>	1,170,206	639,659	530,547

Fuente: Principales Cifras del Sistema Educativo en México desde el año 2018 al 2019, Secretaría de Educación Pública (2019).

Asimismo, la siguiente tabla muestra que desde el año 2013 al 2020 se ha incrementado la incorporación de las mujeres académicas de la UNAM al Sistema Nacional de Investigadores.

Tabla 4. Incremento porcentual de las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadoras del año 2013 al 2020

Periodo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Total de investigadores en el SNI</i>	3,773	3,952	4,202	4,314	4,598	4,736	4,812	4,943
<i>% de mujeres</i>	38.6%	39.0%	39.9%	39.9%	40.1%	40.0%	40.0%	40.7%

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México (2020a).

²La Universidad Nacional Autónoma de México, estableció en el año 2010 la creación de la Comisión Especial de Equidad de Género y en el año 2013, los lineamientos generales para la igualdad de género, acordados por la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, no se detecta un Plan de Igualdad Institucional.

Los datos antes reportados, representan un gran avance en términos de paridad de género (en términos de acceso al sistema educativo), sin embargo, en la realidad existe un trato desigual en la práctica académica y de producción del conocimiento de las mujeres investigadoras pertenecientes al SNI. Precisamente, nuestro interés en esta investigación es exponer y analizar las diversas desventajas acumuladas que acarrear los estereotipos de género en el sistema educativo superior y conocer el sentir de las investigadoras, al verse inmersas en condiciones desiguales que acentúan más las diferencias de poder y liderazgo, cuando tienen que competir con el resto del personal investigador del sexo masculino en el desempeño de las actividades académicas, de investigación y cargos de dirección o gestión universitaria. La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito universitario, también ha generado nuevas tendencias para perpetuar la desigualdad de trato en el gremio del profesorado investigador, donde las investigadoras son las más afectadas por los resquicios aún inquebrantables de la dominación masculina. En algunos discursos del colectivo de mujeres investigadoras con alto reconocimiento y prestigio dentro de la academia concuerdan que:

Existe la percepción bastante generalizada de que las mujeres tienen que enfrentarse a una serie de barreras añadidas que no suelen tener los varones. Se trata de dificultades encontradas en el funcionamiento de la institución, en el contacto con el mundo empresarial o relacionadas con el entorno personal o familiar (Pastor, Pontón, Acosta, Belzunegui, Aguado, Poveda, Blanco & Rodríguez, 2015, p.73).

Esto conlleva, a un escenario de desventajas que desfavorecen las condiciones de igualdad para las mujeres investigadoras, al ser alcanzadas y perjudicadas por los códigos de género en las Universidades que aún siguen vigentes, porque no se ha erradicado la (re)producción del sistema patriarcal en este ámbito de enseñanza y producción científica “a pesar de las transformaciones democráticas de su vieja estructura, y los códigos sociales de género, aunque se transforman, cobran nuevos significados para seguir manteniendo la estructura de privilegios masculinos” (Ballarín, 2015 p.9). Esta discriminación por razón de género, efectivamente trasciende los espacios universitarios posicionando a los varones en un estado de poder y de privilegio, ocupando los mejores puestos de liderazgo y gestión académica y a las mujeres a un estado de marginalidad y subordinación. La cual, es sentida por la mayoría de las mujeres investigadoras entrevistadas al manifestar que se encuentran en un entorno sexista y sin un acceso a condiciones equitativas reales, principalmente por la práctica de la cultura patriarcal que asigna los estereotipos de género los cuales son los generadores de la jerarquización y dominación de las mujeres, aunque “existan diferencias en los roles masculinos y femeninos en las diferentes culturas, no existe ninguna sociedad en la que las mujeres posean más poder que los varones” (Cobo, 1995, p.11). Precisamente, una de nuestras entrevistadas indica que existe en su ámbito laboral una brecha de género muy grande y que es:

Muchísimo más complicado para una mujer poder acceder a todas las ramas del conocimiento, producir ciencia y puestos dentro de la academia es más fácil para mis compañeros, sí creo que todavía hay muchísimo por hacer, en la dinámica social como en la parte legal [...], aunque la UNAM tiene grandes esfuerzos por tratar de solventar esta brecha de género, me parece que no es suficiente y es necesario aún más. [...] ejemplo empecé este trabajo me contrataron a mí y contrataron a otro profesor de la facultad [...] él era un persona mayor de unos 50 años, su habilidad con la computadora no era tan buena entonces, le pedían a él una cosa y me pedían tres cosas a mí al mismo tiempo y un día platicando con él me di cuenta que el salario de él era el doble del salario que el mío siendo que habíamos entrado al mismo tiempo que teníamos las mismas obligaciones dentro del trabajo, o quizá yo tenía un poco más, pero, pues me pareció muy injusto que fuera el doble. ¡Claro que yo en ese momento, me sentía sumamente afortunada!, porque había venido de un tiempo de estar sin trabajo, sin ingreso, tratando de activar mi SNI, entonces, yo en realidad lo que quería era activar el SNI y ya el trabajo era como un plus para mí, pero son situaciones que no deberían de pasar dentro de la Universidad (E-17M-UNAM).

Se pone en manifiesto los sesgos de género hacia un trato preferencial en función al sexo masculino en un entorno universitario que no se percibe como una institución pública que discrimina, sí no todo lo contrario, se le considera un ambiente regido por el principio de igualdad, además que exhibe la brecha salarial de género que es poco frecuente que sucedan estas condiciones de diferenciación salarial en las universidades, ya que se garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución, es decir, por trabajos de igual valor entonces igualdad de remuneración entre trabajadores sin distinción de sexo, además, que existe condiciones para una mayor transparencia en la política salarial universitaria dando entrada directa a un “camino para corregir las desigualdades retributivas de género [...], porque la garantía de la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha sido y sigue siendo un presupuesto necesario para cerrar la brecha

salarial” (Sáez, 2016, p. 97-119). Por tanto, al parecer aún hay excepciones dentro de las instituciones públicas que se rehúsan en aplicar este precepto de igualdad democrática. Otra desventaja que en unanimidad concuerdan las entrevistadas es la maternidad, la cual, obliga a las investigadoras a parar por un tiempo determinado su producción científica, porque los cuidados de los infantes suponen grandes cargas de desgaste que afectan sin lugar a duda la salud de las mujeres y su rendimiento en cualquier entorno laboral:

Ahora si tenemos un niño, es como [...] un año menos de productividad (E-22M-UNAM).

Existen las mismas condiciones para los hombres y mujeres, pero cuando tú te conviertes en madre se vuelven en contra tuya [...], es la vida privada pero que impacta rotundamente en tu producción, tu calidad de vida, tu nivel (E-1M-UDG).

Por tanto, la maternidad se ha postergado en los últimos años para aquellas mujeres que “académicamente preparadas, acceden al mercado laboral y siente que ésta, ocasiona unos frenos a su realización profesional” (Sánchez, 2012, p.1880).

Esto puede significar, que las investigadoras puedan verse afectadas en su permanencia del SNI al no reunir los elementos de producción científicos necesarios para someterlos al concurso de evaluación, a pesar de contar con una ampliación de su distinción por un año por maternidad, tal como se establece en el antes citado artículo 55 del Reglamento del SNI (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2020c), aún se considera poco tiempo para esta gran responsabilidad en aras del disfrute de la conciliación familiar y para recuperar la dinámica de producción científica que ha estado intacta:

Yo creo que existen diferentes condiciones para las investigadoras en general se han generado algunas iniciativas por ejemplo en el SNI que ya mencionan algunos artículos en su reglamento con las condiciones para las investigadoras porque les dan pausa, las esperan y les extienden el tiempo; pero no creo que de fondo se hayan solucionado de fondo son las desventajas culturales que venimos arrastrando de mucho tiempo (E-4M-UDG).

Efectivamente, la mayoría de las entrevistadas vuelven a (re)afirmar que las desventajas por razón de género parten de la cultura androcéntrica que marca las diferencias y los privilegios según el género y las mujeres llevan la asignación y el deber de ser esposas, madres y cuidadoras del hogar, lo que las lleva a poner al máximo sus capacidades en un gran esfuerzo estresante para estar a la vanguardia y en posibilidad de competir a la par de sus colegas varones y luchar contra la construcción cultural del orden patriarcal, que marca las desigualdades entre mujeres y hombres:

La desventaja es cultural, porque el esposo no tiene tiempo para atender a los hijos, porque solamente la mujer tiene que atender a los hijos, cuestiones culturales más que cuestiones institucionales (E-3M-UDG).

Las tareas que se le encomienda a la mujer, las tareas domésticas, las tareas de comida o este tipo de cuestiones, del cuidado de los hijos que yo creo que en general si es una carga fuerte para el género femenino que representa en nuestra labor una enorme desventaja [...] porque además de dedicarle más tiempo a las tareas del hogar a la par tienes que demostrar más capacidad intelectual para que tus colegas te vean como iguales (E-2M-UNAM).

En este sentido, en la actualidad tanto hombres como mujeres si se lo proponen pueden ser igualmente competentes, sin embargo, no se valoran de la misma forma. Desafortunadamente aún hay resistencia en dictaminar con visión de género, la misoginia entra en acción e inicia la desacreditación sexista, por lo que las mujeres deben de trabajar el doble que ellos (Román, Ríos, & Traverso, 2013, p. 93) para ser reconocidas en el ámbito público y combatir la impuesta racionalización del sistema de dominio patriarcal en todas las esferas de la sociedad.

Para algunas de las mujeres investigadoras entrevistadas no se sentían en ningún momento estar laborando en un ambiente de discriminación por razón de género, al contrario, manifestaban estar en igualdad de condiciones con sus colegas varones porque la normatividad universitaria contempla el principio de igualdad, es extraño que no se percaten ni siquiera de los micro machismos o micro desigualdades a su alrededor, es posible que no son tomados en cuenta por “considerarse sin importancia y que forman parte de una cultura que podría denominarse masculinista” (Valentich, 1995, p. 240), es decir, porque han adoptado o normalizado esta cultura como válida en su actuar y vida cotidiana con la posible

intención de ser aceptadas, valoradas y reconocidas en el universalismo androcéntrico o no considerarse víctima de la dominación masculina, por ejemplo: “Considero que, si tenemos las mismas oportunidades, o al menos nunca me ha tocado a mí ser discriminada por mi condición de mujer” (E-4M-UNAM). Sin embargo, sí reconocen que hay menos mujeres investigadoras que ocupan puestos de liderazgo dentro de la academia, un claro ejemplo ocurre en un instituto de investigación en la UNAM correspondiente a las llamadas ciencias duras, donde predominan los investigadores varones con un total de 27 y sólo 3 mujeres investigadoras, sin lugar a duda aún sigue inquebrantable las fronteras del famoso techo de cristal. Pero las investigadoras atribuyen esta desfavorable inequidad a que aún está sesgada esta carrera, a las pocas egresadas que deciden conformar una familia y dedicarse a ella. Por ello, no continúan con sus estudios de posgrado y las becas posdoctorales se las otorgan más a los varones:

“DGAPA³ asigna en promedio uno o dos posdoctorados por Institución, entonces, salió la lista y se me hizo curioso contar cuantos hombre y cuántas mujeres había y la cantidad de mujeres que había recibido la beca de posdoctorado era menos de 20%, [...] y aproximadamente el 80% a los hombre, entonces, pues me parece incongruente, porque por un lado hay un discurso en donde aparentemente tratan de hacer equitativa la situaciones y creo que sí hay un mayor intento por contratar mujeres dentro de las Instituciones, [...] pues no sé exactamente cuántas solicitudes de mujeres habrán recibido, pero me parece que es muy claro en la edad de uno, entre más uno se hace viejito en su carrera académica, es más difícil, encontrar mujeres a la par, porque este tipo de situaciones hacen que el camino para un hombre sea mucho más fácil que para una mujer (E-1M-UNAM)”.

Pudiera considerarse estas ventajas al sexo masculino, para acceder a estudios de posgrado o posdoctorales y a puestos de liderazgo por su mayor “disponibilidad de tiempo, más dedicación, menores obligaciones familiares, mayor movilidad, sin el paréntesis del embarazo y maternidad, mayor credibilidad, mayor valoración social” (García-Valcarcel, Hernández, & Cruz, 2004, p. 99), privilegios concedidos por la asignación de su rol masculino legitimado por el sistema patriarcal. Con respecto a la percepción que tienen los hombres investigadores entrevistados la mayoría reconoce que sí existen desventajas para sus compañeras investigadoras por su condición de género femenino a pesar de contar con una normatividad paritaria. Está situación afirman que ha generado que algunos colegas varones se beneficien para ocupar plazas o ascender con mayor rapidez a puestos directivos; “Lo que percibo es que los hombres son históricamente [...] o han tenido ventajas, ventajas no necesariamente buscadas, pero es un hecho que me parece innegable, entonces no creo que haya una situación justa entorno al género (E-5H- UNAM)”. Ciertamente, gozan de estas ventajas los varones porque son receptores de la herencia cultural androcéntrica que los ubica en una posición de poder por el simple hecho de nacer con el sexo masculino, es decir, el discurso de superioridad masculina radica en “una antología diferente para cada sexo, en la que la diferencia sexual es definida en clave de superioridad masculina y de inferioridad femenina” (Cobo, 2008, p. 51). Sin embargo, afirman que la maternidad es la principal desventaja que sus compañeras enfrentan, y que de antemano tienen asumido congelar por un tiempo su productividad y aspiraciones de ascenso dentro de la Universidad:

No podemos tener las mismas condiciones por la sencilla razón de que sobre todo en las etapas tempranas de la investigación son las etapas en las que la mujer por razones biológicas puede tener familia entonces, ya desde ahí no pueden ser las mismas condiciones (E-8H- UDG).

Sí hay machismo [...] conozco testimonios de colaboradoras de colegas. [...] Hay un momento de factores como la maternidad y no sé qué roles hay que jugar dentro de la sociedad y fuera del Instituto que también afectan, pero que también hay ciertas percepciones dentro de los propios institutos, nosotros no somos ajenos a lo que pasa fuera (E-1H-UNAM).

También, si hablamos en términos de competitividad y para lograr el éxito en el ámbito académico, existen sacrificios por parte de las mujeres que afectan su vida personal y lo tuvo muy presente un investigador, al reconocer que:

Muchas investigadoras que sacrifican su vida personal para tener una carrera profesional exitosa, entonces, o muchas no se casan, o bien otras se casan, pero deciden con el marido no tener hijos,

³ Dirección General de Asuntos de Personal Académico.

no tener familia y dedicarse completamente a la ciencia, he visto mujeres que hacen eso (E-3H-UNAM).

Por otra parte, muy pocos investigadores varones manifestaron que no hay ninguna desventaja por cuestión de género o desconocían si hubiera algún caso en su desarrollo universitario:

Mi percepción es que no hay diferencia de género ahora (E-2H-UNAM).

Bueno ahí no me consta que el hecho de pertenecer a un género una persona tenga falta de oportunidad dentro de la Universidad, que pueda ser un fenómeno que suceda, si sucede, pero las cuestiones de saber a qué se debe, pues no, finalmente los cargos que se dan en la Universidad yo los observo que se dan más a la confianza (E-7H-UDG).

Sin embargo, se alejan de la complicidad colectiva de los pactos patriarcales que normalizan los estereotipos de género, porque aceptan la existencia de conductas misóginas hacia sus compañeras investigadoras. Ya que la constante (re)producción en la vida cotidiana de estas actitudes contribuye a considerarlas como normales, de modo que, se tornan invisibles y aceptables tanto para hombres y mujeres (Ballarín, 2015 p, 34).

Creo que algunos profesores ya más grandes, tienen todavía [...] cómo decirlo [...] como que discriminan a las mujeres [...] puede ser que inconscientemente lo hagan algunos, ya que tradicionalmente [...] está siempre fue un área de hombres, afortunadamente ya no, creo que ya hay más mujeres (E-2H-UNAM).

He escuchado a colegas decir ciertos comentarios que desacreditan a las mujeres indicando que hay condiciones más difíciles para la mujer, y que son resolubles y que hay muchos casos en los que la mujer alega opresión o tener condiciones desfavorables, cuando la realidad no es eso, es incompetente, según ellos (E-7H-UDG).

Cada vez crece la sensibilidad y el rechazo hacia los sesgos en el trato discriminatorio en función del sexo. Sin embargo, aún se encuentran muy arraigadas estas prácticas, porque se asocian a la mentalidad predominante y tradicional que han vivido los individuos día tras día.

Por ello, no es de extrañar que “el colectivo de más edad, como consecuencia de la asimilación de los roles de género tradicionales, tenga mayor dificultad para percibir posibles prejuicios hacia la mujer” (García-Valcarcel, Hernández, & Cruz, 2004, p. 97). Asimismo, parece que se está rompiendo con el modelo hegemónico de masculinidad tradicional y predominante, que se caracteriza por ser esencialmente sexista, homofóbico, superior y dominante, como bien indica, Boscán (2008), este modelo hegemónico resulta incompatible “con una sociedad donde se respeta la diversidad y el derecho de los individuos a elegir su propia forma de vida. En este tipo de sociedad, habría de darse un rechazo a la imposición de un único modelo de masculinidad” (p. 94). Por tanto, es importante visualizar el surgimiento de distintas masculinidades dentro de los espacios universitarios y propiciar manifestaciones de masculinas de carácter positivo antisexistas, que apoyen el desarrollo de unas relaciones de poder y de oportunidades más equitativas con las mujeres, implicando con ello la (de)construcción de la visión negativa, jerarquizada y desvalorativa sobre la feminización. Por otra parte, cabe mencionar que los resultados obtenidos en esta investigación han permitido compararlos con dos investigaciones que abordan parte del tema discutido en este estudio, y constatamos que sus resultados son muy similares a los nuestros:

Parte de los resultados de este estudio, coinciden con la investigación de Cárdenas (2015), sobre la Participación de las Mujeres Investigadoras en México, donde indica que en México la participación de las mujeres en SNI es menor que la de los hombres, los cargos con mayor responsabilidad en las universidades son ocupados por hombres (prevalenciando inquebrantable el techo de cristal) y que pocas mujeres llegan a consolidarse en el Nivel III del SNI o pierden su distinción (del SNI) en cualquier de los niveles catalogados, porque deciden brindar “parte de su tiempo a la procreación de sus descendientes, y en la mayoría de los casos a su cuidado y educación inicial” (Cárdenas, 2015, p. 5).

- 1) Otra similitud de resultados la encontramos, en el estudio realizado por Sifontes & Morales (2014) sobre Desigualdad de Género en Ciencia y Tecnología: un estudio para América Latina, donde indican que en el periodo de 2006 a 2012 en América Latina con respecto a la desigualdad de género

en el área de ciencia, tecnología e innovación se observa una menor desigualdad de género, ya las mujeres tienen tantos logros educativos como los hombres, porque acceden y se titulan de carreras profesionales, pero en lo que se refiere a la participación económica, igualdad salarial y el acceso a puestos de liderazgo aún persisten grandes diferencias por cuestiones de género que reflejan altos niveles de desigualdad. Asimismo, la producción de patentes por parte de las investigadoras – inventoras son menores que la de sus compañeros varones (Sifontes y Morales, 2014, p. 108).

Esto permite hacer una reflexión y constatar que no hay cambios significativos del periodo de 2006 al 2020, en cuanto a la (de)construcción de roles de género que afectan el desarrollo profesional de las investigadoras en el ámbito universitario, a pesar de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas universitarias. Por ejemplo, en la actualidad en las dos Universidades materia de estudio aún es menor la presencia de las mujeres en cargos de decisión y liderazgo (ver gráfico 1 y 2). Al parecer, aún hay resistencia de insertar la paridad en este ámbito, lo cual puede ralentizar la aplicación de las políticas de igualdad, ya que “cuando las mujeres ocupan cargos de alto nivel se hace más hincapié en la igualdad de género en las políticas y en la práctica” (Clots-Figueroa, 2012; Smith, 2014, como se citó en Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2018).

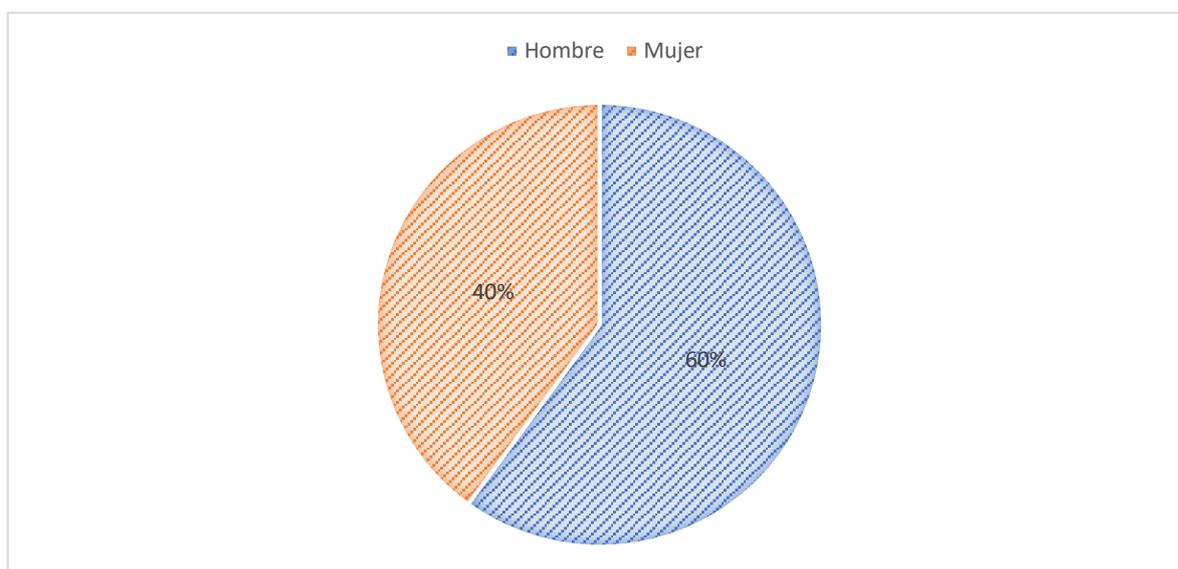


Gráfico 1. Representación porcentual de hombres y mujeres en la Junta de Gobierno de la Universidad Nacional Autónoma de México 2020. Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México, (2020a).

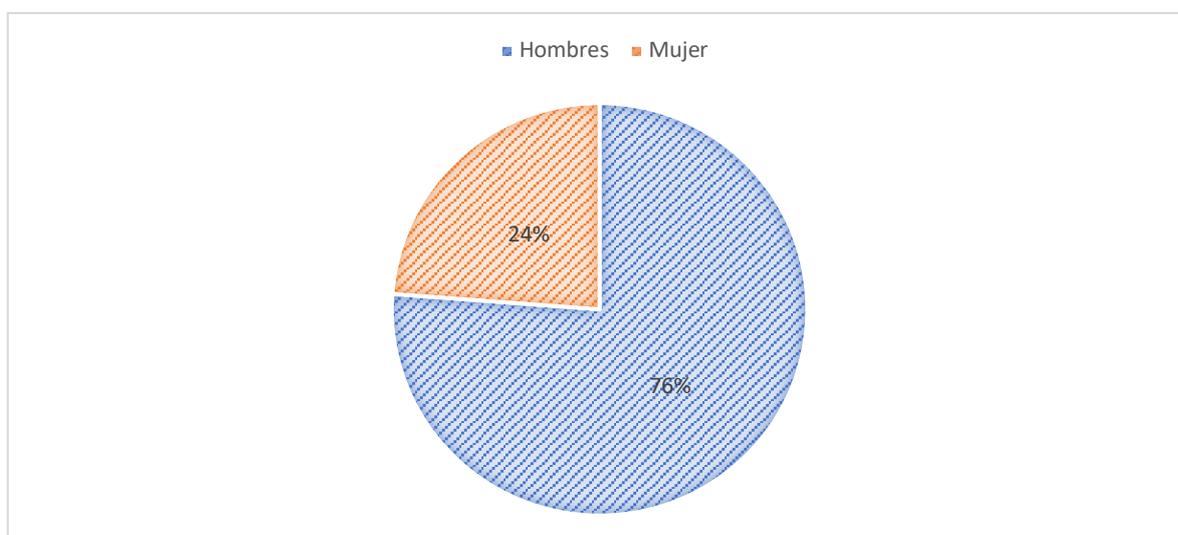


Gráfico 2. Representación porcentual de hombres y mujeres del Consejo de Rectores 2020 en la Universidad de Guadalajara. Fuente: Universidad de Guadalajara, (2020).

CAMBIAR ¿PARA QUÉ? REFLEXIONES Y SUGERENCIAS PARA ROMPER CON LAS DESVENTAJAS ACUMULADAS

Como hemos constatado en esta investigación, la incorporación con más frecuencia de mujeres a la academia y a la investigación en las universidades pone en manifiesto el descontento de numerosas voces que anuncian (en su mayoría del colectivo de mujeres investigadoras, pero también se suman colegas varones aliados de las reivindicaciones feministas), el trato desigualitario por razón de género en el acceso a cargos de gestión y a las condiciones y recursos para mejorar la producción del conocimiento. Efectivamente las desventajas acumuladas afectan en mayor o menor medida, según sea el caso particular, la productividad de artículos y libros de las investigadoras lo que puede significar poner en riesgo su permanencia en el SNI, pese a la transformación democrática con visión de género en la normatividad universitaria, pero que aún es insuficiente, porque no se ha podido eliminar por completo con los códigos ocultos del poder informal dominante de carácter patriarcal que produce desequilibrios entre hombres y mujeres, por eso no se ha podido cruzar el laberinto de cristal universitario ya que:

(...) superar sus barreras, sigue siendo una difícil tarea, pues si no es fácil romper el dominio masculino sobre la teoría, más difícil aun es modificar el que se ejerce sobre las prácticas y formas de relación, porque es justamente sobre ese entramado de relaciones masculinas donde se sostiene el poder que legitima la teoría (Ballarín, 2015, p.24).

Por ello, proponemos algunas sugerencias para eliminar las desventajas por cuestión de género en el ámbito universitario:

- a) Buscar mecanismos para que la academia reconozca y valore la producción científica de las investigadoras, además de fomentar la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de investigación de todo el personal investigador.
- b) Reconocer que los permisos o extensiones de apoyos por el SNI por tener hijos/as deben de otorgarse con paridad al personal académico e investigador, para el disfrute y cuidados que requiere la responsabilidad compartida de la maternidad y la paternidad.
- c) Establecer el ejercicio de la paridad en los cargos de gobierno de mayor rango, en las academias y redes para equilibrar las desigualdades de poder.
- d) Facilitar los mecanismos administrativos para solicitar la distribución equitativa con respecto a la carga horaria docente para fomentar la conciliación familiar.
- e) Eliminar la educación sesgada y motivar a las alumnas a cursar carreras que tradicionalmente eran exclusivas de los varones, con la intención que en un futuro existan más investigadoras en todas las ramas del conocimiento.
- f) Incluir en las disciplinas la perspectiva de género, bajo los postulados y aportes teóricos de la epistemología feminista y de los estudios de género, con la intención de erradicar los contenidos androcéntricos en el currículo escolar y (des)naturalizar las diferencias construidas culturalmente por el sistema sexo-género, y así contribuir con eliminación de la (re)producción de códigos de género.
- g) Equilibrar las cargas familiares y del hogar, mediante la co-responsabilidad entre los miembros del núcleo familiar.
- h) Crear cursos de capacitación co-educativa al personal docente-investigador sobre estudios de género y derechos humanos de las mujeres para sensibilizar y erradicar el modelo sexista, dicotómico, jerarquizado de los estereotipos de género en el sistema educativo.
- i) El diseño, implementación, y evaluación de un Plan de Igualdad de Género para transformar la cultura androcéntrica anclada en la institución desde acciones con enfoque de género para generar condiciones igualitarias para el desarrollo personal, académico y social del personal investigador.

Ya que, hasta el momento la tendencia en América Latina en cuanto a Planes de Igualdad en Universidades, se enfoca principalmente a “favorecer la igualdad de oportunidades en los trayectos formativos y profesionales del estudiantado, erradicar las violencias de género en los ámbitos educativos y el diseño curricular de las diferentes carreras” (Bonder, 2019, p. 14).

Por ello, es importante propiciar el desarrollo de planes de igualdad orientados a: “revertir las barreras de género en el reclutamiento, retención y desarrollo de carreras de mujeres, investigadoras y profesoras universitarias, avanzar hacia la igualdad de género en los ámbitos y

posiciones de toma de decisión en las instituciones e integrar la dimensión de género en los contenidos de la investigación” (Bonder, 2019, p. 2).

En definitiva, la incorporación de las mujeres en el ámbito de la investigación resulta de gran relevancia para fortalecer los campos del conocimiento, ya que al aumentar la cantidad de mujeres en las categorías profesionales, puestos de liderazgo, cuerpos académicos y en los grupos de trabajo del sector científico y tecnológico, se asegura una visión distinta, enriquecedora y más equitativa para brindar soluciones consensuadas con visión de género a cualquier tipo de problema, por ello es importante que “la situación actual de participación de las mujeres investigadoras debe corregirse por respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (Cárdenas, 2015, p. 6), es decir, con carácter urgente se necesita la instaurar la acción positiva en el ámbito científico universitario donde las investigadoras o inventoras se incorporen “en la política y toma de decisiones del quehacer científico es menos probable que existan sesgos de género en el desarrollo científico” (Sifontes y Morales, 2014, p. 97) y por ende se garantizaría la igualdad de oportunidades.

CONCLUSIONES

La investigación llevada a cabo ha permitido recoger el sentir y el malestar de la existencia de una serie de elementos que ponen al descubierto las desventajas que producen las pautas socio-culturales del sistema sexo-género en el trabajo académico de las investigadoras en el ámbito universitario y que efectivamente afectan su desempeño en la producción científica, la cual puede traer consecuencias negativas porque habría la posibilidad de perder su distinción como miembro en el SNI, que se traduce como un gran retroceso para desarrollo profesional de las mujeres, en algunos sacrificios personales y en el entorpecimiento del buen funcionamiento de las políticas paritarias en la universidades, porque aún persisten los códigos de género que favorecen en primer lugar a los varones. Sin embargo, cada vez es más difícil invisibilizar los desequilibrios de poder y de acceso de oportunidades en el entorno universitario y el rechazo aumenta tanto por mujeres como por hombres, es decir, las investigadoras ya no toleran estar supeditadas bajo el prototipo de control masculino, más a sabiendas que cuentan con una normatividad que las coloca en igualdad de condiciones para el acceso y promoción sin distinción de género, asimismo algunos investigadores varones luchan por (des)interiorizar los roles de género (que han sido introducidos desde el nacimiento), practicando nuevas masculinidades positivas para contribuir a sociedades libres de sesgo. Es necesario adoptar nuevas medidas para (re)construir las políticas de igualdad en el entorno universitario bajo una mirada crítica con perspectiva de género para dar una respuesta real a las dificultades que se enfrentan las mujeres investigadoras para conseguir una igualdad sustantiva, representatividad, reconocimiento, conciliación familiar y elevar la producción y movilidad científica de calidad, así como alcanzar un mayor bienestar para todo el gremio de investigadores, bajo los lineamientos del principio de igualdad y de coeducación que permite comprender, compensar y equilibrar las desigualdades por razón de género, con la finalidad que las políticas de igualdad de género en las universidades no sean sólo políticas de buenas intenciones.

REFERENCIAS

- Acosta Silva, A. (2000). *Estado, políticas y universidades en un periodo de transición*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara: Fondo de Cultura Económica.
- Ballarín, P. (2015). Los códigos de género en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, 19-38. Recuperado el 02 de mayo de 2020 de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie68a01.pdf>
- Bonder G., (2019). Planes de Igualdad de género en universidades y centros de investigación en América Latina. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina, FLASCO Argentina. Recuperado el 12 de abril de 2020 de http://www.ragcyt.org.ar/descargas/909_doc.pdf
- Boscán Leal, A. (2008). Las nuevas masculinidades positivas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41), 93-106. Recuperado el 06 de marzo de 2020 de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162008000200006&lng=es&tlng=es.
- Brouns, M. (2000). The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case. *Higher Education in Europe*, 193-199. Recuperado el 03 de abril de 2020 de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713669261>
- Cámara de Diputados. (1917). Última Reforma DOF 08-05-2020). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). Última Reforma DOF 02-07-2019). *Ley Federal del Trabajo*. Estados Unidos Mexicanos: Diario Oficial de la Federación.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (14 de junio de 2006). *Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres*. Recuperado el 02 de abril de 2020 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
- Cárdenas Tapia, M. (2015). La participación de las Mujeres Investigadoras en México. *Revista Investigación Administrativa*, 44, 116, 1-18. Recuperado el 17 de marzo de 2020 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_serial&pid=2448-7678&lng=es&nrm=iso
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (2020a). Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Sistema Nacional de Investigadores. Género y Ciencia. Recuperado el 19 de junio de 2020 de <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (2020b). Sistema Nacional de Investigadores. Criterios del Sistema Nacional de Investigadores. Recuperado el 24 de abril de 2020 de <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/sni/convocatorias-conacyt/convocatorias-sistema-nacional-de-investigadores-sni/marco-legal-sni/criterios-sni>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (07 de agosto de 2020c). Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores. Recuperado el 27 de enero de 2020 de <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/marco-legal/reglamento-sni/20142-reglamento-sni/file>
- Cobo R. (1995). Género. En C. Amorós, *10 Palabras clave sobre la mujer* (págs. 55-84). Pamplona, España: Verbo Divino.
- Cobo, R. (2008). El género en las ciencias sociales. En Laurenzo P., Maqueda M., & Rubio A., *Género, violencia y derecho* (págs. 49-60). Valencia, España: Tirant lo Blanch,
- García-Valcarcel, A., Hernández, A., & Cruz, M. (2004). Igualdad de oportunidades en el dominio de la función docente universitaria: situaciones de hombres y mujeres en la universidad del siglo XXI. *Educación y Pedagogía*, 93-114. Recuperado el 21 de mayo de 2020 de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/6016/5423>
- Gayle, R. (1975). The traffic in women: notes on the political economy of sex. En, Reiter R., *Toward an Anthropology of Women*, (pp.132-142). New York: Monthly Review Press.
- Gil, M. (2010). El oficio académico: los límites del dinero. En A. Arnaut, & S. Giorguli, *Los grandes problemas de México. VII Educación* (pp. 419-448). México: El Colegio de México A.C.
- Mauleón, E. & Bordons, M. (2014). Indicadores de actividad tecnológica por género en España a través de patentes europeas. *Revista Española de Documentación Científica*, 37 (2). Recuperado el 17 de marzo de 2020 de <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/846/1104>
- Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Derechos Humanos. Recuperado el 02 de abril de 2020 de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2018). Resumen sobre género del informe de seguimiento de la educación en el mundo. Cumplir nuestros compromisos de igualdad de género en la educación. Recuperado el 13 de mayo de 2020 de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261945>
- Pastor, I., Pontón, I., Acosta, A., Belzunegui, A. Aguado, E., Poveda, M^a, Blanco A. & Rodríguez, A. (2015). La participación de las mujeres en las spin-offs universitarias. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 32, 70-83. Recuperado el 14 de abril de 2019 de https://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/15397
- Román, O., Ríos, P., & Traverso, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la construcción. *Revista de la Construcción*, 2, 1, 87-99. Recuperado el 12 de mayo de 2020 de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rconst/v12n1/art09.pdf>
- Rivera L., Mairesse, J. & Cowan, R. (2017). Gender gaps and scientific productivity in middle-income countries: Evidence from Mexico - prepared for the Institutions for Development Department, IDB *Working Paper Series*, No. IDB-WP-800, Inter-American Development Bank (IDB), Washington, DC. Recuperado el 23 de mayo de 2020 de <https://publications.iadb.org/en/gender-gaps-and-scientific-productivity-middle-income-countries-evidence-mexico>
- Sáez, C. (2016). ¿Es posible eliminar la brecha salarial de género? En M. Benavente Torres, J. Muñoz Molina, M. Rodríguez Copé, M. Rodríguez Crespo, & C. Sáez Lara, *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas* (págs. 93-119). Córdoba, España: Ediciones Laborum.
- Sánchez, M^a. (2012). La maternidad en la empresa. Congreso Universitario Nacional de Investigación y Género, 4, 1879-1888. Recuperado el 01 de mayo de 2020 de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40722/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-1509-2188-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Secretaría de Educación Pública. (2019). *Principales cifras del Sistema Educativo en México 2018-2019*. Recuperado el 23 de septiembre de 2020 de https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019_bolsillo.pdf
- Sifontes D., & Morales, R. (2014). Desigualdad de Género en Ciencia y Tecnología: un estudio para América Latina, *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7, 13, 95-110. Recuperado el 18 de mayo de 2020 de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030399006>

Timmers, T., Willemsen, T., & Tijdens, K. (2010). Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education. The International Journal of Higher Education Research*, 719-735. Recuperado el 02 de febrero de 2020 de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-009-9276-z>

Universidad Nacional Autónoma de México. (1945). *Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Nacional de México*. Estados Unidos Mexicanos: Diario Oficial de la Federación.

Universidad Nacional Autónoma de México. (03 de junio de 1985). *Abogado general*. Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios. Recuperado el 03 de mayo de 2020 de <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/33>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). *Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Ciudad de México: Asociación Autónoma del personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Universidad Nacional Autónoma de México. (30 de Julio de 2015). *Abogado general*. Legislación Universitaria. Recuperado el 11 de mayo de 2020 de <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/84>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). *Dirección General de Asuntos del Personal Académico*. Recuperado el 09 de abril de 2020 de <https://dgapa.unam.mx/index.php/estimulos/pepasig>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2020a). Incremento del SNI 2013-2020. Recuperado el 28 de abril de 2020 de <http://www.cic-ctic.unam.mx/>

Universidad Nacional Autónoma de México. (2020b). Junta de Gobierno. Recuperado el 02 mayo de 2020 de <http://www.juntadegobierno.unam.mx/>

Universidad de Guadalajara. (29 de junio de 2004). Reglamento del Programa de Estímulos a la Productividad Académica. Recuperado el 02 de mayo de 2020 de <http://www.secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/general/ReglamentoPPAca.pdf>

Universidad de Guadalajara. (julio de 2006). Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara. Recuperado el 01 de mayo de 2020 de <http://www.secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/general/Leyorganica.pdf>

Universidad de Guadalajara. (2018a). Código de ética de la Universidad de Guadalajara. Transparencia. Recuperado el 07 de febrero de 2020 de <http://secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/general/C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20%28Feb2018%29.pdf>

Universidad de Guadalajara. (2018b). Reglamento de la Defensoría de Derechos Humanos de la Universidad de Guadalajara. Recuperado el 02 de febrero de 2020 de <http://secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/general/RDDU%20%28Noviembre%202018%29.pdf>

Universidad de Guadalajara. (2019). Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara. Recuperado el 02 de febrero de 2020 de <https://www.udg.mx/es/nuestra/normatividad/norm-estatuto-del-personal-academico>

Universidad de Guadalajara. (2020). Órganos de Gobierno. Obtenido de Consejo General Universitario. Recuperado el 04 de marzo de 2020 de <https://www.udg.edu/es/coneix/govern/organs-de-govern>

Valentich, M. (1995). El seguimiento de las carreras académicas: estrategias para las mujeres y para las universidades. En C. Sanz, *Invisibilidad y presencia, Seminario Internacional Género y trayectoria profesional del profesorado universitario*, (240-371). Madrid, España: Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid. Dirección General de la Mujer.