



UNIVERSIDAD DE
GUANAJUATO

UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

CAMPUS GUANAJUATO

TESIS

**EL TECHO DE CRISTAL EN LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO: UNA
APROXIMACIÓN PARA HACERLO VISIBLE**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

LICENCIADA EN EDUCACIÓN

PRESENTA:

PATRICIA JAQUELINE SALAS CAMARILLO

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. CIRILA CERVERA DELGADO

GUANAJUATO, GUANAJUATO SEPTIEMBRE DE 2018

*A Martina, por ser la existencia más maravillosa que la vida me pudo dar
y a Patricia -ojalá estuvieras aquí-.*

AGRADECIMIENTOS

Quisiera comenzar por agradecer a Martina, la mujer que me ha enseñado las cosas más valiosas de la vida, cuyos brazos siempre han sido el mejor lugar para estar y quien tiene dentro de su corazón el más puro amor para dar. A Patricia, por ser inspiración y anhelo para mirar de nuevo sus maravillosos ojos. A Frida, porque eres el brillo más bonito que ilumina mis días.

A Pedro, porque algún día nos volveremos a ver. A Heberto, porque eres ejemplo de perseverancia, esfuerzo, amor y sin ti, esto no habría sido posible. A Antonio, por ser el mejor compañero que mi padre y mi madre me pudieron dar.

A Juana Victoria, Janett y Raquel por estar siempre al tanto, por el cariño y la divina suerte de contar con ustedes en todo momento.

A mis amigos por tener en los instantes oportunos, una palabra de aliento, un abrazo o una sonrisa que reconforta el alma. A aquellas mujeres que me enseñaron sus formas de lucha y resistencia en la vida, que me dieron el maravilloso regalo de la amistad y me mostraron el verdadero significado de la sororidad.

A las profesoras y profesores que tuve durante la licenciatura, quienes son parte importante y fundamental de mi formación profesional y humana, por ser quienes fomentaron en mí el gusto por las Ciencias Sociales y la Educación y por darme las herramientas para ver el mundo con otros ojos.

Finalmente, a mi Directora de tesis, la Doctora Cirila Cervera por creer en mí, pero, sobre todo, por tener la paciencia y el apoyo suficiente durante los momentos en los que parecía que no había nada más que hacer que abandonar el proyecto. A mis lectoras, la Doctora Mireya Martí, la Doctora Emilia Recéndez y la Maestra Rosalba Vázquez, por dar sus oportunos comentarios para que este trabajo se nutriera.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	08
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Justificación.....	14
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 General.....	15
1.3.2 Específicos.....	15
1.4 Metodología.....	15
CAPÍTULO II.- ANTECEDENTES.....	19
CAPÍTULO III.- MARCO TEÓRICO.....	28
3.1 El feminismo y su lucha por la igualdad.....	28
3.1.1 Feminismo de la igualdad.....	30
3.1.2 Feminismo liberal.....	32
3.2 Estudios de género.....	33
3.2.1 Perspectiva de Género.....	40
3.2.2 Igualdad o Igualdad sustantiva.....	41
3.2.3 Acciones afirmativas.....	42
3.2.4 Brechas de género.....	43
3.3 Techo de Cristal y otros términos.....	44
CAPÍTULO IV RESULTADOS	
UNA APROXIMACIÓN A LAS MUJERES DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO	49
4.1 Un vistazo a la Universidad de Guanajuato y su comunidad	49
4.2 Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato.....	65
4.3 Personal académico de la Universidad de Guanajuato.....	87
4.3.1 Sistema Nacional de Investigadores (SNI).....	87
4.3.2 Perfil PRODEP.....	104
CONCLUSIONES.....	118
REFERENCIAS.....	123
ANEXO. Solicitudes a la Plataforma Nacional de Transparencia	132

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Organigrama de Rectores General y Campus.....	55
Ilustración 2 Organigrama de Autoridades Unipersonales del Campus Guanajuato	55
Ilustración 3 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Arquitectura, Arte y Diseño Campus Guanajuato.	56
Ilustración 4 Organigrama de autoridades unipersonales de la División de Ciencias Económico Administrativas Campus Guanajuato	57
Ilustración 5 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Naturales y Exactas Campus Guanajuato.....	57
Ilustración 6 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato	58
Ilustración 7 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato	58
Ilustración 8 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ingenierías Campus Guanajuato	59
Ilustración 9 Organigrama Autoridades Unipersonales Campus Irapuato Salamanca	60
Ilustración 10 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca	60
Ilustración 11 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias de la Vida Campus Irapuato Salamanca.....	60
Ilustración 12 Organigrama de Autoridades Unipersonales Campus Celaya Salvatierra. 61	
Ilustración 13 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya Salvatierra.....	61
Ilustración 14 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Sociales y Administrativas Campus Celaya Salvatierra.....	62
Ilustración 15 Ilustración 15 Organigrama de Autoridades Unipersonales Campus León 63	
Ilustración 16 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias de la Salud Campus León	63
Ilustración 17 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus León.....	64
Ilustración 18 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias e Ingenierías Campus León	64
Ilustración 19 Organigrama del Consejo General Universitario	68
Ilustración 20 Porcentaje de miembros del Consejo General Universitario a partir de su categoría y sexo	69
Ilustración 21 Distribución de Consejo de Campus Celaya Salvatierra por categoría y sexo	73
Ilustración 22 Distribución de Consejo de Campus Guanajuato por categoría y sexo	74
Ilustración 23 Distribución de Consejo de Campus Irapuato Salamanca por categoría y sexo	75
Ilustración 24 Ilustración 24 Distribución de Consejo Campus León por categoría y sexo	76
Ilustración 25 Total de participación como representantes titulares en los Órganos Colegiados según categoría y sexo	83

Ilustración 26 Total de participación como representantes suplentes de Órganos Colegiados según categoría y sexo	84
Ilustración 27 Participación en Órganos Colegiados por categoría y sexo	85
Ilustración 28 Organigrama Junta Directiva Universidad de Guanajuato.....	86
Ilustración 29 Organigrama Patronato Universidad de Guanajuato	87
Ilustración 30 SNI 2011 por sexo	89
Ilustración 31 SNI 2017 por sexo	90
Ilustración 32 Distribución porcentual de miembros en 2014 del PROMEP	108
Ilustración 33 Distribución porcentual de miembros PRODEP en 2017 por Campus y Sexo.....	117
Ilustración 34 Comparación de datos PRODEP 2014 y 2017 por Campus y sexo	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Relación de los y las estudiantes por campus y sexo en la UG 2017.....	51
Tabla 2	Hombres y mujeres según categoría, estructura porcentual por sexo 2017	53
Tabla 3	Hombres y mujeres según categoría, campus y estructura porcentual por sexo 2017	53
Tabla 4	Consejo General Universitario	69
Tabla 5	Consejo de Campus Celaya Salvatierra	72
Tabla 6	Consejo Campus Guanajuato	73
Tabla 7	Consejo Campus Irapuato Salamanca.....	74
Tabla 8	Consejo Campus León	75
Tabla 9	Consejo Divisional de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya-Salvatierra	76
Tabla 10	Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Administrativas Campus Celaya-Salvatierra	77
Tabla 11	Consejo Divisional de Arquitectura, Arte y Diseño Campus Guanajuato.....	77
Tabla 12	Consejo Divisional de Ciencias Económico Administrativas Campus Guanajuato	78
Tabla 13	Consejo Divisional de Ciencias Naturales y Exactas Campus Guanajuato	78
Tabla 14	Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato	78
Tabla 15	Consejo Divisional de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato	79
Tabla 16	Consejo Divisional de Ingenierías Campus Guanajuato.....	79
Tabla 17	Consejo Divisional de Ciencias de la Vida Campus Irapuato Salamanca	80
Tabla 18	Consejo Divisional de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca	80
Tabla 19	Consejo Divisional de Ciencias e Ingenierías Campus León	81
Tabla 20	Consejo Divisional de Ciencias de la Salud Campus León	81
Tabla 21	Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus León	82
Tabla 22	Total de participación como representantes titulares en los Órganos Colegiados según categoría y sexo.....	82
Tabla 23	Total de participación como representantes suplentes de Órganos Colegiados según categoría y sexo.....	83
Tabla 24	Distribución de Miembros SNI en la UG por Campus y Sexo.....	90
Tabla 25	Miembros SNI en la UG distribuidos por Campus, Nivel y sexo.	91
Tabla 26	Miembros SNI en la División de la Salud e Ingenierías Campus Celaya Salvatierra	92
Tabla 27	Miembros del SNI de la División de Ciencias Sociales y Administrativas Campus Celaya Salvatierra	93
Tabla 28	Miembros SNI de la División de Arquitectura, Arte y Diseño Campus Guanajuato	94
Tabla 29	Miembros SNI de la División de Ciencias Económico Administrativas Campus Guanajuato	95
Tabla 30	Miembros del SNI de la División de Ciencias Naturales y Exactas Campus Guanajuato	96
Tabla 31	Miembros SNI de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato	97
Tabla 32	Miembros del SNI de la División de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato	97
Tabla 33	Miembros del SNI de la División de Ingenierías Campus Guanajuato.....	98

Tabla 34 Miembros del SNI de la División de Ciencias de la Vida Campus Irapuato Salamanca.....	99
Tabla 35 Miembros del SNI de la División de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca	100
Tabla 36 Miembros del SNI de la División de Ciencias de la Salud Campus León	101
Tabla 37 Miembros del SNI de la División de Ciencias e Ingenierías Campus León	102
Tabla 38 Miembros del SNI de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus León	103
Tabla 39 Miembros del SNI del Colegio de Nivel Medio Superior	104
Tabla 40 Miembros con Perfil Promep en 2014 según Campus y Grado académico....	105
Tabla 41 Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus Cel-Sal	106
Tabla 42 Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus Guanajuato	106
Tabla 43 Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus Ira-Sal	107
Tabla 44 Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus León.	107
Tabla 45 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Campus y sexo .	109
Tabla 46 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Sociales y Administrativas Campus Celaya Salvatierra	109
Tabla 47 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya Salvatierra	110
Tabla 48 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Arquitectura, Arte y Diseño Campus Guanajuato	110
Tabla 49 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Económico Administrativas Campus Guanajuato.....	111
Tabla 50 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Naturales y Exactas Campus Guanajuato	111
Tabla 51 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato	112
Tabla 52 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato	113
Tabla 53 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ingenierías Campus Guanajuato	113
Tabla 54 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias de la Vida Campus Irapuato Salamanca.....	114
Tabla 55 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca.....	114
Tabla 56 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias de la Salud Campus León.....	115
Tabla 57 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias e Ingenierías Campus León	116
Tabla 58 Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus León	116

INTRODUCCIÓN

Es cierto que actualmente hay más mujeres que acceden a los estudios de nivel superior, pues según datos del Sistema Nacional de Información de Estadística Educativa de la Secretaría de Educación Pública, representan el 49.34% de la población total en ese rubro educativo (Islas, 2017); sin embargo, conforme se avanza en los estudios de posgrado, su presencia se va diluyendo. Esto también es evidente en los cargos directivos o de toma de decisiones en instituciones, en donde, a pesar de tener mujeres preparadas, los puestos son ocupados comúnmente por hombres. Se han utilizado términos como techo de cristal y suelo pegajoso, para hacer referencia a las circunstancias que no permiten que las mujeres avancen dentro de sus carreras profesionales o académicas por cuestiones culturales atribuidas a ellas como propias de su naturaleza.

El techo de cristal es un término que surgió alrededor de 1980, popularizándose en estudios empresariales de Estados Unidos (Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D., 1986) y se ha utilizado para nombrar los obstáculos y barreras a los que las mujeres se enfrentan a lo largo de su carrera profesional y académica, siendo éstos un impedimento para que accedan a puestos de poder dentro de sus espacios de desenvolvimiento laboral. Es de cristal porque no son perceptibles a simple vista, es decir, las cuestiones que no permiten el paso son preceptos que se han normalizado como propios de las mujeres: menos tiempo para dedicarle al trabajo porque tiene responsabilidades en el hogar, futuros embarazos, contraer matrimonio, la idea de que al ser más emocionales no son objetivas durante la toma de decisiones, etcétera. (Burín, M., 2008 & Conde, I., 2016)

Esta investigación tiene como objetivo visibilizar las características que prevalecen en las relaciones de los académicos y académicas la Universidad de Guanajuato, a través del análisis de los cargos unipersonales y de los miembros de los Órganos Colegiados de la Institución, las y los miembros pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y con perfil deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). Se recurre a la perspectiva de género

que permite trazar una conceptualización de lo que refiere al techo de cristal y para así analizar la información que se encuentra disponible sobre los miembros de la mencionada Universidad para determinar los factores y elementos que pueden conformar el techo de cristal.

La importancia de llevar a cabo este trabajo reside en la necesidad de mostrar las condiciones en las que se encuentra la Universidad de Guanajuato en cuanto al tema de distribución igualitaria por cuestiones de sexo dentro de sus espacios unipersonales y colegiados donde se llevan a cabo la toma de decisiones y que éstas repercuten a la comunidad universitaria en general. Esto, como parte de una radiografía que indica el escenario a partir del cual la institución puede tomar consideraciones que equiparen la situación entre sus miembros.

El documento se distribuye en cinco capítulos, los cuales están conformados de la siguiente manera: en el capítulo I se presenta el problema de investigación donde se muestra la justificación y los objetivos: general y específicos.

Los antecedentes de investigaciones referentes al tema son el capítulo II, en donde se mencionan libros, capítulos, artículos y ponencias publicadas a partir de 2011 en diversos espacios como congresos nacionales, revistas electrónicas y demás plataformas de textos académicos.

En el capítulo III se presenta el marco teórico a partir del cual se desprenden los conceptos básicos para abordar el problema de investigación, tales como el feminismo y su lucha por la igualdad, después se da paso a los estudios de género donde se plantean términos fundamentales para entender el tema central del trabajo y posteriormente se abordan los términos relacionados al techo de cristal como recurso para mostrar la complejidad del estudio.

Mientras que en el capítulo IV se describe la metodología empleada durante el proceso de investigación, la cual consiste en una revisión documental de información disponible en plataformas de la Universidad de Guanajuato siendo todas de acceso público.

El capítulo V presenta los resultados obtenidos a partir de los análisis realizados de la información obtenida, dividiéndose en apartados destinados a dar un panorama general de la comunidad universitaria de la institución, mostrar por medio de organigramas la distribución de autoridades unipersonales y miembros de Órganos Colegiados en los cuatro campus, trece divisiones y cincuenta y tres departamentos del Nivel Superior de la universidad, así como la repartición del personal académico que forma parte del Sistema Nacional de Investigadores y del Programa para el Desarrollo Profesional Docente.

Finalmente, en el último apartado y a partir de lo generado en los capítulos anteriores, se plantean las conclusiones y propuestas respecto al proyecto de investigación descrito a lo largo de todo el documento.

“No se trata, pues, de que las mujeres en puestos de toma de decisión quieran unir a todas las mujeres, independientemente de la clase social, etnicidad o edad, sino de atender y mostrar que las formas que hoy segregan a las mujeres y los hombres en los espacios de trabajo siguen siendo el primer obstáculo a vencer para lograr la igualdad.”

(Lamas, M. 2018)

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.- Planteamiento del problema

“Mujer que sabe latín, ni tiene marido ni buen fin”, es un refrán bastante popular que retoma Rosario Castellanos en su obra *Mujer que sabe latín...* (1973) donde hace referencia a las dificultades a las que se enfrentan las mujeres de su época al querer estudiar, pues ciertos preceptos sociales indicaban que el papel de las mujeres era dentro del hogar para atender a los hombres y a sus hijos.

Castellanos publicó ese ensayo en 1973, y, si bien, desde ese entonces las mujeres se han ido involucrando cada vez más en el ámbito académico, aún queda un largo camino por recorrer para lograr iguales condiciones de oportunidades que los hombres.

En ese mismo texto, ella hace la siguiente pregunta “¿qué es lo que fundamentalmente impulsa a una mujer en México a salirse del molde tradicional y a buscar en la educación una vía para realizarse?” (p. 36), aunque actualmente las mujeres tienen mayores oportunidades para acceder a estudios superiores, también es cierto que eso no es garantía de renunciar al rol tradicional donde prevalece el hogar, la familia y los afectos a otros antes que cualquier otra cosa.

Las mujeres que deciden optar por una carrera académica y profesional se ven, en ocasiones, forzadas a renunciar a algunos de los aspectos antes mencionados, pues es demasiado demandante el cubrir múltiples jornadas que casi nunca son remuneradas y para aquellas que no quieren o pueden dejar de lado otros ámbitos, el camino para desarrollarse laboralmente se torna aún más difícil, pues si bien hay cada vez más mujeres en puestos administrativos conforme se avanza en el orden jerárquico de las instituciones, poco a poco, la figura de la mujer va desapareciendo. Esto es más notorio en los cargos de alto mando unipersonales,

donde prevalece la presencia de hombres a pesar de contar con mujeres preparadas para ocupar esos puestos.

En un estudio realizado por el programa de *Horizontes para la igualdad de género* en la Universidad de Guanajuato (2012), se señala, según las personas entrevistadas y en grupos focales que el 90% de las mujeres y el 10% de los hombres son reconocidos por su labor académica, sin embargo, al momento de promover ascensos o puestos laborales el porcentaje no se mantiene, pues la contratación de personal es dirigida hacia los hombres. (Salinas, A., p. 105).

En ese mismo estudio, se nota que, cuando a las mujeres se les pedía que se presentaran, ellas se expandían en las respuestas, mientras que los hombres daban respuestas breves y concisas. Es decir, parecía que las profesoras tenían que justificar por qué merecían ciertos reconocimientos o puestos dentro de la universidad y hasta su participación en el grupo focal:

El discurso de las mujeres evidencia la necesidad de destacar sus logros, por el contrario, los hombres se muestran muy seguros de su desempeño académico. Asimismo, mientras ellas destacan la complejidad de los diferentes roles que actualmente están asumiendo, los hombres no distinguen diferencia entre sexos (Salinas, A. 2012, p.96)

A esto se le sumaba que las académicas no encontraban una conciliación entre lo laboral y lo personal, pues tenían que cumplir múltiples roles dentro del espacio familiar, académico y profesional; esa situación las llevaba a tomar decisiones a lo largo de su vida, comparando que con los hombres eso no era tan difícil, pues parecía que ya lo tenían resuelto al relegar las responsabilidades de lo privado y priorizar aquellas cuestiones del espacio público profesional.

Si bien la Universidad de Guanajuato ha realizado estudios sobre las distribuciones y relaciones de género entre su comunidad universitaria, como *Estudio descriptivo de la población universitaria por género: situación, tendencias y diferencias en la Universidad de Guanajuato* publicado en 2011 (Gómez, C. &

Aguilera, M.) y *Mujeres y hombres: perspectivas sobre relaciones de género en la Universidad de Guanajuato publicado en 2012* (Meza, M. & Salinas, A.), estos no son estudios que puedan mostrar la realidad que la institución dada la fecha de cuando fueron elaborados, además de que el primero de estos libros presenta un análisis más encaminado a mostrar las brechas de género existentes, mientras que el segundo es sobre el cómo se desenvuelven las relaciones inter e intrapersonales dentro de la Universidad.

La importancia de realizar este trabajo radica en que se podrá utilizar como una radiografía que permita mostrar la participación de las mujeres de la comunidad universitaria dentro de espacios de toma de decisiones, saber dónde se encuentran en la institución y en qué áreas del conocimiento se desenvuelven.

Finalmente, como preguntas a resolver a lo largo de esta investigación se plantean las siguientes: ¿Qué es el techo de cristal y cómo está compuesto? ¿Cómo se distribuyen los cargos de toma de decisiones dentro de la Universidad de Guanajuato?, ¿Cómo se encuentran distribuidos los investigadores e investigadoras de la Universidad de Guanajuato? y ¿Cómo sería una aproximación hacia caracterización del techo de cristal dentro de la Universidad de Guanajuato?

1.2 Justificación

La importancia de este trabajo radica en la necesidad de realizar un análisis de la distribución entre académicos y académicas dentro de la Universidad de Guanajuato para saber en qué áreas se encuentran y así hacer una aproximación a las condiciones de igualdad en las que se encuentra la institución; pues si bien es una universidad pública y, por ende, no deberían de existir discriminaciones, la realidad es que las instituciones de educación superior se han caracterizado por ser conservadoras, pues históricamente lo que se sabe es que los hombres son buenos para el ejercicio del poder, ya que los estereotipos y roles de género han construido la idea de que ellos son del ámbito privado, es por eso que esto se ve, principalmente, en la designación de puestos de toma de decisiones unipersonales y de la conformación de Órganos Colegiados donde se nota de sobremanera la presencia de hombres en los cargos titulares, mientras que la presencia de mujeres es destacada en espacios de suplencia. Ante esto, la universidad ha comenzado a integrar la perspectiva de género dentro de su modelo educativo, organización académica y organización administrativa, esto quiere decir que, tiene la responsabilidad de “promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para buscar la eliminación de desigualdades” (PIIG, 2016, p.24) y dentro de las estrategias para lograr esto se encuentra:

- “establecer pautas y políticas que materialicen la perspectiva de género en la Universidad de Guanajuato”
- “establecer acciones afirmativas que coadyuven a la disminución de la brecha de género”
- “Fomentar la participación de las mujeres en espacios decisorios, así como en la estructura de los órganos colegiados.” (PIIG, 2016, p.25)

Además, habría que contemplar que, “las mujeres universitarias son, según investigaciones recientes, la punta del iceberg del cambio social, de la revolución social que se está operando en la definición de lo femenino” (García, M. 2001, citado en Ballarín, 2005, p.183), pues representan el avance en cuanto a las políticas

públicas en pro de la participación de mujeres en espacios, sumándole a que son las que han podido plasmar teóricamente las diferencias establecidas en cuanto a género en distintos contextos de la vida cotidiana. Es por eso que la importancia de este trabajo se centra en la presencia de mujeres en espacios donde ellas tienen la capacidad de tomar decisiones que repercuten a una comunidad en específico.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Contribuir a la visibilización de la presencia de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones y de más alta jerarquía identificados en la Universidad de Guanajuato en sus áreas académicas y en los Órganos Colegiados de la institución.

1.3.2 Específicos

- Identificar la presencia de mujeres y hombres en los puestos unipersonales y los Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato.
- Mostrar la presencia de académicos y académicas en la Universidad de Guanajuato en los programas del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el Programa para el Desarrollo Profesional Docente de Nivel Superior (PRODEP).
- Visibilizar las áreas del conocimiento donde se encuentran las mujeres y hombres de la Universidad de Guanajuato para establecer una aproximación del techo de cristal dentro de la institución.

1.4 Metodología

El trabajo que aquí se presenta está basado en un marco de perspectiva de género, pues su incorporación dentro de los estudios de las Ciencias Sociales ha implicado “realizar un análisis más fino de los actores y las actoras que participan en ciertos campos de conocimiento” (Blazquez, Flores & Ríos, 2012, p. 189), pues el abordaje del género dentro de una investigación fuerza a:

reconocer que socialmente existe un conjunto de ideas, representaciones y creencias basadas en que hay cosas propias de hombres y de mujeres. Esta separación y distinción de papeles masculinos y femeninos provoca la participación diferenciada, jerárquica y desigual dentro de las instituciones sociales políticas y económicas. (Blazquez, Flores & Ríos, 2012, p. 189)

Además de que:

Los trabajos de género develan que las instituciones sociales —transmisoras de la educación, cultura, valores, normas— así como la ciencia y las humanidades —productoras de conocimiento— comportan un sesgo de género. (Blazquez, Flores & Ríos, 2012, p. 189)

Partiendo de esto, es necesario abordar que cuando se habla de género es porque se problematiza, se ve más que sólo las presencias, sino que también se ubican los espacios donde éstas se encuentran y se busca averiguar los factores que las llevaron ahí, es por eso que dentro de la teoría feminista y para los fines metodológicos, hablar de género supone pensarlo como un:

ordenador social y como categoría significativa que interactúa con otras como clase, etnia, edad o preferencia sexual, con relaciones estructurales entre individuos, entre grupos y entre la sociedad como un todo. Sin embargo, al usar los lentes de género para ver el mundo, se obtienen diversas imágenes o teorías que ponen el acento en diferentes puntos de origen desde donde surgen las relaciones de género que oprimen y ponen en desventaja a las mujeres dentro de la organización social que se vive, por lo que desarrollan también diferentes planteamientos teóricos y estrategias para lograr su transformación. La variedad y complejidad de estas teorías feministas proporciona un marco para explorar temas y metodología interesantes, que se reflejan en las perspectivas particulares de quienes hacen investigación feminista. (Blazquez, Flores & Ríos, 2012, p. 185)

Dentro de lo educativo, es pertinente hablar de este tipo de investigaciones, pues, asumiendo que el área de estudio es ya de por sí un lugar donde la multidisciplinariedad está siempre presente, agregar la perspectiva de género obliga a las personas a trabajar desde diferentes sitios que les permitan visualizar distintos dispositivos y formas de relacionarse que hay dentro de estas instituciones que influyen en la manera en la que se asumen roles y estereotipos que permean sobre la estructura jerárquica de las escuelas.

A partir de lo anterior, este proyecto de investigación consistió en un estudio descriptivo, pues se buscó analizar la participación de las mujeres en cargos directivos unipersonales, su presencia en Órganos Colegiados y distinciones obtenidas por dedicarse a la investigación, para así caracterizar y establecer una aproximación al fenómeno denominado techo de cristal dentro del Nivel Superior de la Universidad de Guanajuato.

La investigación radicó en un corte documental, pues ésta se basó en “la información que se obtiene de fuentes ‘muertas’, entendiendo la palabra ‘documental’ en un sentido amplio, no restringiéndolo a papeles o escritos, sino incluyendo también restos documentales fotográficos, cinematográficos, iconográficos, monumentales, etc.” (Martínez, 1997, p.110). Es decir, se hizo una revisión de fuentes secundarias como documentos electrónicos e impresos, además de material audiovisual para crear los antecedentes y el marco teórico de este trabajo.

Mientras que, para establecer el panorama de la Universidad de Guanajuato en cuanto al tema, se realizó una recopilación de la información que toca al nivel superior, pues la institución cuenta con al menos dos libros sobre estudios de género de su comunidad universitaria: estudiantes, personal académico y personal administrativo, los cuales fueron publicados entre 2011 y 2012 y muestran una realidad sobre la distribución y relaciones por género dentro de su población.

Para los fines de este trabajo se utilizó información recabada de la página web oficial de la Universidad de Guanajuato, la obtenida a través de solicitudes realizadas al sistema de Transparencia para acceder a los datos públicos sobre los miembros de órganos colegiados y personas pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y al perfil del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP).

Por cuestiones prácticas de sistematización, se optó por excluir a autoridades y miembros de Órganos Colegiados del Nivel Medio Superior, pues para llevar a cabo esta investigación la población muestra fueron requeridos datos sólo de personal que labora y estudia a Nivel Superior. Sin embargo, es necesario ahondar en la caracterización del techo de cristal dentro de las Escuelas de Nivel Medio Superior que tiene la Universidad de Guanajuato, pues la población, al igual que cada una de sus sedes, tiene características particulares que merecen ser analizadas con mayor detalle.

Se realizaron también organigramas, gráficos y tablas donde se muestran los puestos unipersonales, la conformación de los Órganos Colegiados con la facultad para toma de decisiones que corresponden en la universidad, porcentajes de personal académico con reconocimientos del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y Perfil del Programa para el Desarrollo Profesional Docente PRODEP por sexo y distribución de éstos por Campus.

Finalmente, toda la información recabada de la Universidad de Guanajuato para su sistematización en este trabajo tuvo como temporalidad el semestre de Agosto – Diciembre del 2017.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

Para tener un conocimiento aproximado de las investigaciones que se han realizado en torno al tema en los últimos cinco años, se llevó a cabo una búsqueda en las memorias del Congreso Nacional de Investigación Educativa (CNIE/COMIE) a partir del 2011, donde se encontraron quince artículos relacionados con el tema, siendo nueve los que finalmente se asociaron más a este trabajo. En la plataforma ELSEVIER, que recopila diversos artículos científicos, se identificaron nueve documentos referentes a esta investigación, de los cuales tres se tomaron en cuenta por ser más afines. El libro *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en la ciencia, en la educación y en la independencia financiera*, coordinado por Patricia Galeana, cuenta con cinco capítulos referentes al techo de cristal; en las memorias de la revista *Jóvenes en la ciencia*, están tres registros de artículos realizados sobre el techo de cristal en la Universidad de Guanajuato y finalmente, la publicación de dos libros por parte del Programa de *Horizontes por la Igualdad* de la Universidad de Guanajuato que establecen las características de la población universitaria en términos cualitativos y cuantitativos.

La información recabada se organizó de la siguiente manera:

- ❖ Por el sitio donde se encuentra el material
- ❖ Por tipo de trabajo, partiendo primero de libros, artículos, capítulos y ponencias.
- ❖ Del año de publicación, o sea, del más reciente al más antiguo, poniendo el 2011 como fecha más remota para el CNIE y 2012 para el resto de los espacios revisados, como publicaciones periódicas, libros memorias electrónicas, entre otras.
- ❖ De lo particular a lo general, es decir, de lo producido en el estado de Guanajuato, luego en el resto del país y finalmente en lo internacional

Programa *Horizontes por la Igualdad*

En el *Estudio descriptivo de la población universitaria por género* (Gómez, C. & Aguilera, M., 2011) se establecen las relaciones entre estudiantes, académicos y personal administrativo de la Universidad de Guanajuato a través del empleo de estadística descriptiva, la cual configura las diferencias por sexo desde el aspecto cuantitativo. En este libro se toman en cuenta los distintos estímulos a los que los profesores y profesoras pueden concursar, los tabuladores de las y los empleados universitarios, además de desglosar la población por campus, haciendo más fácil la mirada de la realidad institucional y así notar como está distribuido todo a partir de las categorías hombre y mujer. *Mujeres y hombres: perspectivas sobre relaciones de género en la Universidad de Guanajuato* (Meza, M. & Salinas, A., 2012) es un libro realizado para completar la información antes recabada por el estudio descriptivo, pues este es de corte cualitativo y utiliza las entrevistas y grupos focales para recoger experiencias y testimonios respecto a las relaciones de género dentro de la institución. Está dividido en dos: comunidad estudiantil y comunidad de trabajadores, la cual incluye al personal administrativo y académico. Este trabajo plasmó, cómo, a través de las perspectivas personales y colectivas, se vive el ser hombre o mujer dentro de la Universidad de Guanajuato, cuáles son las atribuciones que se les da por ese hecho y las actitudes de las y los otros miembros de la población hacia con ellos y ellas.

Revista *Jóvenes en la Ciencia*

En el libro “El techo de cristal en las universidades” (2016) María Jacqueline Remes y Cirila Cervera presentan datos estadísticos sobre cómo se encuentran las relaciones entre académicos y académicas en cuanto a reconocimientos académicos, como el SNI y el PRODEP, además de que se hace una conceptualización sobre el término techo de cristal y de los estudios más recientes desde el campo educativo.

El reporte de “Competitividad en las mujeres investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad de Guanajuato” (2016), de Wendy

Jacqueline Rubio y Ma. Eugenia Sánchez, muestra algunos de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres a la hora de intentar ingresar al SNI: la auto desconfianza y la doble carga laboral que culturalmente se ha atribuido a las mujeres. Sin embargo, las mujeres entrevistadas refieren que, pese a la condición poco favorable, se consideran personas competitivas, pues están dispuestas a realizar lo que sea necesario para seguir con su carrera profesional.

En el artículo “Estudio sobre la competitividad de las mujeres investigadoras de la Universidad de Guanajuato. Reflexiones sobre la equidad de género” (2015) de Sonia Cervera y Ma. Eugenia Sánchez, si bien es un estudio bastante similar al realizado por Jacqueline Rubio, muestra la particularidad de que las académicas sí reconocen la inequidad de género existente dentro de sus espacios de trabajo al no sentir que reciben el mismo reconocimiento que sus colegas varones.

***Libro Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en las ciencias, en la educación y en la independencia financiera* (2013)**

En el capítulo “La mujer en el ámbito universitario en México” escrito por la autora Candita Gil, quien fungió como Rectora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se hace un análisis histórico de la incorporación de la mujer en la educación superior en México, con la finalidad de visibilizar las luchas a las que las mujeres se han enfrentado desde que por ley adquirieron el derecho a la educación superior, además de que también resalta la poca información que existe acerca del posicionamiento de mujeres dentro de cargos directivos y de ingresos a posgrados dentro del país.

Con el capítulo de “Destrucción del techo de cristal con la educación de mujeres”, de Delia de Dios y Guadalupe Pieza, se hace una conceptualización del techo de cristal para de ahí partir sobre las condiciones de trabajo en las que se encuentran las mujeres, asumiendo que los estereotipos de género aún prevalecen en la toma de decisiones a la hora de ejercer roles de trabajo, siendo que, aunque se trata de un tema relativamente nuevo, el techo de cristal debe

revisarse en las distintas instituciones educativas para que éstas puedan establecer estrategias que propicien un ambiente equitativo para las mujeres.

En “La profesionalización de la mujer y el cambio educativo”, de María Elena Tovar, se muestra un recorrido histórico acerca de la lucha que las mujeres han librado para la adquisición de derechos en la educación superior, además de que presenta un análisis sobre el nivel de participación de las mujeres en distintos órganos de toma de decisiones, comparando a países europeos con México, recalcando las resistencias patriarcales que aún existen dentro de las estructuras políticas, pero que, poco a poco, con leyes, se han ido reduciendo para beneficio de las mujeres.

Con el capítulo “Educación, un análisis de la desigualdad de género”, de Dolores Muñozcano, la autora, como su título lo refiere, hace un análisis de las condiciones en las que se encuentran las mujeres respecto a la educación en México, donde tiene una crítica a las condiciones en las que las instituciones educativas han sido rebasadas en sus modelos de enseñanza contra las condiciones actuales, representando atrasos en éstos, además de que considera que el término de techo de cristal debería expandirse y hablar más allá de lo laboral, pues se presenta en todos los aspectos de la vida de las mujeres.

En el texto de Ana María Cetto, nombrado “Rompiendo el cristal del techo”, plantea las distintas cuestiones referentes a buscar romper con las desigualdades en los entornos institucionales que no permiten que las mujeres accedan a puestos directivos, además de que muestra las acciones que se han implementado para ir rompiendo con los estigmas, aunque también escribe diversas propuestas para ir mejorando las condiciones dentro de los espacios jerarquizados dentro de lo masculino.

Memorias – Congreso Nacional de Investigación Educativa (CNIE)

En la ponencia “Mujeres en posiciones directivas en educación básica: ¿Empoderamiento femenino?” (2015), presentada por Yazmín Marisol Sosa Loeza y Graciela Cortés Camarillo, se presentan los resultados preliminares de

una investigación realizada con base en entrevistas a profundidad y grupos focales dirigidas a mujeres dentro de puestos directivos dentro del campo educativo, su objetivo fue el conocer los procesos que han llevado a cabo para derribar el techo de cristal dentro de sus instituciones, concluyendo que, para ir adquiriendo un empoderamiento, se requiere de redes de apoyo como familia, amigas y equipos de trabajo a lo largo de la vida de ellas, ya que es de importancia que personas cercanas respalden las decisiones de las mujeres para que éstas se sientan con las capacidades de ir creciendo profesionalmente, siendo una carrera que les ha costado alrededor de 28 años construir.

“La participación de las académicas en los cargos de dirección en la Universidad Autónoma Metropolitana” (2013), de Adrián de Garay Sánchez, es una ponencia que tuvo como objetivo analizar los niveles de participación de las mujeres en los puestos directivos de ciertas instancias de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), donde se centró en los procesos de designación, es decir, desde el momento en el que las personas se postulan para un puesto directivo hasta la elección por las instancias correspondientes, al revisar esto se dio cuenta de que existen ciertas prácticas como la falta de referentes o cuestionamientos sobre la vida familiar o personal que excluyen a las mujeres de las candidaturas, además de que cuando alguna de ellas logra acceder a un puesto de toma de decisiones obtiene mayor visibilización al momento de realizar sus actividades.

Como resultado de una investigación de Manuel Ortega Muñoz, Manuel Rocha Fuentes y Zaret Jazmín Hernández Soto, presentaron la ponencia de “Las maestras ante los maestros en el ejercicio del liderazgo distribuido en la educación básica” (2013), donde se tuvo como objetivo el identificar y determinar las implicaciones que tienen los estereotipos de género dentro de las prácticas docentes de las escuelas de nivel básico del estado de Durango, teniendo como resultado que las maestras no tienen el mismo nivel de incidencia en la toma de decisiones autónomas comparadas con los profesores, ya que no se les son

compartidas tareas relacionadas a la toma de decisiones en comparación que a sus compañeros.

En la ponencia “Mujeres científicas en Sonora” (2013), de Daniela Medrano Molina, José Raúl Rodríguez Jiménez y Juan Pablo Durand Villalobos, se presentó una aproximación acerca de la participación de mujeres dentro del Sistema Nacional de Investigadores, además de los obstáculos a los que se han enfrentado como el matrimonio y la maternidad, ya que suelen no ser compatibles con su trayectoria profesional como investigadoras, además de que el sexo tiene incidencia dentro de la formación de éstas, pues se tienen que desarrollar ciertas actitudes y habilidades que tienen que aminorar las dificultades a las que se enfrentan en un espacio mayormente masculino.

Con “Trayectorias académicas y el techo de cristal en derecho y economía” (2013), de Esperanza Hernández y Victoria Santillán, se realizaron entrevistas a abogadas e ingenieras donde se les cuestionó sobre sus procesos para obtener los puestos de trabajo que ostentaban en ese momento, logrando identificar que se habían tenido que enfrentar a distintos obstáculos que entran tanto lo referente al techo de cristal como el nulo acceso a puestos directivos por la amplia concentración de hombres en el gremio y la falta de conciliación entre el ámbito familiar con el laboral.

“Las profesoras universitarias ante la evaluación académica” (2013), presentado por Florentina Preciado y Adriana Lorenzado, es un texto en el cual se muestran los distintos niveles de participación de las mujeres dentro de las universidades mexicanas, para así compararlas con la Universidad de Colima, lugar donde se realizaron entrevistas a distintas académicas en las que expresaron las dificultades para realizar investigación y concursar para pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores o algún otro estímulo, por cuestiones de incompatibilidad con su vida familiar.

En la ponencia de Carmen Audelo, Ana Escobar y Teresita Carrillo, nombrada “Reconocimientos académicos e inequidades por razones de género en educación superior en Sinaloa” (2013), se presentan las distintas

desigualdades dentro de los reconocimientos académicos por razones de género que presenta su universidad, donde los hombres son más visibles y presentan mayores oportunidades para llevar a cabo investigaciones que promuevan su ascenso dentro de las instituciones, además de que muestra estadísticamente las relaciones asimétricas que hay dentro de la universidad en cuanto estímulos por reconocimiento académico por cuestiones de género.

Con la investigación de “Las mujeres académicas y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá)” (2011) hecha por Laura Padilla, Amy Scott y Jesús Galaz se presenta un análisis comparativo sobre las mujeres académicas en tres países diferentes, donde se plantearon las distintas dificultades a las que las mujeres se enfrentan al tratar de ingresar o iniciar una carrera profesional dentro de estructuras masculinizadas. Finalmente, se concluyó que, en los tres países comparados, la representatividad de las mujeres dentro de espacios académicos es muy baja en comparación con la de los hombres, debiéndose a las distintas dinámicas que cada uno desempeña según sus roles de género.

En la ponencia “Mujer y ciencia en el estado de Sonora” (2011), de Laura Urquidi y José Rodríguez, se pone a discusión las características que presenta el techo de cristal dentro de las instituciones educativas del estado, a la par que presenta una singularidad que la separa del resto del país: si bien los niveles de presencia de mujeres en el SNI y otros estímulos está en el promedio del resto de los estados, hay más mujeres dentro de las áreas comúnmente asociadas a lo masculino, como lo son: ingenierías, biotecnologías y ciencias agropecuarias, y ellas ocupan mayoritariamente el nivel III del SNI, caso raro en comparación con la media del país.

ELSEVIER

Por lo que toca al rubro de artículos, en el titulado “El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio” (2015), Ricardo Gaete-Quezada, aterriza las características del techo de cristal dentro de las instituciones de educación superior estatales de Chile por medio de un análisis

de las autoridades unipersonales que rigen esas instancias, encontrando que hay muy poca presencia de mujeres dentro de estos cargos, a pesar de las medidas de equidad de género que se han implementado en estos espacios. Concluye en que las universidades tienen como reto ir rompiendo las estructuras que no permiten el ingreso de mujeres a estos cargos, además de implementar mayores políticas de inclusión desde todos los niveles de gobierno.

“Perspectivas del liderazgo educativo: mujeres académicas en la administración” (2014), de David Zuluaga y Bibiana Moncayo, es una investigación documental realizada con el fin de revisar los distintos estudios y saber qué es lo que dicen respecto a la presencia de mujeres dentro de puestos de liderazgo. Según la información obtenida, la inserción del género femenino ha sido un proceso lento dentro de las instituciones educativas, por lo que los autores sugieren implementar mayores condiciones con perspectiva de género que promuevan la participación de las mujeres en esos cargos.

En el texto “Representatividad de las mujeres en sociedades científicas españolas del ámbito de la salud en 2014” (2014), de Rosa Casado-Mejía y Alicia Botello-Hermosa, se dan como resultado de la investigación realizada, que aunque el aumento de la matrícula femenina en carreras de medicina ha ido en aumento, los puestos directivos siguen siendo masculinos, al igual que en espacios como enfermería, donde a pesar de ser un área familiarizada con las mujeres, cuando se revisan los cargos de poder, éstos son llevados a cabo por hombres, lo que representa que las jerarquías siguen siendo un tema masculino, para lo cual habría que plantearse nuevas formas en las que las mujeres puedan tener acceso a ellas.

De esta revisión se desprende que las investigaciones realizadas en torno al tema indican que la mayoría son de tipo descriptivo y exploratorio, aunque algunas son de carácter comparativo entre las condiciones de inequidad establecidas en distintos países, escuelas o carreras académicas que prevalecen a pesar de estar en espacios y culturas diferentes, es decir, que estos trabajos se basaron en fuentes documentales, aunque algunos recurrieron a la realización

de entrevistas y grupos focales a mujeres destacadas en puestos de poder; la finalidad de todos los textos fue el visibilizar la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión, el denunciar prácticas aún existentes que no permiten la adecuada movilidad en las instituciones dentro de sus estructuras jerárquicas, pues éstas están diseñadas desde una perspectiva donde no toman en cuenta las necesidades que, como mujeres, se tienen por cuestiones familiares y que socialmente les son atribuidas, volviendo al trabajo remunerado un espacio masculino donde ellas se tienen que adaptar a los acuerdos no escritos, pero sí establecidos por el constructo social, soportándose en los estereotipos de género prevalecientes en el pensamiento colectivo. Además, algunos de estos trabajos destacan la importancia de ciertas acciones que les han servido a las mujeres entrevistadas y consultadas en las investigaciones para romper con sus techos de cristal, destacando las redes de apoyo como la familia, amigos y equipos de trabajo. Si bien, se destaca que ha habido avances que permiten la conciliación entre la vida personal y la vida laboral, aún falta un largo camino que posibilite el acceso igualitario en los espacios de trabajo para las mujeres.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 El feminismo y su lucha por la igualdad

El feminismo es un movimiento político, social, teórico y filosófico que surge a mediados del siglo XVIII, como medio para denunciar las desigualdades existentes históricamente entre mujeres y hombres, aunque si bien, en ese momento no se les considera feministas, sí se les reconoce a Christine de Pizan y a Guillermine de Bohemia como precursoras del movimiento por las ideas revolucionarias sobre los conceptos y exigencias de igualdad dentro de la sociedad en esos tiempos.

Posterior a la Revolución Francesa, (1791) y al darse cuenta de que la idea de igualdad promulgada en los documentos no involucraba a las mujeres dentro de las prácticas cotidianas y legales, ellas se vieron obligadas a demandar sus derechos, iniciando por el sufragio, el cual fue el inicio de las demás luchas que le siguieron a esto y es cuando surgen los movimientos sociales y políticos, por lo que al periodizarlo se le conoce como la primera ola del feminismo, que tuvo como contribuciones, además del derecho al voto, en 1920, “[...] la organización en pequeños grupos, en los que, entre otras actividades, se practicaba la autoconciencia” (Álvarez, 2005, p. 22)

Después de finalizar la Segunda Guerra Mundial surge el feminismo como movimiento social o nuevo feminismo, teniendo como precursora a Emma Goldman quien hizo aportes sobre la sexualidad femenina, sumándose también el reconocimiento de Simone de Beauvoir con su obra *El segundo sexo* en 1949 y a *La mística de la femineidad* de 1963 escrito por Betty Friedman, obras y autoras claves para las corrientes feministas (Gamba, 2009, p. 146)

Entre los años sesenta y setentas, nace lo que se conoce como la segunda ola dentro del feminismo, donde una de sus principales propuestas es el cambiar las relaciones sociales establecidas, ya que éstas han propiciado sistemas de opresión de las cuales las mujeres han sido objeto a lo largo de la historia.

Para Mary Goldsmith, el feminismo es “una visión del mundo que destaca el hecho de que por lo menos en las sociedades capitalistas las mujeres constituyen un grupo subordinado en comparación con los hombres, de esta visión se desprende la lucha política por terminar con dicha discriminación” (1986, p.147), para conceptualizar esto, se establecen categorías de análisis como “patriarcado” y “género” y se comienzan a teorizar los complejos sistemas de opresión que se ejercen sobre la mujer. En este punto, se considera a Kate Millet y a Shulamit Firestone como autoras sobresalientes en este momento de la historia y del movimiento al hacer una crítica de los roles de género como constructo social y no como algo determinado por la biología.

Aquí ya se puede hablar de una teoría feminista, la cual se define como “una teoría crítica de la sociedad, una teoría que irracionaliza y deslegitima la visión establecida, patriarcal, de la realidad” (Álvarez, 2005, p.15), por ello, se encarga de estudiar las condiciones de las mujeres en sus distintos contextos y a través de categorías analíticas para generar propuestas que logran la emancipación de ellas. Sin embargo, no hay que olvidar que

dentro del feminismo encontramos un conjunto de teorías que a pesar de sus diferencias y agrios enfrentamientos constituyen ya un sólido enfoque específico, incluso un paradigma, es decir, comparten una serie de presupuestos en torno a cuáles son las preguntas y problemas relevantes que interesa formular a la realidad (Álvarez, 2005, p.16).

Además de que:

El feminismo transforma el mundo definiendo y redefiniendo la realidad desde la teoría feminista y actuando sobre ella gracias a su peculiar organización en redes, grupos pequeños en los que se dan interacciones sociales cuya pluralidad, intensidad y compromiso cooperan para crear un espacio de creación cultural y cambio social”. (Flecha, 2005, p.30)

La Real Academia Española define al feminismo como el principio de la igualdad de derechos de la mujer y el hombre; es decir, no lo reconoce como un movimiento

realizado por mujeres, además de que invisibiliza las distintas vertientes de éste, asumiendo que la lucha se reduce a la obtención de derechos y a la equivalencia entre hombres y mujeres, negando las diferencias existentes entre ambos sexos, además de contemplarlo como un espacio separado de otros movimientos existentes, así que una forma más completa de verlo es entender que

El feminismo es un discurso político que se basa en la justicia. El feminismo es una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad. Partiendo de esa realidad, el feminismo se articula como filosofía política y, al mismo tiempo, como movimiento social. (Varela, 2013, p.14)

o sea, hay que establecer que el feminismo es otra forma de ver el mundo, al tomar conciencia de los distintos contextos y situaciones que rodean a las mujeres y que por eso son discriminadas.

3.1.1 Feminismo de la igualdad

En los años setentas del siglo XX es cuando se establecen dos vertientes del feminismo: de la igualdad y de la diferencia; para Victoria Sendón de León (2004), esta división se estableció cuando, a finales de los sesentas, los grupos de feministas priorizaron entre lo urgente y lo importante, esto quiere decir, que, desde su postura, lo urgente era reformar las leyes en donde se lograra la igualdad y se eliminaran las diferencias y privilegios creados a partir de los sexos, mientras que otros grupos se centraron en lo importante, lo que para ellas cambiaba la vida a través de las experiencias contadas en las reuniones; en otras palabras, el feminismo de la igualdad se centró en lo público y el feminismo de la diferencia en lo privado. El feminismo de la diferencia tiene como objetivo la reivindicación de lo femenino, exaltar los valores de éste y si bien plantea la igualdad, ésta no es con los hombres, pues refieren que aceptar esto sería aceptar el modelo masculinista del mundo. Para ellas, se tiene que partir de la diferencia sexual y remarcar que la “diferencia no significa desigualdad y subraya que lo contrario de la igualdad no es la diferencia, sino la desigualdad” (Varela, 2013, p. 15), además de resaltar lo

simbólico, lo significativo y lo valioso para encontrar otras formas de expresar lo que hacen las mujeres.

Para Celia Amorós, referente del feminismo de la igualdad, “el reto actual del feminismo es el reto de la globalización y este reto solamente se puede afrontar tramando pactos entre mujeres cada vez más amplios y más sólidos” (1997, p. 2); para ella, la diferenciación de la que hablaban algunas feministas es un mito, pues no se nace con características innatas de lo que hace a una ser mujer, sino que todos son sujetos a partir de construcciones de identidades por sistemas opresores de los cuales son oprimidos hombres y mujeres en distintos niveles.

El feminismo de la igualdad tiene como características la obtención y ampliación de derechos de las mujeres, argumentando que todos los seres humanos son iguales y las diferencias que existen son por cuestiones de dominación, es decir, que tanto hombres como mujeres nacen iguales y que se hace una construcción que divide por cuestiones de poder dentro de una sociedad patriarcal.

Ante esto, Amorós propone que

el feminismo ha de poder asumir el reto de la multiculturalidad orientándola en el sentido de una interculturalidad porque las mujeres, por encima de diferencias que nadie minimiza, han sufrido en común la dominación, y la subcultura femenina que esta dominación ha generado en todas partes y que reviste diferentes formas, tiene, con todo, claves comunes. (1997, p. 2)

Si bien el feminismo “supone la adquisición de una nueva red conceptual, <<unas gafas>> que nos muestran una realidad ciertamente distinta de la que percibe la mayor parte de la gente” (Álvarez, 2005, p.15), hay que entender que, como se mencionó con anterioridad, hay distintas corrientes dentro de las vertientes principales. En este caso, dentro del feminismo de la igualdad hay dos subdivisiones: feminismo liberal y feminismo socialista. Para este trabajo, sólo se retomará el primero.

3.1.2 Feminismo liberal

El feminismo liberal lucha por la igualdad y autonomía moral de las mujeres, ha postulado reformas del sistema hasta lograr la igualdad entre los sexos, pues, considera que las mujeres se encuentran en una situación desigual, y, para combatirla, es necesario que las mujeres participen en todos los ámbitos de la esfera pública, lo que implicaría que los hombres también se involucren en los espacios privados. Es decir, lo que caracteriza a este feminismo es que es individualista e igualitario y que busca que la mujer esté presente en los distintos estratos de poder. Es en este sentido donde el feminismo se posiciona, como refiere Marta Lamas, no como una lucha de y para las mujeres, aunque se empiece por ellas, sino de toda la sociedad.

Al buscar incluir espacios para las mujeres dentro de las esferas públicas, dentro del feminismo liberal se desprendió una corriente conocida como feminismo institucional, el cual ha logrado la implementación de políticas y reformas que benefician la participación de las mujeres en espacios diseñados para hombres, con lo cual ha logrado que:

con la presencia de mujeres en instituciones centenariamente masculinas introducía otra visión de muchas realidades internas y externas al espacio académico y, dentro de las posibilidades de acción que les proporcionaban las universidades en las que trabajaban, les fue más fácil comenzar por proyectos de investigación centrados en el estudio de las demandas cercanas a la disciplina que cultivaban. Indagando en sus causas, en sus orígenes, en los argumentos que las justificaban, incidiendo en las actitudes críticas y en las prácticas políticas que debían despertar en las mujeres, abrieron un camino académico irreversible. (Flecha, 2005, p.35)

Dentro de las áreas de investigación feminista, las Ciencias Sociales y Humanidades han sido el espacio donde más se ha aportado conocimiento y fundamentos; sin embargo, actualmente los trabajos con perspectiva feminista se encuentran en todas las áreas académicas, lo que indica un avance dentro de los

terrenos de estudio, pues se están dando otras miradas de fenómenos que ya se daban por hecho.

Una de las críticas que este feminismo ha recibido es que ha despolitizado el movimiento, pues se ha involucrado con el gobierno, dejando de lado las luchas en las calles para adquirir puestos dentro de jerarquías patriarcales, lo que no modifica las condiciones de las mujeres, sino sólo de unas cuantas,

pensamos en las estructuras de poder como masculinas y hacemos que las mujeres encajen, que cambien su comportamiento al acceder al poder. Acaban actuando, interpretando un guión. Pero no hay que cambiar a las mujeres, sino las estructuras. Hay que pensar qué es el poder, cómo hablamos de él, cómo está conectado a la celebridad, cómo son la imagen y el lenguaje asociados al poder. (Beard, 2018).

Silvia Federici (2017) se refiere al feminismo liberal como el “feminismo del Estado o feminismo domesticado”, pues, ha utilizado el movimiento como una excusa hacia las mujeres para usarlas como mano de obra barata, vendiéndoles la idea de igualdad, emancipación y empoderamiento que, finalmente, resulta explotándolas al mismo grado que a los hombres en pro del capitalismo, además de que pareciera que el feminismo liberal considera que los hombres no sufren de opresiones y se desarrollan en espacios cero violentos sin tomar en cuenta las distintas condiciones que permean en las sociedades.

Pese a esto, algunas autoras defienden que “el feminismo académico ha creado y teorizado un número significativo de categorías de análisis de la sociedad y de la historia, sin perder nunca de vista al movimiento de mujeres” (Ballarín, 2005, p.186), además de que por ello, la importancia de realizar diversos estudios donde se promuevan prácticas igualitarias o que denuncien las distintas formas de opresión de las que las mujeres son objeto en estos tiempos, para así, entre instituciones y movimientos de mujeres se puedan buscar alternativas de solución, pues “el feminismo, y esa ha sido una de sus mayores virtudes, ha dialogado intensamente consigo mismo. Es decir, los distintos feminismos entre sí. Ésta ha

sido una de las prácticas tradicionales dentro de la propia teoría feminista, viva, creadora.” (Ballarín, 2005, p.187), el estar siempre en constantes cuestionamientos dentro de los mismos espacios ha permitido que se den cuenta de las lagunas, confrontaciones y demás convergencias sin perder de vista que todos tienen el mismo objetivo final.

3.2 Estudios de Género

Simone de Beauvoir menciona en su libro *El segundo sexo* (2012) que el mundo ha pertenecido a los hombres; y tiene razón, la historia de la humanidad ha sido dibujada y escrita desde una sola mirada: la de los hombres. Por ello, es recurrente ver, leer y escuchar constantemente la vida desde una perspectiva masculinizada, donde lo femenino no entra o apenas es mencionado. Georges Duby, en su libro *El caballero, la mujer y el cura* (2013), refiere que, a lo largo de la historia, mucho se ha hablado de las mujeres y, sin embargo, poco se sabe de ellas; mientras que Silvia Federici en su obra *Calibán y la bruja* (2004), escribe acerca de un acontecimiento que pocos historiadores han tomado en cuenta: la cacería de brujas y de cómo esto repercutió en el debilitamiento de las sociedades para dar paso al capitalismo y a otra forma del patriarcado, pues, a partir de esto, la historia sobre las mujeres ha sido destruida y por ello, no se puede conocer quiénes eran las mujeres que, por ejemplo, Duby trata de describir en su texto. Ante esto, múltiples autores y autoras han construido categorías analíticas donde se abordan los problemas en torno a las mujeres y lo femenino, a la par de los hombres y lo masculino.

Es así como el género se implementa como categoría de estudio dentro de las ciencias sociales tiene como origen explicativo en *El segundo sexo*, de Simone de Beauvoir (2012), cuando escribe:

No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino (p. 101)

Esto, como forma de definir aquello que hasta esa época sólo era descrito como la especie humana que posee matriz y ovarios, es decir, que puede concebir, pero que no la diferenciaba del resto de las hembras del reino animal; por ello, Simone de Beauvoir parte de tres perspectivas para construir lo que es ser mujer y que termina en el “eterno femenino”, una serie de preceptos que las mujeres deben cumplir para ser consideradas como tales y por fin, ser vistas como personas, oprimidas, pero al fin lejos de lo bestial. Es así como ella describe, en la misma obra que

Hasta los doce años, la niña es tan robusta como sus hermanos y manifiesta la misma capacidad intelectual; no existe ninguna esfera en donde le esté prohibido rivalizar con ellos. Si, mucho antes de la pubertad, y a veces incluso desde su más tierna infancia, se nos presenta ya como sexualmente especificada, no es porque misteriosos instintos la destinen inmediatamente a la pasividad, la coquetería y la maternidad, sino porque la intervención de otro en la vida del niño es casi original y porque, desde sus primeros años, su vocación le ha sido imperiosamente insuflada (Beauvoir, 1949, p. 109)

Es decir, es a través de la socialización con los otros como una se va construyendo como mujer, no porque una se asuma como tal de la noche a la mañana, sino porque se educa y trata a las niñas para que éstas naturalicen comportamientos atribuidos a lo femenino como el cuidado, la delicadeza, la vanidad y el instinto materno. Cosa que, si no es notable o reconocido en una mujer, como el deseo de no ser madre o dedicarse a oficios considerados rudos, se le cuestiona su feminidad, pues para ser una mujer completa debe cumplir con las atribuciones antes impuestas desde el inicio de la adolescencia o durante la infancia.

Sin embargo, a pesar de haberlo escrito en los años cincuenta, es hasta los setenta que el término *género* comenzó a teorizarse desde el feminismo en países anglosajones y es en los noventa que en México y América Latina se empezaron a plantear debates sobre el tema, aunque no han sido tan exhaustivos en lo teórico como en otros países. (Lamas, 1999).

El género es un revelador marco de referencia, una variable de análisis importante que nos ayuda a comprender algunas de las modalidades que caracterizan las visiones del mundo y las relaciones entre hombres y mujeres, también hemos comprobado que sus conclusiones no nos acercan a toda la realidad. (Flecha, 2005, p. 42)

Marta Lamas (1996), refiere que en castellano el género comprende una función gramatical y que sólo aquellas personas que tienen antecedentes teóricos lo entienden como “la simbolización o construcción cultural que alude a la relación entre los sexos” (pp. 03- 05). A partir de esto, se desprenden seis conceptos que conforman la categoría y que se reseñan enseguida.

Asignación de género

Es aquella que se realiza al momento del nacimiento del bebé y depende de la apariencia externa de los genitales, es decir, a partir de una parte del cuerpo de la persona se le da la categoría femenina o masculina y de ahí se desencadenan el resto de los conceptos relacionados al género.

Identidad de género

Es la forma interna e individual de vivir el género, es decir, cómo se vive y siente desde la experiencia personal y cómo se lleva al ámbito público. No necesariamente tiene que coincidir con el sexo con el que se nace. (SEGOB, 2016) Se refiere a la vivencia interna en individual del género tal como cada persona la siente profundamente, incluyendo la expresión de género, la vestimenta, el modo de hablar y los modales y puede ser:

- Cisgénero: persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer coinciden.
- Persona trans: persona cuya identidad de género no concuerda con la que se le asignó al nacer.

Expresión de género

Es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados

propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. (SEGOB, 2016)

Papel (rol) de género

Se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Es decir, lo que se debe hacer o no, a partir del género al que se asocia a la persona. Una definición general sobre papel o rol es que:

es un patrón de conducta esperado de una persona al desarrollar actividades relacionadas con otros (...) refleja la posición de una persona en el sistema social, con todos sus derechos y obligaciones, su poder y su responsabilidad. Con el objeto de estar en la posibilidad de interactuar entre sí, las personas necesitan anticipar de alguna manera el comportamiento de los demás. (Fundación para la Promoción de la Mujer, 1997, p. 12)

Sin embargo, centrando el significado a lo relativo al género y las Ciencias Sociales, se puede plantear que:

los roles son atribuidos a los hombres y mujeres desde la organización, cultural y económica y legitimados por el sistema religioso, moral y jurídico. En una misma sociedad habrá diferencias de género según la posición socioeconómica de los hombres y las mujeres, así como por su pertenencia a una, su status y su generación (Fundación para la Promoción de la Mujer, 1997, p.9).

Estereotipos de género

Son las ideas preconcebidas y prejuicios sobre el comportamiento y capacidades según el sexo. Si bien, se han

fijado como si fueran una esencia, algo inherente, inmutable y eterno que determina nuestros cuerpos, aun cuando la experiencia nos diga que las mujeres y los hombres podemos compartir características de ambos modelos (Secretaría de Educación Pública, 2010, p. 22).

La anterior frase hace referencia a las particularidades que, al nacer, niña o niño son atribuidas dependiendo de si se asignan cualidades femeninas o masculinas para que sean llevadas a cabo a través del comportamiento y forma de vida.

Decisiones tales como el nombre, la ropa, los juguetes, o la cantidad de alimentos que recibirá variarán según se trate de un niño o de una niña; cuáles actividades le corresponden, cuáles no, y cómo puede desarrollarlas (Fundación para la Promoción de la Mujer, 1997, p.9).

Algunas de las atribuciones que se dan a las mujeres y los hombres según los estereotipos de género son desglosadas en el siguiente recuadro:

MUJERES	HOMBRES
Deben comportarse pasivamente en las relaciones con los hombres	Deben tener la iniciativa de empezar una relación amorosa con las mujeres
Sensibles	Racionales
Tiernas	Rudos
Débiles	Fuertes
Abnegadas	Interesados
Responsables de las tareas domésticas	Responsables por el gasto familiar
Dóciles	Rebeldes
Apacibles	Violentos
Recatadas	Expresivos
Introvertidas	Extrovertidos
Fieles	Infieles
Pasivas	Activos
Responsables	Irresponsables
Dependientes	Independientes

Fuente: Equidad de Género y prevención de la violencia en primaria (Secretaría de Educación Pública, 2010, p. 22)

A partir de los estereotipos contruidos alrededor de lo que un hombre o una mujer debe ser o hacer dentro de la sociedad es como también se toman decisiones que tienen que ver con qué es lo que se estudia, donde se desempeñan profesional y laboralmente las personas y la manera en la que se relacionan con las y los demás.

Diferencia sexual

Es importante mencionar también el término de *diferencia sexual*, puesto que ha sido objeto de muchos debates entre si se puede dar el mismo significado que al

género, ya que diversos autores y autoras han dicho que lo biológico, lo social y lo psicológico no se pueden separar, como menciona Hawkesworth:

La superficie del cuerpo [...] es simbolizada en los dos ámbitos: psíquico y social. La representación inconsciente del cuerpo necesariamente pasa por el imaginario e incorpora elementos de lo simbólico. La representación social se arma a partir de lo simbólico y lo cultural. (en Lamas, 1999, p. 89)

Finalmente, para Barbieri, T. (1993) una construcción más asequible de lo que es el género consiste en el conjunto de prácticas, normas y valores que las representaciones de las sociedades han elaborado a partir de la diferencia sexual y que son representadas por las personas.

Es inevitable partir de que a hombres y a mujeres se les han atribuido desde siempre funciones y supuestos comportamientos distintos. E igualmente que, en razón de esa dicotomía, la participación en los ámbitos donde se elaboraba la ciencia y la cultura erudita se ha caracterizado por la falta de paridad, como reflejan los procesos de producción de conocimiento, consecuencias que afectaban, no en cuanto personas con capacidades y características concretas, sino por su pertenencia a uno o a otro sexo. Las relaciones sociales, las ocupaciones en la ciudad, la creación de ciencia, las estructuras que las acogían e impulsaban, no eran igualitarias porque estaban, como se viene diciendo, <<profundamente marcadas por condicionamientos de género>>. (Flecha, 2005, p. 34)

Ballarín (2005) refiere que, si bien, el concepto de género se ha ampliado y cuestionado en múltiples campos de investigación académica, siendo las Ciencias Sociales y las Humanidades las más involucradas en esto, además de haberse explayado en la práctica política y la vida cotidiana, también se ha utilizado como una excusa para sacar provecho por parte de oportunistas, a lo cual se le ha dado un mal uso, descontextualizándolo, con el pretexto de que en todos los ámbitos se encuentra envuelta la temática de género, siendo así que la autora recalca que “a cualquier línea de investigación, a cualquier proyecto o trabajo se le añade <<género>> y queda investido de modernidad. Se utiliza como sinónimo de mujeres

o en lugar de sexo, como indeterminado objeto de trabajo o simplemente como editorial” (pp. 188-189). Es así como actualmente se pueden observar múltiples eventos donde se le incluye la palabra género para proyectar un sinnúmero de trabajos donde no se tiene claro siquiera que es lo que implica el concepto como tal, confundiéndolo con otros, como lo menciona Ballarín, aunque también es necesario notar, que, en muchos de estos casos, sólo se presenta la presencia de las mujeres dentro de cualquier tema, sin analizar la injerencia que éstas han tenido en esos espacios.

Su presencia en unas instituciones centenariamente masculinas introducía otra visión de muchas realidades internas y eternas al espacio académico y, dentro de las posibilidades de acción que les proporcionaban las universidades en las que trabajaban, les fue más fácil comenzar por proyectos de investigación centrados en el estudio de las demandas cercanas a la disciplina que cultivaban. Indagando en sus causas, en sus orígenes, en los argumentos que las justificaban, e incidiendo en las actitudes críticas y en las prácticas políticas que debían despertar en las mujeres, abrieron un camino académico irreversible. (Flecha, 2005, p.35)

Entonces, se debe entender al género como un constructo social que evidencia las diferencias que rigen la vida cotidiana y los papeles que se desempeñan y desenvuelven día con día, por tanto, no se debe dejar de lado que los espacios educativos son también parte de la sociedad, por tanto, no se puede ver como una isla, pues estas áreas son reproductoras de comportamientos que se realizan comúnmente.

3.2.1 Perspectiva de género

La perspectiva de género es de ayuda para “reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual” (Lamas, 1996, p. 05) y ésta abarca distintos ámbitos de una realidad tomando en cuenta las implicaciones sociales, económicas, históricas, de poder, etcétera, entre los géneros.

La perspectiva de género permite una mirada para analizar las relaciones hombres-mujeres, visibilizando los actos cotidianos que surgen a partir de valores, estereotipos, roles, ideas, entre otros; a la vez que se propone eliminar todo tipo de discriminaciones por razones de género, es decir, por el hecho de ser mujeres o por ser hombres.

Una de las acciones de la perspectiva de género es el revisar e implementar políticas públicas para que éstas no tengan discriminación o exclusión hacia hombres o mujeres, ya que la función primordial es que beneficien a la sociedad en su conjunto.

Aunque hay que entender que si bien el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos declara que “el hombre y la mujer son iguales ante la ley” no se trata de declarar la igualdad a personas socialmente desiguales, pues la igualdad de trato no se genera cuando no existe igualdad de oportunidades (Lamas, 1996, p.01). Para esto, algunas feministas han tomado el término de *equidad* que significa “dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones” (RAE), aunque a últimas fechas, se ha optado por cambiar a *igualdad*, ya que se considera que la equidad es la vía para lograr, en un futuro, la igualdad, pero, realmente ¿qué es lo que busca el feminismo desde el cual se está trabajando en esta investigación? ¿igualdad o equidad? Si bien, pareciera que hay un consenso en cuanto a esto, la verdad es que no, pues suelen confundirse o usarse como sinónimos ambos términos. Por ello, para los requerimientos de este trabajo, se ha optado por utilizar el término de igualdad, el cual se explicará a continuación.

3.2.2 Igualdad o Igualdad sustantiva

Como se mencionó anteriormente, el término igualdad, según la Convención para la Eliminación de la Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW) es el más adecuado para utilizarse, pues, el objetivo es que no exista ningún tipo de discriminación hacia las mujeres en los distintos espacios de intervención en los que ellas se encuentran para que cuando la aplicación de los derechos se realice, hombres y mujeres estemos en iguales condiciones desde el inicio, esto a través de

medidas legales y administrativas que permitan ir logrando resultados en la práctica cotidiana, más allá de palabras y discursos políticos (Borja, 2014).

Es decir, aquí se hace una distinción entre igualdad e igualdad sustantiva, la primera consiste en la teoría o en lo escrito dentro de las leyes sobre los derechos o condiciones que se tienen por parte de los Estados, mientras que la segunda consiste en que toma en cuenta que las mujeres se encuentran en contextos históricamente desiguales a los hombres y, por tanto, se deben establecer acciones que permitan que se tengan las mismas oportunidades a través de las conocidas acciones afirmativas o discriminación positiva, lo cual se explicará más adelante (Soria, 2017).

También cabe resaltar que, para Onumujeres la equidad es un término subjetivo, pues consiste en la idea de justicia que tiene cada persona, por tanto, no hay un estándar específico que sea medible, ni hay una obligación o acuerdo internacional que permita que esto sea medible. Además de que no garantiza la eliminación de la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres, pues sólo busca cubrir ciertas necesidades (Soria, 2017).

En contraste, para establecer que los Estados sí están garantizando acciones que fomenten la igualdad sustantiva, la CEDAW realiza diversos monitoreos a través de evaluaciones y estudios que permitan medir como la participación de las mujeres va en aumento y de en qué medida la discriminación y la violencia hacia ellas van desapareciendo

3.2.3 Acciones afirmativas

Para lograr la igualdad planteada con anterioridad, se han implementado acciones afirmativas o discriminación positiva, que según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se entienden en el “contexto de la discriminación, que, al estar basada en estereotipos y prejuicios, define relaciones desiguales injustificadas, de modo que algunas personas o grupos pueden disfrutar de sus derechos mientras a otras les son negados” (2016). La realización de acciones que favorezcan a aquellos o aquellas que no han gozado de un trato

igualitario en la sociedad hasta que llegue un punto en el que estas medidas ya no sean necesarias, pues se logró el objetivo. Un ejemplo de esto es la norma de 50-50 dentro de la Cámara de Diputados en México; tiene que haber la misma cantidad de hombres y de mujeres como representantes, ya que esto era un área dominada por los hombres, donde había muy poco espacio para que alguna mujer pudiera ingresar, por lo que en recientes fechas se han implementado este tipo de leyes en lo que poco a poco se espera que dentro de algunos años ya no sea necesario seguir implementándolo, pues la igualdad se logró.

Mientras esto se logra, diversos estudios con perspectiva de género han denunciado las desigualdades que siguen existiendo en el ámbito laboral, principalmente, para las mujeres.

3.2.4 Brechas de género

Algunos de los estudios referidos al género hacen énfasis en las brechas que siguen predominando respecto a las “oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos” (INMUJERES-PNUD, 2008) entre hombres y mujeres, esto, a través de estadísticas que muestran estas distancias.

Una forma de medición de estos estudios es la denominada brecha salarial, la cual establece los sueldos dados en trabajos remunerados económicamente en distintos niveles; las últimas estadísticas concluyen que las mujeres ganan, en promedio, 23% menos que los hombres.

Para medir los trabajos no remunerados como el cuidado de los hijos o familiares, atender el hogar o los estudios, un buen método es el contar las horas dedicadas a estas tareas, por ejemplo, la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional Electoral (2015) estableció que las mujeres dedicaron 26,5 horas a la semana sin remuneración económica, casi el doble que los hombres, quienes dedicaron alrededor de 15 horas a la semana. (Delgado, C. & Gómez, M., 2018).

Entre las investigaciones desde esta perspectiva que hacen hincapié en estas desigualdades, se encuentran las relacionadas con el techo de cristal y otros

fenómenos que abordan más allá de sólo ver los números y porcentajes que plantean estas problemáticas desde los aspectos sociales, culturales, económicos, históricos, educativos, entre otros.

3.3 Techo de cristal y otros términos

El techo de cristal (*glass ceiling*) es un término utilizado dentro de los estudios de género, el cual consiste en una superficie superior invisible en la cual se encuentran actitudes discriminatorias que impiden que las mujeres accedan a puestos directivos o de alto poder dentro de instituciones mixtas dirigidas por hombres. Fue utilizado por primera vez en 1986 dentro del informe *The Glass Ceiling- Special Report on the Corporate Woman*, (Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D., 1986) aunque fue Ann M. Morrison (1987) quien lo definió como una barrera “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas” (p. 13). Es de cristal debido a que es invisible, pues no existe una norma o ley que permita que esto suceda y por ende, es difícil de detectar, ya que “a pesar de que no hay leyes ni códigos que digan que las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo, en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género femenino esta limitación”(Burin, 2008, p.10), esto consiste en una serie de constructos sociales que permean sobre actitudes atribuidas a lo femenino desde una cultura patriarcal donde los puestos de autoridad o poder son relacionados hacia lo masculino, pues requieren responsabilidades donde no estén involucradas las emociones y más bien necesitan de lógica, por ello, las mujeres no pueden afrontar puestos de altos mandos donde se tienen que tomar decisiones al considerárseles más afectivas que los hombres (Conde, 2016). Esto conlleva múltiples consecuencias que provocan dificultades a la hora de ascender o desarrollarse en el ámbito laboral. Algunas de ellas son la poca validación que reciben en ciertas áreas, las estructuras organizacionales y la propia cultura que no permiten el crecimiento profesional de las mujeres. Por ello, al hablar del techo de cristal hay que tomar en cuenta que se habla de

una serie de pensamientos sesgados, limitados, rápidos y carentes de reflexión, a la vez que se dan las estructuras que mantienen este techo por cultura, herencia, métodos que defienden como que siempre han funcionado, y falta de reflexión sobre las desigualdades de género. (Conde, 2016, p.21)

Otra de las características del techo del cristal es que es acotado y sólido. Es acotado porque es fácil determinar en qué momento de la trayectoria laboral es que se atorán las mujeres y sólido porque no se rompe, aunque debajo de esta superficie existen condiciones adecuadas para el desarrollo profesional de mujeres. (Matus, 2014, p.616)

Sin embargo, habría que resaltar que no es una práctica explícita, es decir, consiste en acciones y decisiones basadas en cuestiones subjetivas que carecen de sustentos para llevarse a cabo, es por eso que se le denomina de cristal: es muy difícil darse cuenta de que existe dentro de las instituciones hasta que se intenta traspasarlo y es imposible hacerlo en la mayoría de los casos.

Existen cuatro tipos de barreras que impiden que las mujeres puedan romper el techo de cristal, los cuales son:

- Espacio público son aquellos preceptos que socialmente son atribuidos por costumbres o normalización de acciones y pensamientos colectivos sobre las funciones y deber ser de las mujeres.
- Espacio privado entendiéndose como la familia, círculos de afecto cercanos y las concepciones propias que impiden el acceso a un desarrollo positivo en el área profesional de las mujeres.
- Espacio legal con la falta o insuficiencia.
- Espacio laboral.

Para comprender el techo de cristal es necesario también nombrar los otros fenómenos que suceden dentro de las instituciones relacionados con éste. Uno de ellos son los *laberintos de cristal* que se refieren a las dificultades que las mujeres encuentran para acceder a los puestos de liderazgo, los cuales se ven sumamente ligados con la construcción de lo que implica ser mujeres y las cosas que le

corresponden dentro de la sociedad como la familia y el matrimonio. Es decir, una limitante dentro del ascenso laboral para las mujeres es el ámbito familiar, pues las horas y localización geográfica del trabajo dependen no de ella, sino de sus obligaciones en el hogar. A esto se le suman las *escaleras resbaladizas*, término que se refiere a que, una vez que la mujer ha podido llegar a algún puesto de mayor responsabilidad, se le exige más que a un hombre, se encuentra en constante evaluación por parte de miembros de la institución que dudan de sus capacidades para desempeñar ciertas tareas como toma de decisiones, en el estudio de la Universidad de Guanajuato (2012), los resultados arrojaron que el personal académico y administrativo plantea que las mujeres no aceptan o limitan su participación en puestos de alta responsabilidad, pues se les atribuye que son por tener algún tipo de intimidación con sus superiores, también destacaron sus dificultades para ganarse el respeto como académicas con los estudiantes, ellas tienen que evidenciar que saben sobre el tema, lo que no se da con los profesores, ya que a pesar de tener mal comportamiento, los estudiantes no se quejan.

Además, las académicas tienden a tomar conductas masculinizadas como cambio de vestimenta y actitudes que socialmente se le atribuyen al hombre, esto con el fin de ser tomada “en serio” por el resto de sus compañeros o colegas. En contra parte, están las *escaleras de cristal* las cuales describen la facilidad y rapidez con la que los hombres acceden a puestos de poder en áreas que se han estereotipado como femeninas; a diferencia del resto de los términos es que “la peculiaridad de este fenómeno es que las convicciones y estereotipos vienen marcados por las estructuras, y no tanto por el pensamiento individual y colectivo de que las mujeres no pueden ascender” (Conde, 2016, p.22). Si retomamos las limitantes que provocan las fronteras de cristal con las escaleras de cristal, podemos entender por qué es más fácil para los hombres ascender a cargos de poder aunque se encuentren en espacios atribuidos a lo femenino: ellos no tienen que “sacrificar” la vida familiar por su empleo, ni tienen que renunciar a horas extras porque no hay quién se haga cargo del hogar por las tardes, además de que no tienen la “obligación” de crear o reforzar lazos afectivos con el resto de las personas porque eso no es de “hombres”. Estos espacios a los que hacen referencia los anteriores

términos se conocen como *guetto de terciopelo* pues, son aquellos lugares considerados sólo para mujeres o sólo para hombres, lo cual se relaciona directamente con la segmentación de las ofertas de trabajo (Conde, 2016, p.21) y de estudio, pues a partir de lo que se atribuye a lo femenino o masculino, respectivamente, hay áreas que pareciera ser casi imposible ingresar si no cumple con estos requisitos socialmente contruidos en el imaginario respecto al género y al deber ser de los hombres y las mujeres.

Sin embargo, hay que considerar que en ocasiones las limitantes no se encuentran al momento de situarse casi en lo más alto de la cúspide profesional, sino en la superficie; la triple jornada laboral que como mujeres asumen en la vida cotidiana: la jornada laboral externa, las labores domésticas y el esfuerzo por mantener o reforzar los lazos y redes afectivas, suponen una obligación y, por tanto, no son remuneradas (Muruaga, 2008). A esto se le suele conocer como el *suelo pegajoso (sticky floor)*, pues no permite desprenderse tan fácil de estos compromisos.

A lo anterior, Silvia Federici (2016) lo nombra patriarcado del salario, porque “el salario toma el trabajo de la mujer y también la controla a ella”, es decir, se toma la fuerza obrera de la mujer para que ésta se dedique a la familia y al matrimonio sin remuneración económica a cambio y se vuelve una manera de explotación invisible, ya que se justifica porque son cosas que se hacen por amor. Para Federici, esto que llaman amor, ella lo nombra trabajo no pagado “porque en la familia se dice amor, dicen que por amor se limpia y se cocina, que todo se hace por amor. Confunden amor con un servicio personal” (2016).

Otro término utilizado para describir esto es la *opción de hierro*, ya que consiste en una toma de decisiones no libre, pues sólo puede elegir en dos opciones sumamente opuestas, en este caso se hace referencia a la carrera laboral de las mujeres contra la vida familiar. También se habla del suelo pegajoso a que dentro de las pirámides jerárquicas de las instituciones, los niveles más bajos de éstas son ocupadas por mujeres, además de que las áreas feminizadas presentan condiciones laborales poco favorables y menos remuneradas económicamente

(Carosio, 2010), ya que las concepciones de que a las mujeres les corresponden los cuidados y atenciones de los otros y de lo doméstico, sugiere que los empleos relacionados a esto sean asignados a ellas y como son considerados algo natural, se valoran menos y por ende, la paga es menor.

Algo que también habría que tomarse en cuenta es que para la sociedad ya es aceptable que las mujeres salgan a la vida pública, es decir, que se inserten a espacios de trabajo; sin embargo, no se acepta aún que los hombres se introduzcan en el espacio privado, es decir, en el hogar. Según Marta Lamas (2006) “para equilibrar el mundo de las mujeres en el trabajo hay que equilibrar el trabajo del hombre en la familia”; pues el problema no está en que las mujeres ocupen puestos laborales, sino que los hombres se resisten a responsabilizarse de las labores del hogar, provocando que siga prevaleciendo la doble o triple jornada laboral no remunerada hacia las mujeres, como se ha descrito en párrafos anteriores, lo cual sigue permeando la posibilidad de lograr un mundo más igualitario con la, aún, poca adquisición de compromisos en los espacios privados de la sociedad por parte de los hombres que permitan a las mujeres despegarse del pegamento que las tiene ancladas y las imposibilita para seguir creciendo profesional y personalmente.

Como se ha observado en este apartado, los distintos conceptos presentados muestran la amplia gama de corrientes y posturas que hay dentro del feminismo y de los estudios de género, las cuales han hecho posible nombrar los diferentes procesos y acciones que suceden en la cotidianeidad y que no permiten condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en múltiples espacios, pues son ejercicios que se han normalizado y que al intentar desentrañarlos se muestra la complejidad de las expresiones que a diario se llevan a cabo y que se atribuyen a cuestiones condicionadas por los constructos asociados a los binomios hombre/masculino y mujer/femenino.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

UNA APROXIMACIÓN A LAS MUJERES DENTRO DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

4.1 Un vistazo a la Universidad de Guanajuato y su comunidad

La Universidad de Guanajuato es una institución educativa de nivel superior, cuyo nombre fue adquirido como tal en el año de 1945; sin embargo, su historia se remonta hacia 1732 cuando se fundó como el Colegio de la Santísima Trinidad, esto, gracias a Doña Josefa Teresa de Busto y Moya, Xerez y Monroy quien donó su casa para llevar a cabo dicho proyecto. A pesar de esto, la sociedad guanajuatense y la misma casa de estudios reconoce como fundador a don Pedro Lascuráin de Retana, miembro distinguido de la Villa de Guanajuato en ese entonces (Cervera, C. 2017).

Desde 1945 hasta 2018, la Universidad de Guanajuato ha sido dirigida, por veintiún hombres y una mujer, siendo la Maestra Silvia Álvarez Bruneliere, quien fungió como rectora interina por un periodo de siete meses (17 de febrero al 27 de septiembre de 1999).

Han transcurrido setenta y tres años desde que la Universidad de Guanajuato dejó de ser un Colegio, de los cuales tuvieron que pasar cincuenta y cuatro años para que una mujer asumiera el papel de rectora por un corto tiempo y desde entonces, van casi diecinueve años en los que el panorama no ha cambiado si hablamos de puestos de poder dentro de la institución, ¿o sí?

Tras adquirir la autonomía en 1994, la Universidad de Guanajuato comenzó con la transformación de su estructura de gobierno y modelo académico, siendo hasta 2007 que se aprobó la estructura multi campus, con funcionamiento departamental y matricial, además de la integración del subsistema del nivel medio superior y que, a partir de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato aprobada en 2007, se establece que:

- La organización académica y administrativa se dividirá en dos subsistemas: nivel superior y nivel medio superior.
- El nivel superior se integrará por campus, divisiones y departamentos.

Si bien, dentro de esta investigación, el perfil para caracterizar el techo de cristal en esta institución corresponde más a personal académico que, además de hacer investigación, extensión y docencia, también realiza labores administrativas, es importante señalar que dentro de los órganos colegiados hay presencia de estudiantes, por lo que, a continuación, se hará una breve descripción de la comunidad universitaria en general, a partir de las bases de datos generadas en 2017 y procesadas para un diagnóstico externo sobre relaciones de género.

Tabla 1
Estudiantes por campus en la UG 2017

Campus	H	M	Total
Campus Celaya Salvatierra	1686	2925	4611
Campus Guanajuato	5096	5171	10267
Campus Irapuato Salamanca	3133	2126	5259
Campus León	1989	2802	4791
Total general	11904	13024	24928

Fuente Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Guanajuato a través de SIIA escolar

Como se puede ver en la tabla 1, hay mayor población de mujeres dentro de universidad, a excepción del campus Irapuato Salamanca donde casi el 60% de sus estudiantes son hombres, a comparación del campus Celaya Salvatierra, que tiene un 63.43% de su población estudiantil femenina, el lugar que presenta mayor distribución equitativa es el Campus Guanajuato con casi el cincuenta por ciento en su comunidad, esto se debe, a que es el Campus más grande de la institución,

albergando seis divisiones cuya oferta educativa es diversa en cuanto a las áreas del conocimiento como lo son las Ciencias Sociales, Ciencias Administrativas, Ingenieras, Ciencias Naturales y las Artes.

Es necesario recordar que, en el año 2011, en la publicación de *Estudio descriptivo de la población universitaria por género* (Gómez, C. & Aguilera, M., 2012) la Universidad de Guanajuato contaba con 2981 profesores y profesoras, donde la participación de las académicas constaba de un 38.1% mientras que la de los académicos del 61.9% del total, además de que los hombres contaban con mayor número de horas de contrato, al igual que contaban con mayor antigüedad en comparación con las mujeres.

Siguiendo con el estudio descriptivo, se mostraba que dentro de los cuatro Campus hay mayor personal académico de hombres, siendo el campus Irapuato-Salamanca donde predominaba la presencia de académicos y un equilibrio dentro del campus Celaya-Salvatierra en cuanto a la distribución de personal por sexo.

En cuanto a la distribución por departamentos, en 2011, había mayor presencia de personal académico femenino en todos los de enfermería, lenguas y psicología, mientras donde la presencia de profesoras era menor es en los departamentos de física, economía y diversas ingenierías, siendo ingeniería electrónica donde no había presencia alguna de académicas.

En el informe anual de actividades 2015-2016 de la Universidad de Guanajuato se tomaron en cuenta sólo los profesores y profesoras de tiempo completo, haciendo una planta de 990 éstos repartidos en los cuatro Campus, sin embargo, no se hizo distinción por género, lo que no permitió que se hiciera una comparación en cuanto a lo mostrado en el estudio de 2011.

Según cifras del año 2017 (PIIUG, 2017) la Universidad de Guanajuato contaba con alrededor de 3,462 profesores de tiempo completo y tiempo parcial distribuidos en todos los espacios de la Universidad de Guanajuato. En la tabla 2 y en la tabla 3 se especifican porcentajes y cantidades netas diferenciadas por campus y sexo.

Tabla 2
Hombres y mujeres según categoría 2017

Categoría	Mujeres	Hombres
Académicos/as	54,7%	59,3%
Administrativo/as	45,3%	40,7%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Guanajuato a través de SIIA escolar

Tabla 3
Hombres y mujeres por Campus 2017

Categoría	Campus	Sexo					
		Número de personas			Porcentaje		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Académico	Campus Celaya - Salvatierra	240	232	472	50.85	49.15	100
	Campus Guanajuato	435	708	1,143	38.06	61.94	100
	Campus Irapuato - Salamanca	153	244	397	38.54	61.46	100
	Campus León	193	223	416	46.39	53.61	100
	Colegio del Nivel Medio Superior	353	505	858	41.14	58.86	100
	Rectoría General	58	118	176	32.95	67.05	100
	Total Académico	1,432	2,030	3,462	41.36	58.64	100

Fuente: Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Guanajuato

4.2 Autoridades Unipersonales de la Universidad de Guanajuato

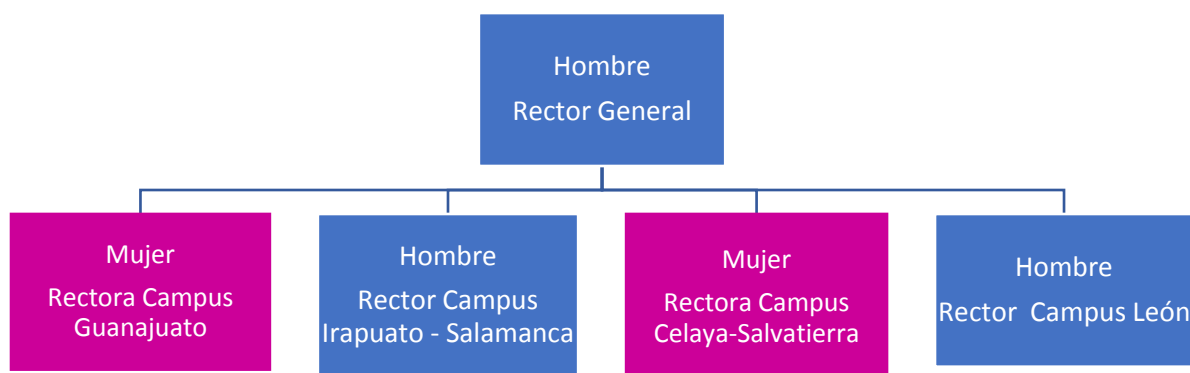
El artículo 10 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato indica que las autoridades por las cuales se regirá la institución estarán jerarquizadas en nivel superior, según el siguiente orden:

- I.- El Consejo General Universitario
- II.- La Junta Directiva
- III.- El Rector General
- IV.- Los Consejos Universitarios de Campus
- V- Los Rectores de Campus
- VI.- Los Consejos Divisionales
- VII.- Los Directores de División
- VIII.- Los Directores de Departamento
- IX.- Patronato

Como primer momento, se dará un vistazo a las autoridades unipersonales que rigen a la Universidad: rector general, rectores de campus, directores de división, directores de departamento, director del colegio de nivel medio superior y directores de las escuelas que ofrecen estudios de nivel medio superior; sin embargo, para los fines de esta investigación sólo se tomaron en cuenta los cargos de autoridades de nivel superior.

Estos puestos se componen de la siguiente manera: 1 rector general, 4 rectores de campus, 13 directores de división y 53 directores de departamentos. En los siguientes organigramas se verá más claro cómo están distribuidos los cargos de gobierno dentro de la institución.

Ilustración 1 Organigrama de Rectores General y Campus



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Si bien, se encuentra un hombre a la cabeza de la Universidad de Guanajuato, como autoridad unipersonal, se ve que en seguida se encuentran dos mujeres y dos hombres dirigiendo los campus, sin embargo, se puede notar que las dependencias que son dirigidas por las mujeres son aquellos espacios donde no abundan las ingenierías dentro de las divisiones y sí lo hacen licenciaturas más asociadas a las mujeres. Para explicarlo mejor, a continuación, se presentan los organigramas de cada una de las Divisiones de los Cuatro campus.

Ilustración 2 Organigrama de Autoridades Unipersonales del Campus Guanajuato



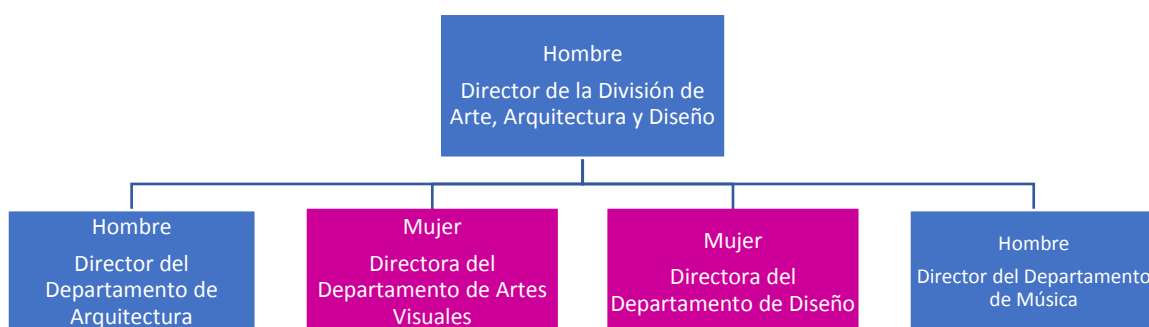
Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración Propia

El Campus Guanajuato es el más grande dentro de la estructura de la universidad al contar con seis Divisiones, de las cuales cinco son dirigidas por

hombres y sólo una por una mujer; ante esto, cabe resaltar a la Dra. Teresita de Jesús Rendón Huerta Barrera, quien funge como Rectora de Campus en estos momentos.

Ahora, al hacer los organigramas por División se encuentra que en Arquitectura, Arte y Diseño están dos directoras de Departamento al igual que dos directores. Sin embargo, las mujeres están a cargo de las direcciones cuyas carreras están más asociadas a los estereotipos de género relacionados a lo que implica hacer como mujer (decoración, precisión en los detalles, apreciación artística o a lo emocional) tipo: Diseño de Interiores, Artes Escénicas y Artes Visuales.

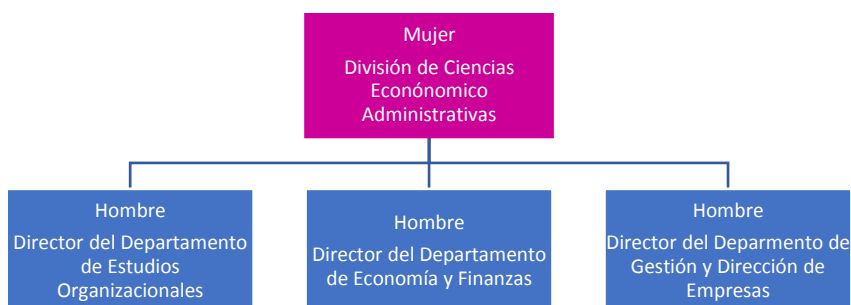
Ilustración 3 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Arquitectura, Arte y Diseño Campus Guanajuato.



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

En la División de Ciencias Económico-Administrativas está la única directora de División dentro del Campus y pese a eso, no hay directoras de Departamentos, los tres espacios están ocupados por hombres reforzando la idea de que el área de negocios, como espacios de poder y toma de decisiones que involucran aspectos económicos, son para ellos.

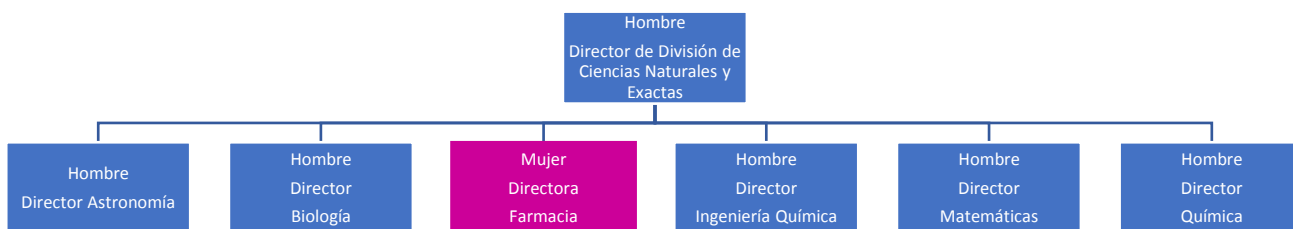
Ilustración 4 Organigrama de autoridades unipersonales de la División de Ciencias Económico Administrativas Campus Guanajuato



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

En la División de Ciencias Naturales y Exactas, la única mujer dentro de las seis direcciones de Departamentos se encuentra en Farmacia, aunque no es de extrañarse, pues, se sabe que las carreras de esta División están relacionadas con el pensamiento exacto, cuya habilidad para resolverles están ligadas a los hombres, mientras que el área de las Ciencias Naturales es asociada a las mujeres por estar más relacionado con la naturaleza y, a pesar de eso, Biología es dirigida por un hombre.

Ilustración 5 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Naturales y Exactas Campus Guanajuato

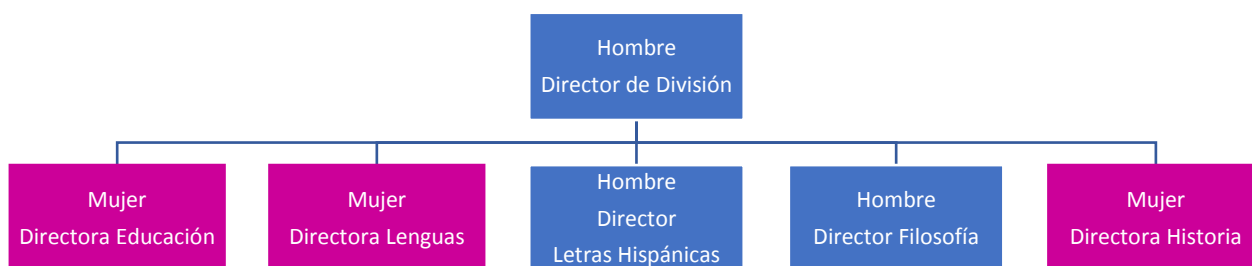


Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Dentro de la División de Ciencias Sociales y Humanidades se encuentra el mayor número de mujeres ocupando cargos de dirección en Departamentos, ya que ocupan tres de los cinco puestos, aunque, si bien, el área de Historia es un espacio de estudio atribuido a los hombres, es una mujer quien dirige ese Departamento, al

igual que en Educación y Lenguas, áreas comúnmente relacionadas para mujeres debido a la asociación del cuidado y formación de otras personas.

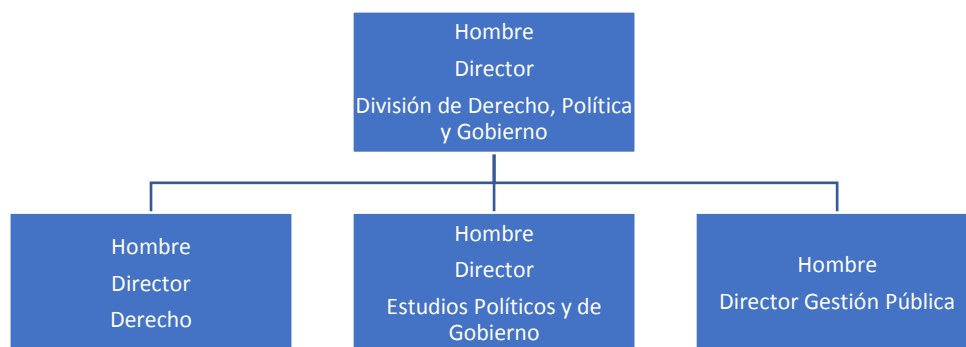
Ilustración 6 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

En la División de Derecho, Política y Gobierno están al frente exclusivamente hombres, resultado de que históricamente esta área del conocimiento ha sido otorgada a ellos.

Ilustración 7 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato

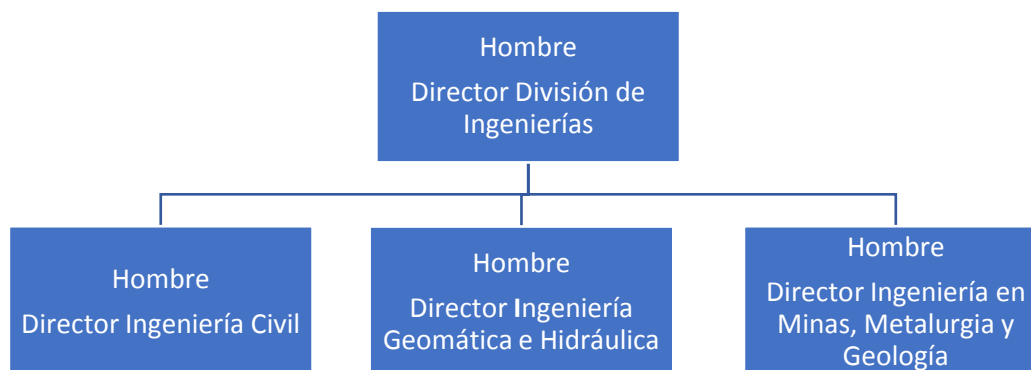


Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Al igual que en el anterior caso, la División de Ingenierías no cuenta con mujeres dentro de las direcciones de Departamentos; al igual que la División de

Derecho, Política y Gobierno, las atribuciones para los hombres como el pensamiento físico-matemático y el trabajo de campo contribuyen a la designación de cargos.

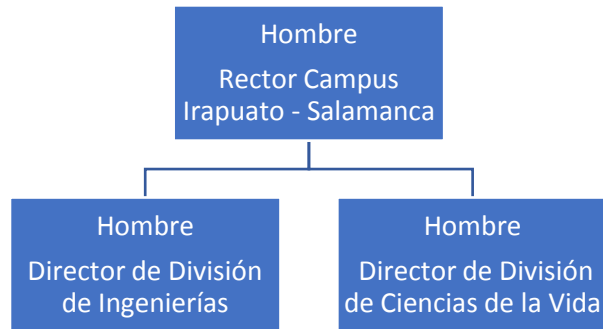
Ilustración 8 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ingenierías Campus Guanajuato



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

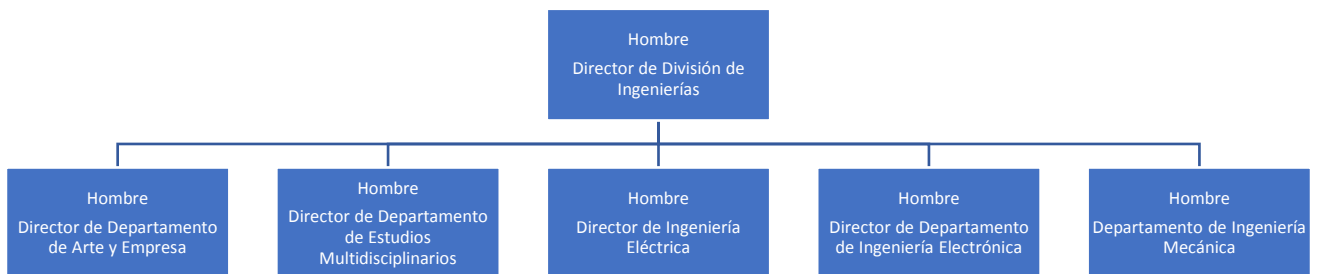
El Campus Irapuato – Salamanca cuenta con una oferta académica bastante singular: la mayoría son ingenierías, es decir, éste se ha caracterizado por ser un espacio culturalmente construido para los hombres y al revisar sus organigramas, se da cuenta de que en efecto, de todos los Departamentos con los que cuentan sus dos Divisiones, tres están dirigidos por una mujer, siendo el caso del Departamento de Enfermería y Obstetricia, cuyo estereotipo está vinculado a las mujeres al ser una labor de cuidados y atenciones hacia las personas, el Departamento de Alimentos que se caracteriza por una mayor demanda de mujeres estudiantes y el Departamento de Veterinaria, área que se asocia más a los hombres por el tipo y los lugares de trabajo en los que se desenvuelven.

Ilustración 9 Organigrama Autoridades Unipersonales Campus Irapuato Salamanca



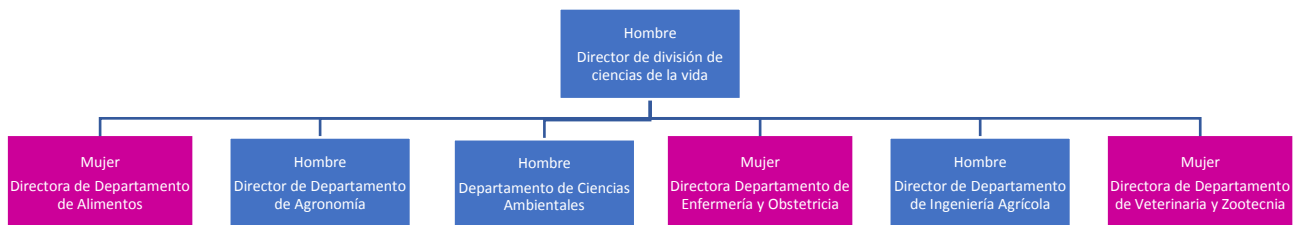
Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Ilustración 10 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

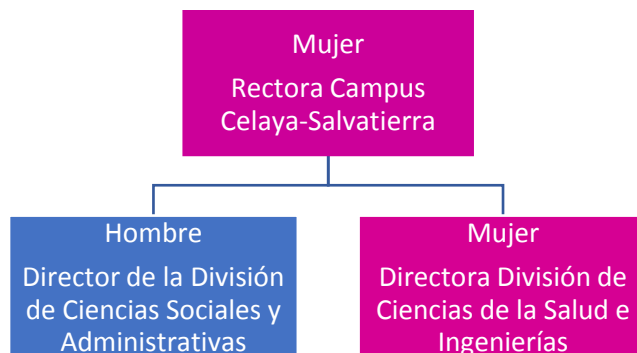
Ilustración 11 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias de la Vida Campus Irapuato Salamanca



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

A pesar de ser el Campus más pequeño, Celaya-Salvatierra cuenta con una rectora de Campus, un director y una directora de División, en dos municipios del estado. Su jerarquía es la siguiente

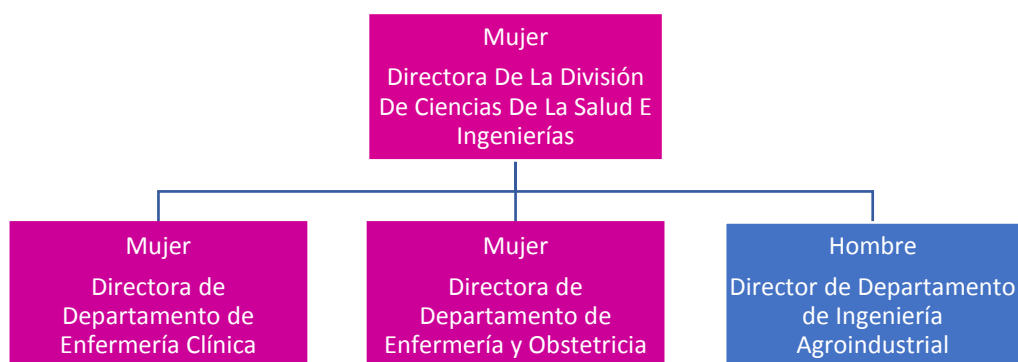
Ilustración 12 Organigrama de Autoridades Unipersonales Campus Celaya Salvatierra



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Dentro de la División de Ciencias de la Salud e Ingenierías, se aprecia que, de los tres Departamentos, dos están a cargo de mujeres; sin embargo, hay que notar que ambos pertenecen al ámbito de Enfermería, es decir, un área que está estereotipada para ser ejercida por las mujeres, mientras que el Departamento de Ingeniería Agroindustrial es dirigido por un hombre. Aunque es de destacar, que, a recientes fechas, el cargo de Director de División fue designado a una mujer.

Ilustración 13 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya Salvatierra



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Al igual que en el resto de los espacios donde se estudian las Ciencias Administrativas, en la División de Ciencias Sociales y Administrativas, predomina la presencia masculina al tener un Director de División, dos directores y una directora de Departamento, la cual dirige espacios académicos relacionados a lo femenino, es decir, las Ciencias Sociales.

Ilustración 14 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Sociales y Administrativas Campus Celaya Salvatierra



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

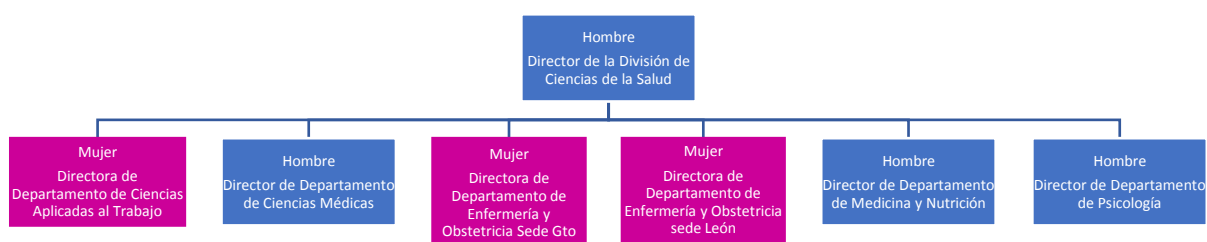
El Campus León cuenta con tres Divisiones dirigidas por hombres. Al igual que en el Campus Irapuato-Salamanca, la presencia de las mujeres se reduce a dos directoras, nuevamente en el área de Enfermería y Obstetricia o áreas afines al cuidado y atención de las personas, mientras que el resto de las carreras son relacionadas a la medicina e ingenierías y los directores son varones.

Ilustración 15 Ilustración 15 Organigrama de Autoridades Unipersonales Campus León



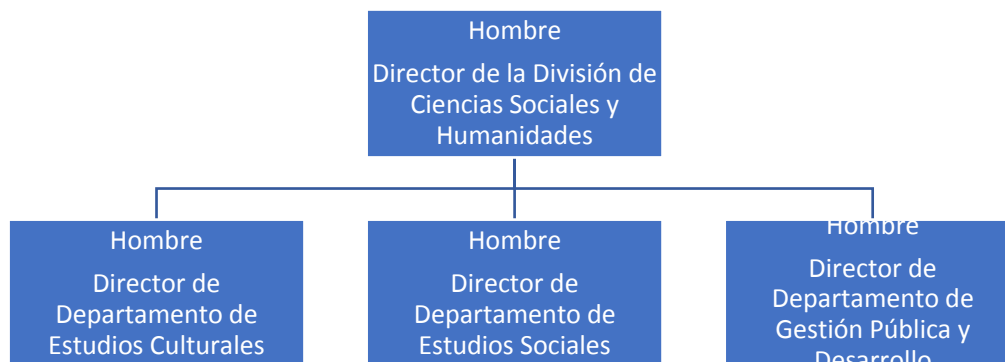
Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Ilustración 16 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias de la Salud Campus León



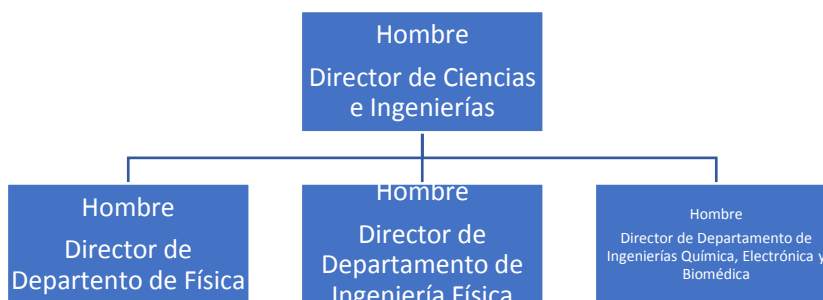
Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Ilustración 17 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus León



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Ilustración 18 Organigrama de Autoridades Unipersonales de la División de Ciencias e Ingenierías Campus León



Fuente: Información de la página electrónica de la Universidad de Guanajuato. Elaboración propia

Algo que sorprende es que en la División de Ciencias Sociales y Humanidades no hay ninguna mujer a cargo de los departamentos, a pesar de contar con programas académicos con mayor demanda femenina como trabajo social.

Como se puede notar en las ilustraciones anteriormente presentadas, la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión unipersonales es casi ausente dentro de las Direcciones de Departamentos de la institución, mismo signo que se presenta en los cargos de Directores de División, presentando la particularidad de que en Rectorías de Campus existe el mismo número de mujeres que de hombres en estos cargos. Algo que también resalta es lo que, en apartados

anteriores se refiere como el *guetto* de terciopelo y las escaleras de cristal, esto, porque en las direcciones donde predominan las mujeres, los Departamentos suelen ser de enfermería o de carreras asociadas al cuidado y formación de otras personas. Mientras que los cargos de dirección de División donde se encuentran estos Departamentos son dirigidos por hombres.

4.2 Órganos colegiados de la Universidad de Guanajuato

Según la normativa por la cual se rige la Universidad de Guanajuato, el gobierno máximo de la institución reside en los Órganos Colegiados, un conjunto de personas, conformados, en su mayoría, por miembros de la comunidad universitaria y, en algunos casos por personas externas a la institución, que se reúnen para tomar decisiones por consenso y cuyo principal objetivo es el beneficiar a la población de la universidad.

Según el artículo 11 del Estatuto Académico de la Universidad de Guanajuato, la función, objetivo y finalidad de estos Órganos Colegiados es que:

(...) son las instancias resolutoras de planeación, integración, coordinación y evaluación académica. Tendrán por objeto regular, apoyar y fortalecer las funciones de docencia, investigación y extensión de la Universidad. También les corresponderá promover la articulación entre áreas, niveles, disciplinas y funciones académicas, así como propiciar el aprovechamiento y desarrollo de sus recursos.

Para ser representante académico ante alguno de los Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato, el personal debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 15 del Estatuto Orgánico:

- I. Distinguirse en la actividad académica;
- II. Contar con, al menos, dos años de antigüedad en el desarrollo de la actividad académica; y
- III. Observar una conducta decorosa y congruente con su calidad de universitario.

Mientras, que, para ser representante estudiantil dentro de los Consejos Universitarios, se requiere cumplir con los siguientes requisitos, según el artículo 16 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato:

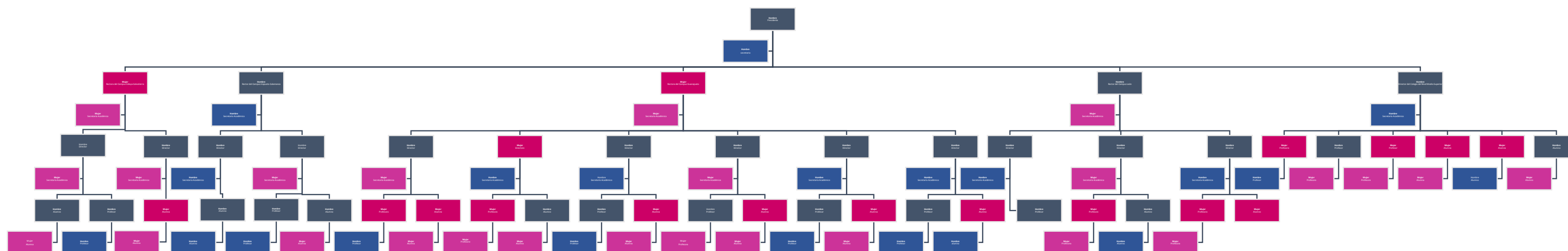
- I. Ser alumno numerario conforme a lo dispuesto por el ordenamiento respectivo; y
- II. Observar una conducta decorosa y congruente con su calidad de universitario.

El Consejo General Universitario es el Órgano Colegiado con mayor autoridad dentro de la Universidad de Guanajuato, por tanto, es el que se encuentra en el tope de la jerarquía en cuanto a toma de decisiones. Éste tiene que estar conformado a partir del artículo 14 del Estatuto Orgánico:

- I. El Rector General, quien lo presidirá;
- II. El Secretario General, quien será el secretario de este cuerpo colegiado;
- III. Los Rectores de Campus;
- IV. El Director del Colegio del Nivel Medio Superior;
- V. Los Directores de División;
- VI. Un profesor representante del personal académico y un alumno representante de cada División;
- VII. Tres profesores representantes del personal académico y tres alumnos representantes del Colegio del Nivel Medio Superior; y
- VIII. Un representante del personal administrativo.

A continuación, se muestra el organigrama y la tabla 4 de este Órgano Colegiado, según los datos de diciembre de 2017.

Ilustración 19 Organigrama del Consejo General Universitario



Fuente: Secretaría de Órganos Colegiados. Elaboración propia

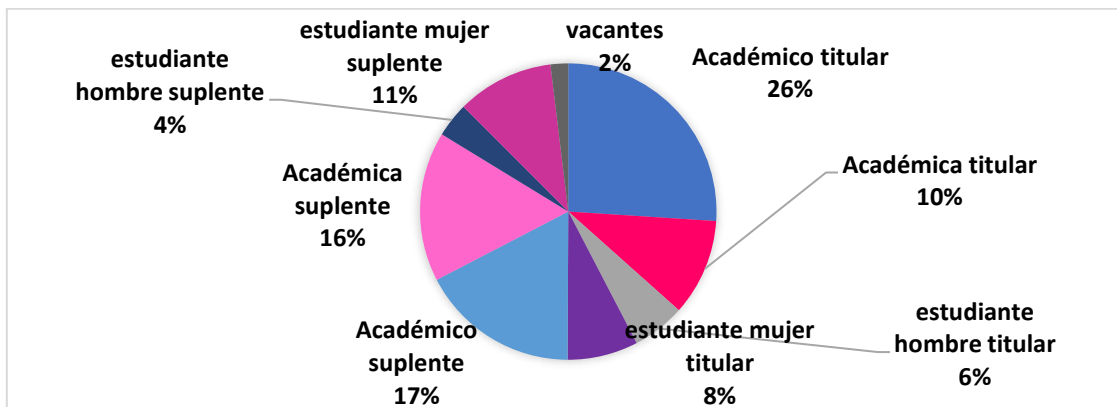
Tabla 4
Consejo General Universitario

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	27	18	11	17
Estudiantes	6	4	8	11
Vacantes			2	
	33	22	19	28
Totales	55		47	

Fuente: Consejo General Universitario de la Universidad de Guanajuato

Como se puede observar en el siguiente gráfico, el 26% de los miembros de este Consejo son académicos titulares, , 5.77% son estudiantes hombres y 7.70% de estudiantes mujeres con ese mismo nombramiento. En total se puede establecer que en nombramientos titulares los hombres ocupan el 31.73%, las mujeres 18.26%, mientras que como suplentes ellas ocupan el 26.92% y ellos el 21.15%; dando un total de 52.88% de presencia de hombres contra un 45.19% de presencia de mujeres en este Órgano Colegiado.

Ilustración 20 Porcentaje de miembros del Consejo General Universitario



Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

Los Consejos Universitarios de Campus, tendrán que estar conformados, según el artículo 21 del Estatuto Orgánico por:

- I. El Rector de Campus, quien lo presidirá;

- II. El Secretario Académico del Campus, quien será el secretario de este cuerpo colegiado;
- III. Los Directores de División;
- IV. Los Directores de Departamento; y
- V. Un representante del personal académico por cada Departamento y, en igual número, representantes de los alumnos de la División correspondiente.

El artículo 24 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato menciona que a los Consejos Universitarios de Campus les corresponde:

- I. Conocer y, en su caso, aprobar el Plan de Desarrollo del Campus que le someta su Rector;
- II. Establecer los lineamientos generales de las funciones esenciales del Campus;
- III. Proponer al Consejo General Universitario la creación o supresión de Divisiones y Departamentos;
- IV. Conocer y aprobar la creación, modificación o supresión de los programas académicos del Campus;
- V. Conocer y aprobar la modificación de Divisiones y Departamentos;
- VI. Proponer a la Junta Directiva, previo dictamen sobre trayectorias y proyectos, candidatos a Rector de Campus;
- VII. Dictaminar ante el Consejo General Universitario sobre solicitudes de incorporación o desincorporación a la Universidad de instituciones o programas educativos de su competencia;
- VIII. Integrar las comisiones que estime necesarias para el buen funcionamiento del Campus; y
- IX. Las demás que le señale esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones aplicables.

Mientras, que el artículo 22 del mismo estatuto, menciona que los Consejos Divisionales deben estar conformados por:

- I. El Director de la División, quien lo presidirá;

- II. El Secretario Académico de la División, quien será el secretario de este cuerpo colegiado;
- III. Los Directores de Departamento adscritos a la División; y
- IV. Un representante del personal académico por cada Departamento y, en igual número, representantes de los alumnos de la División.

Y el artículo 28 de la Ley Orgánica dicta que las funciones de los Consejos Divisionales son:

- I. Expedir los lineamientos generales bajo los cuales se desarrollarán integralmente las funciones académicas y su vinculación con otras Divisiones;
- II. Conocer y aprobar el Plan de Desarrollo de la División, presentado por el Director de División, que será turnado al Rector de Campus, una vez aprobado;
- III. Proponer al Consejo Universitario de Campus la creación, modificación o supresión de los programas académicos de las Divisiones;
- IV. Evaluar y aprobar las líneas de investigación de los Departamentos;
- V. Proponer a la Junta Directiva y al Rector de su Campus, previo dictamen sobre trayectorias y proyectos, candidatos a Director de División y Directores de Departamento, respectivamente;
- VI. Conformar las comisiones que estime necesarias para el buen funcionamiento de la División;
- VII. Tomar las decisiones relativas a la vida institucional de la División; y
- VIII. Las demás que le señalen esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones aplicables.

A continuación, se muestran en las siguientes tablas y gráficos la distribución de todos los Consejos Universitarios y Divisionales que integran a la Universidad de Guanajuato, según datos dados por la institución en octubre de 2017.

Las tablas están divididas por sexo, estatus dentro de la universidad y su nombramiento dentro de los Consejos, además de numerar las vacantes disponibles.

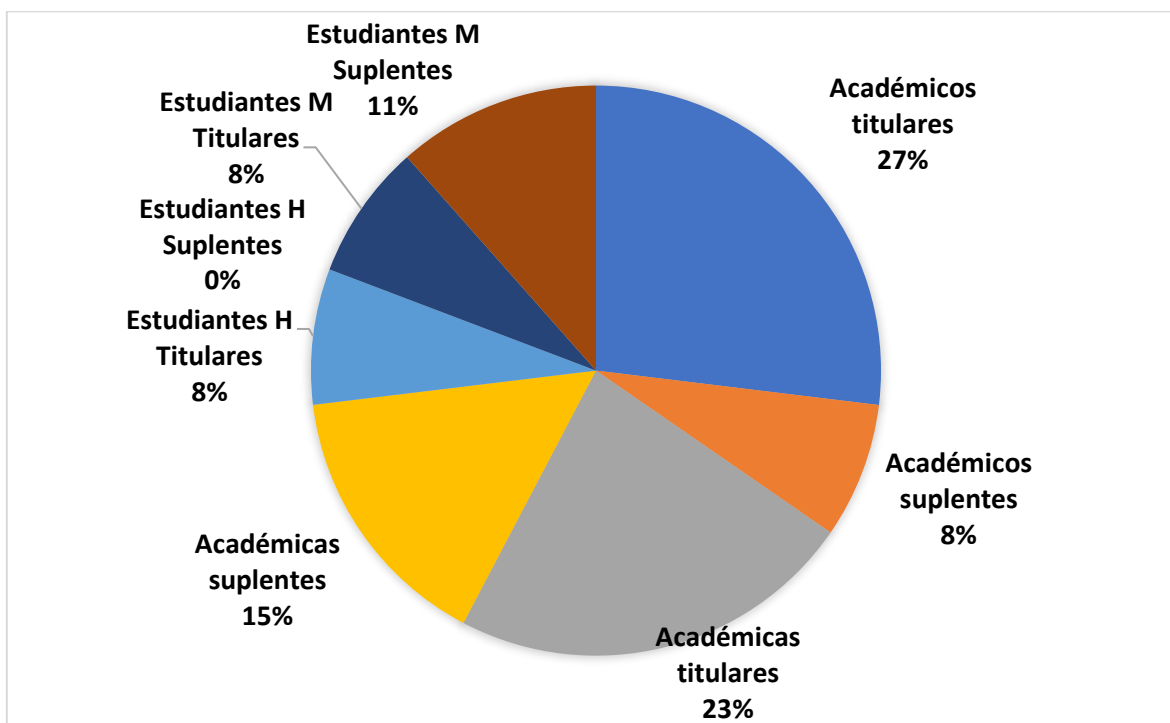
Tabla 5
Consejo Universitario de Campus Celaya Salvatierra

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	7	2	6	4
Estudiantes	2	0	2	3
Vacantes				
	9	2	8	7
	11		15	
	Totales: 36			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

El Consejo de Campus Celaya Salvatierra está compuesto porcentualmente por 30.55% de hombres, 41.66% mujeres y un 27.77% de puestos vacantes. Si quitamos el porcentaje sin participación, los números quedan en 42.30% de hombres y 57.69% de mujeres. Si se desglosa, el 26.92% son académicos y el 7.69% son estudiantes varones como titulares, con un 7.69% de suplentes académicos y un 0% de estudiantes, mientras que del lado de las mujeres el 23.07% son académicas y 7.69% son estudiantes con nombramiento titular, 15.38% son académicas suplentes y 11.53% son estudiantes con ese puesto. A continuación, se muestra un gráfico para su mejor exposición.

Ilustración 21 Distribución de Consejo Universitario de Campus Celaya Salvatierra



Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

Tabla 6
Consejo Campus Guanajuato

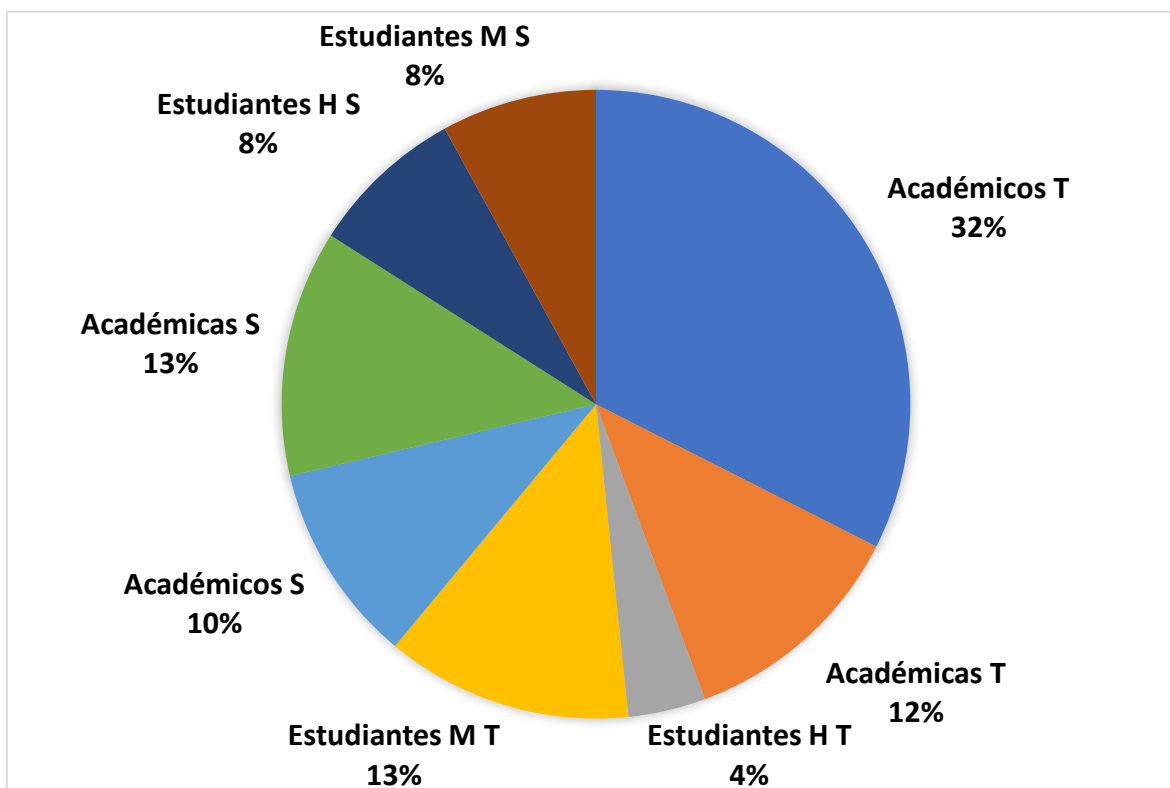
	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	41	13	15	16
Estudiantes	5	10	16	10
Vacantes				
	46	23	31	26
	69		57	
	Totales: 133			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato.

El consejo del Campus Guanajuato es el más grande la Universidad al contar con 133 puestos entre titulares y suplentes; sin embargo, cuando se hizo la recopilación de datos contaba con siete vacantes. El 32.52 % de sus integrantes titulares son académicos, 11.90% académicas, 4% estudiantes hombres y 12.70%

estudiantes mujeres. En cuanto a suplentes 10.31% son académicos, 12.70% son académicas, 8% estudiantes hombres y 8% estudiantes mujeres. Es decir, el 54.76% son hombres y el 45.24% son mujeres dentro de este órgano colegiado.

Ilustración 22 Distribución de Consejo Universitario de Campus Guanajuato



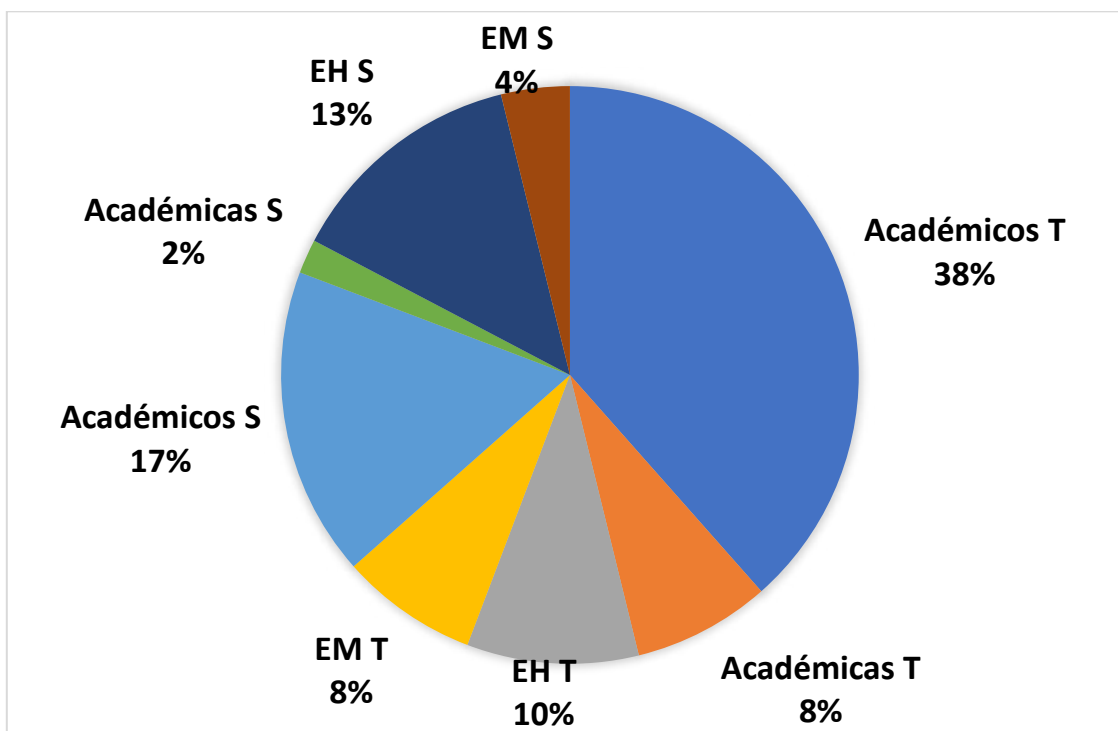
Fuente: Secretaría de Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

Tabla 7
Consejo Universitario de Campus Irapuato Salamanca

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	20	9	4	1
Estudiantes	5	7	4	2
Vacantes				
	25	16	8	3
	41		11	
Totales: 59				

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

Ilustración 23 Distribución del Consejo Universitario de Campus Irapuato Salamanca



Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

El Consejo de Campus Irapuato Salamanca está compuesto, exceptuando a los espacios vacantes disponibles durante el periodo consultado, por 78.85% de hombres y por 21.15% de mujeres. Desglosándolo, se muestra que el 38.46% son académicos, 7.69% académicas, 9.61% estudiantes hombres y 7.69% estudiantes mujeres con nombramiento de titulares; mientras que de suplentes son 17.30% académicos, 1.92% académicas, 13.46% estudiantes hombres y 3.84% estudiantes mujeres.

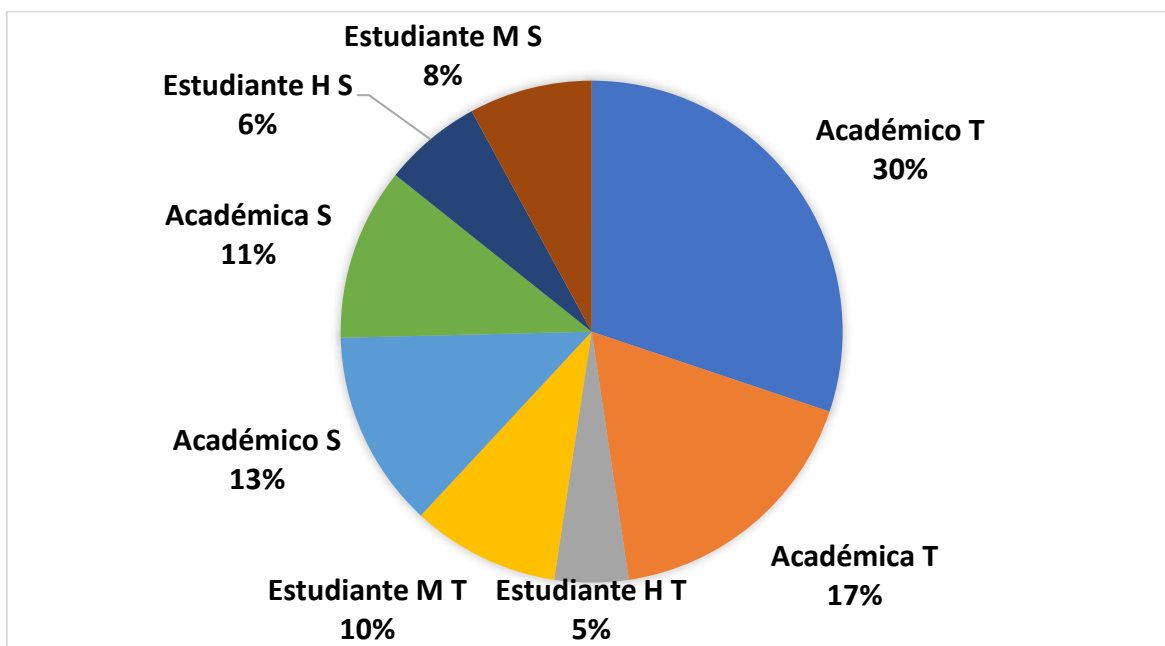
Tabla 8
Consejo Universitario de Campus León

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	19	8	11	7
Estudiantes	3	4	6	5
Vacantes				
	22	12	17	12
	34		29	

Totales: 68

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

Ilustración 24 Distribución de Consejo Campus León



Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

El Consejo Universitario de Campus León presenta, quitando los espacios vacantes, un 30.15% de académicos y 17.46% académicas titulares, 4.76% de estudiantes hombres y 9.52% de estudiantes mujeres titulares, 12.69% de los suplentes son académicos, 11.11% son académicas, 6.34% son estudiantes hombres y 7.93% son estudiantes mujeres. Esto quiere decir que, 34.9% de los puestos son titulares con presencia masculina, 26.98% son con presencia femenina, mientras que el 19.04% son suplentes mujeres y 19.04% son suplentes hombres.

Tabla 9

Consejo Divisional de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya-Salvatierra

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	3	2	4	2
Estudiantes	1	1	2	2
Vacantes	4	3	6	4

7	10
Totales: 17	

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

En la tabla 9 se encuentran 41.17% hombres dentro del Consejo y 58.83% mujeres. Siendo 35.29% académicas, 29.41% académicos, 11.76% estudiantes hombres y 23.53% estudiantes mujeres.

Tabla 10

Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Administrativas Campus Celaya-Salvatierra

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	3	0	3	1
Estudiantes	1	0	1	0
Vacantes	4	0	4	1
	4		5	
Totales: 16				

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

Descartando el número de vacantes, la tabla 10 cuenta con que el porcentaje de académicos es de 33.33%, 11.11% de estudiantes varones todos titulares, 33.33% académicas titulares, 11.11% suplentes y 11.11% de estudiantes mujeres como titulares.

Tabla 11

Consejo Divisional de Arquitectura, Arte y Diseño Campus Guanajuato

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	6	3	3	2
Estudiantes	1	0	3	4
Vacantes	7	3	6	6
	10		12	
Totales: 22				

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

En el Consejo de Arquitectura, Arte y Diseño hay 40.90% de académicos, 22.72% académicas, 4.55% estudiantes hombres y 31.8% estudiantes mujeres.

Tabla 12
Consejo Divisional de Ciencias Económico Administrativas Campus Guanajuato

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	5	3	2	0
Estudiantes	1	1	2	2
Vacantes			1	
	6	4	4	2
	10		6	
	Totales: 17			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

Dentro de la tabla 12 se encuentra el 50% de los miembros como académicos, 12.5% estudiantes hombres, 12.5% académicas y 25% académicas.

Tabla 13
Consejo Divisional de Ciencias Naturales y Exactas Campus Guanajuato

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	10	5	2	2
Estudiantes	2	3	3	2
Vacantes			3	
	12	8	5	4
	20		9	
	Totales: 32			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

La tabla 13 muestra que dentro de este consejo el 69% de sus integrantes son hombres, mientras 31% son mujeres.

Tabla 14
Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente

Académicos	6	4	5	2
Estudiantes	1	0	3	2
Vacantes			2	
	7	4	5	4
	11		9	
Totales: 27				

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

La tabla 14 tiene a 43.47% de académicos, 4,34% estudiantes varones, 30.43% académicas y 21.73% estudiantes mujeres.

Tabla 15
Consejo Divisional de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	6	2	1	1
Estudiantes	2	2	1	1
Vacantes			1	
	8	4	2	2
	12		4	
Totales: 17				

Nota. Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

En la tabla 15, se muestra que 43.75% de los miembros son académicos, 25% son estudiantes hombres, 12.5% son académicas y el mismo porcentaje de estudiantes mujeres.

Tabla 16
Consejo Divisional de Ingenierías Campus Guanajuato

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	6	4	1	0
Estudiantes	1	1	2	2
Vacantes			0	
	7	5	3	2
	12		5	
Totales: 17				

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

La División de Ingenierías de la tabla 16, cuenta con un porcentaje de 70.60% integrantes hombres y un 29.40% de mujeres.

Tabla 17
Consejo Divisional de Ciencias de la Vida Campus Irapuato Salamanca

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	8	6	5	1
Estudiantes	2	2	4	4
Vacantes			0	
	10	8	9	5
	18		14	
	Totales: 32			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

El Consejo de Ciencias de la Vida está compuesto por 12.5% estudiantes hombres, 25% estudiantes mujeres, 18.75% académicas y 43.75% académicos.

Tabla 18
Consejo Divisional de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	10	6	1	2
Estudiantes	2	1	2	3
Vacantes			0	
	12	7	3	5
	19		8	
	Totales: 27			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

La tabla 18 muestra la distribución del Consejo Divisional de Ingenierías, el cual cuenta con 29.62% de presencia femenina contra 70.37% de presencia masculina dentro de su órgano colegiado.

Tabla 19
Consejo Divisional de Ciencias e Ingenierías Campus León

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	6	2	1	1
Estudiantes	2	2	1	1
Vacantes			1	
	8	4	2	2
	12		4	
	Totales: 17			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

Este consejo cuenta con una presencia femenina del 25% y una masculina del 75%. Desglosándolo, 25% son suplentes y 50% titulares hombres, 12.5% son titulares y 12.5% suplentes mujeres.

Tabla 20
Consejo Divisional de Ciencias de la Salud Campus León

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	7	3	6	4
Estudiantes	3	2	3	4
Vacantes			0	
	10	5	9	8
	15		17	
	Totales: 32			

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

La tabla 20 contiene 31.25% de académicos dentro del consejo al igual que el mismo porcentaje de académicas. Mientras que de estudiantes varones 15.62% es parte del órgano colegiado con un 21.87% de estudiantes mujeres.

Tabla 21
Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus León

Categoría	Hombres		Mujeres	
	Titular	Suplente	Titular	Suplente
Académicos	3	4	0	0
Estudiantes	0	1	2	2
Vacantes			6	
	3	5	2	2
	8		4	
Totales: 18				

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

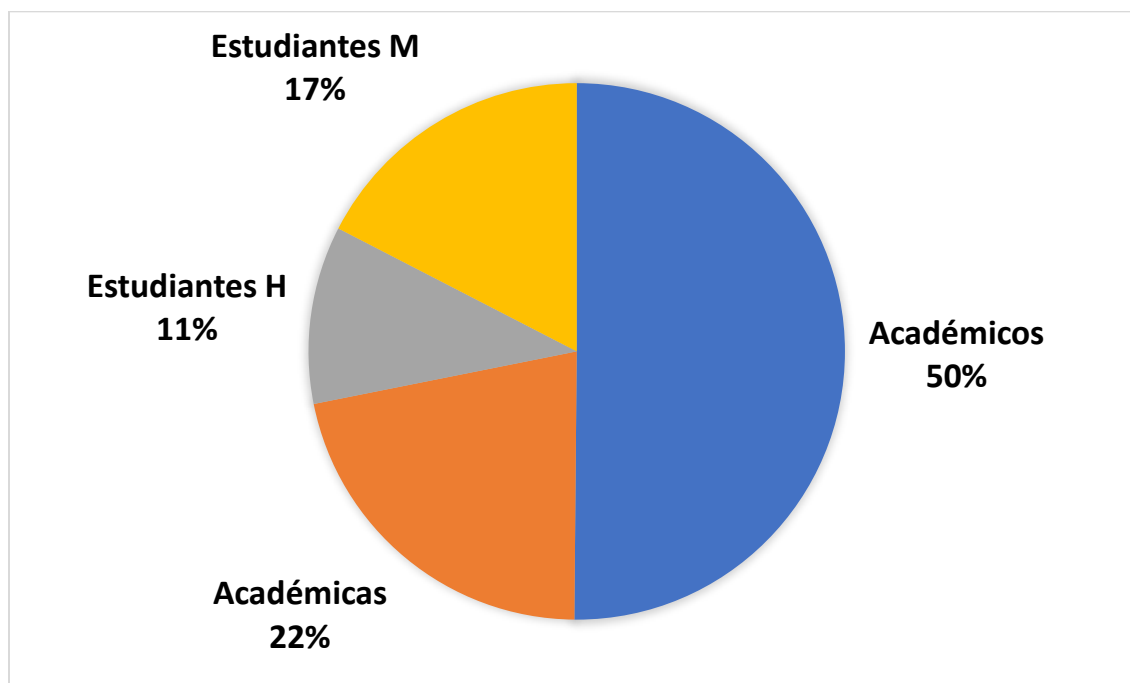
La División de Ciencias Sociales y Humanidades muestra 66.66% de hombres dentro de su consejo contra un 33.33% de mujeres, especificado como el 58.33% como académicos, 33.33% como estudiantes mujeres y 8.33% de estudiantes hombres, destacando la nula participación de académicas en este órgano colegiado

Tabla 22
Total de participación como representantes titulares en los Órganos Colegiados

Sexo/Categoría	Académico	Estudiante
Hombre	187	40
Mujer	81	65

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

Ilustración 25 Total de participación como representantes titulares en los Órganos Colegiados



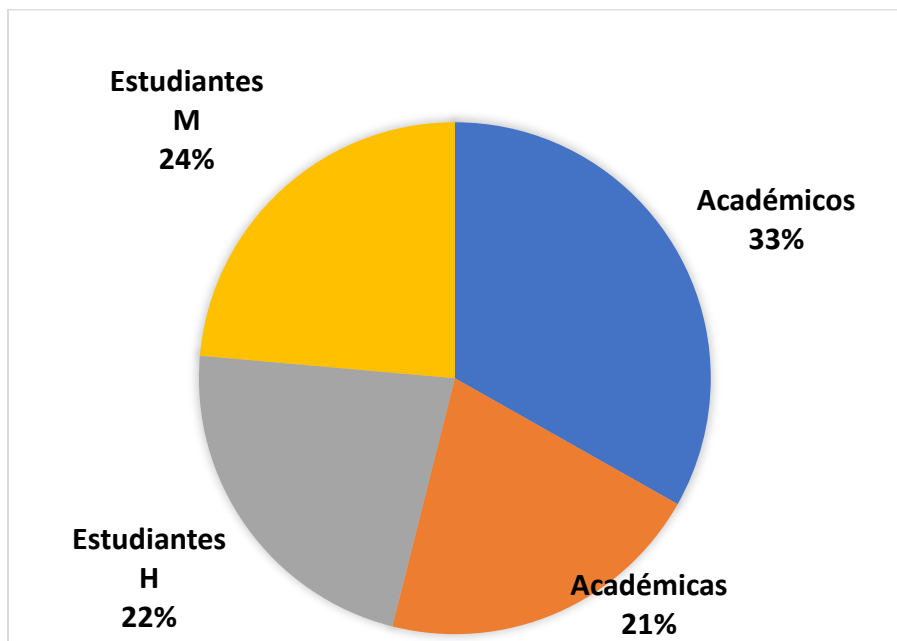
Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

Tabla 23
Total de participación como representantes suplentes de Órganos Colegiados

Sexo/Categoría	Académico	Estudiante
Hombre	96	41
Mujer	63	60

Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados de la Universidad de Guanajuato

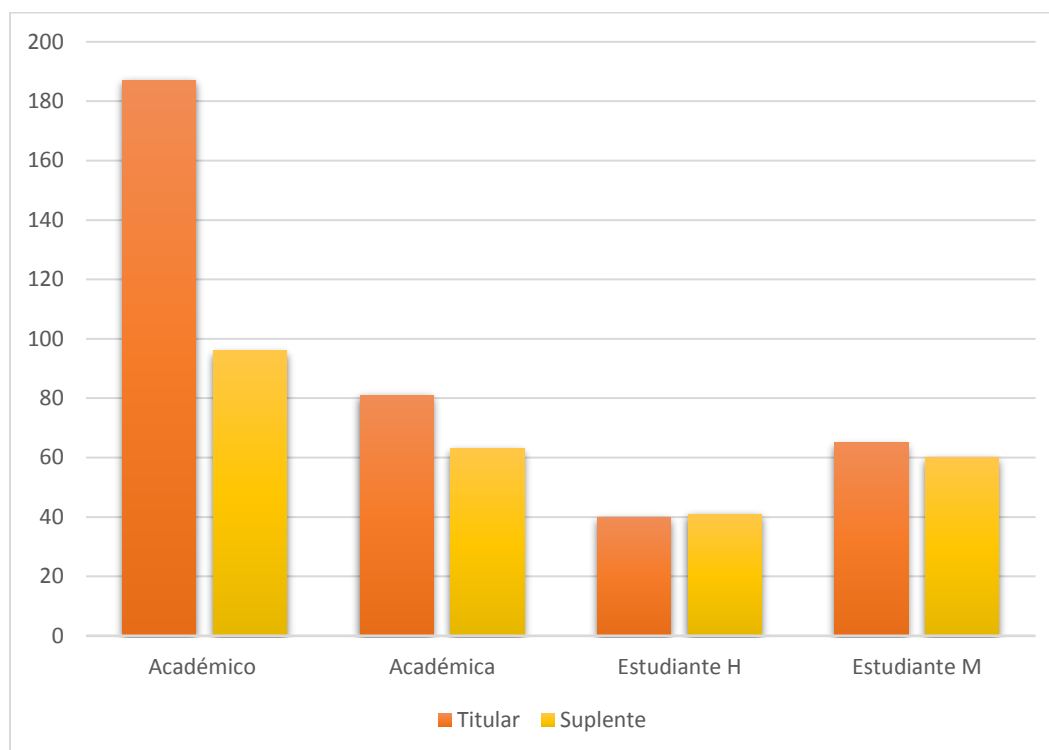
Ilustración 26 Total de participación como representantes suplentes de Órganos Colegiados



Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

De los 363 puestos de titulares, el 51.51% está representado por académicos, 11.01% por estudiantes hombres; 17.90% son estudiantes mujeres y 22.31% por académicas. Mientras que, de los suplentes, de los 260, 23.07% son académicas, 36.92% académicos, 26.25% son estudiantes hombres y el 25% es ocupado por estudiantes mujeres.

Ilustración 27 Participación en Órganos Colegiados por categoría y sexo



Fuente: Secretaría Técnica de Órganos Colegiados. Elaboración propia

Junta Directiva

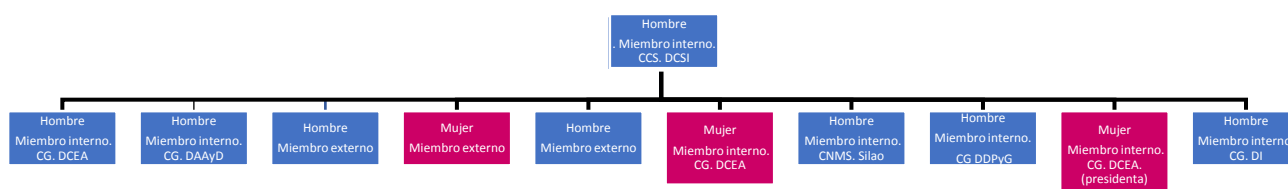
Según el artículo 17 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato, a este órgano colegiado le corresponde la designación de Rector General, Rectores de Campus, Directores de División y Director de Colegio de Nivel Medio Superior. Está compuesto por once miembros electos por el Consejo General Universitario, de los cuales, ocho serán de la comunidad universitaria y tres serán externos a la institución. Para pertenecer a la Junta directiva, se debe

- I. Contar con grado universitario de nivel superior;
- II. Ser persona honorable y tener conocimiento de la realidad educativa nacional e internacional y de los proyectos de la Universidad; y
- III. No desempeñar ni ser candidato a ningún cargo de elección popular, directa e indirecta ni dirigente de partido político, ni ministro de culto religioso, a menos que se haya separado definitivamente del cargo seis meses antes del día de su designación.

Además de que los integrantes externos tendrán que destacar su participación dentro de la sociedad con aportaciones académicas, productivas o culturales para ser tomados en cuenta durante la designación.

A continuación, se muestra el organigrama con los integrantes de la Junta Directiva

Ilustración 28 Organigrama Junta Directiva Universidad de Guanajuato



Fuente: Información de la página electrónica de la Junta Directiva. Elaboración propia

De los once integrantes, cuatro son mujeres; es decir, el 36.36% de los miembros son mujeres y pertenecen a la comunidad universitaria, mientras que el 63.63% de los integrantes son hombres al igual que tres de los miembros externos.

Cabe resaltar que la presidencia de la Junta Directiva es rotativa cada dos meses, buscando que cada uno de las y los miembros de este Órgano Colegiado ocupe ese puesto, por lo que se colocó la persona que se encontraba en ese sitio al momento de solicitar la información para elaborar el organigrama.

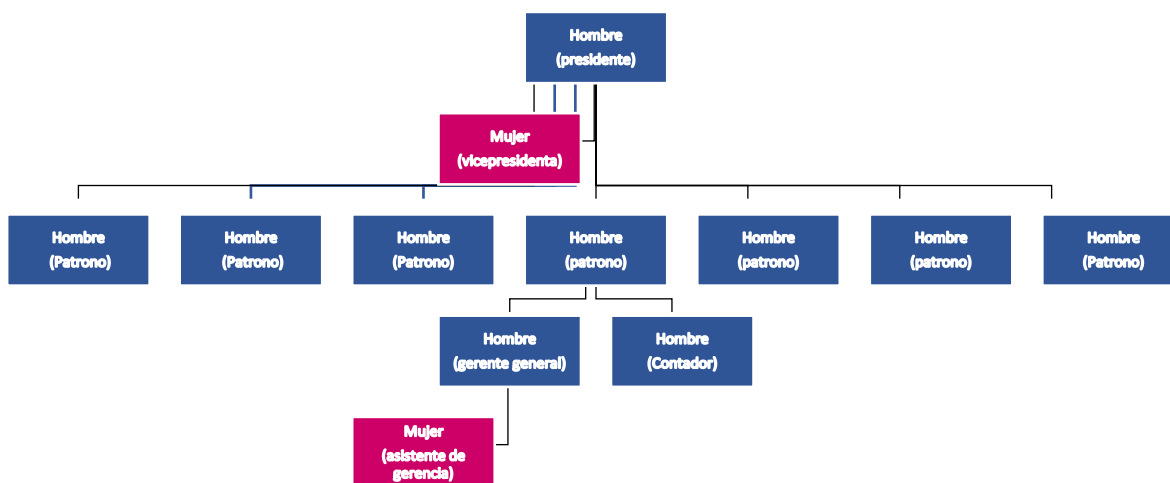
Patronato

Los artículos 39 y 40 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato establecen las funciones de este órgano colegiado, el cual está integrado por un mínimo de cinco y un máximo de nueve miembros quienes deben ser personas distinguidas y destacadas en sus labores. Dentro de sus funciones se encuentran el supervisar los productos científicos, tecnológicos y artísticos de la institución, así

como sus patentes, marcas y derecho; proponer al rector general y al Consejo General Universitario lineamientos para mejorar la calidad y utilidad en la aplicación de los recursos de la Universidad; y proponer al Consejo General Universitario los aranceles que deban regir por los servicios que presta la Institución.

Además de los nueve integrantes con los que cuenta actualmente el Patronato, hay otras tres personas con puestos de contador, gerente general y asistente del gerente general, por tanto, en el siguiente organigrama se ven doce personas.

Ilustración 29 Organigrama Patronato Universidad de Guanajuato



Fuente: Información de la página electrónica de la Patronato. Elaboración propia

De los nueve integrantes, una es mujer y ocupa el cargo de vicepresidenta, lo que da una representatividad del 11.11% contra un 88.88% de hombres dentro de este órgano colegiado, mientras que, si contabilizamos a las otras tres personas, la participación de mujeres es del 16.66% con un 83.33% de hombres. Ahora, también hay que notar los cargos que las mujeres ocupan dentro del Patronato, pues son de asistencia o de suplencia.

4.3 Personal académico de la Universidad de Guanajuato

4.3.1 Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es un reconocimiento que se otorga a personas dedicadas a la investigación, tecnólogos y tecnólogas, esto con la finalidad de promover la calidad en la investigación científica del país a través de estímulos para que las y los investigadores incrementen su productividad y así, fomenten la formación para la cultura y bienestar social dentro de la sociedad.

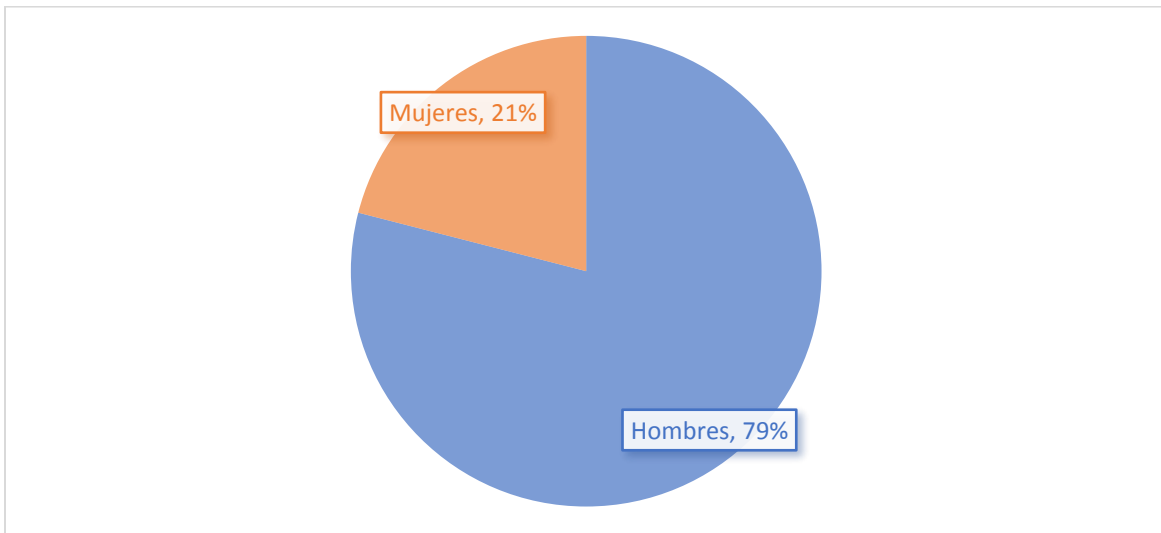
Los requisitos establecidos para ingresar al sistema, a través del CONACYT son los siguientes:

Tener un contrato o convenio institucional vigente y demostrar, por medio de documento oficial original y actualizado, que presta servicios por al menos 20 horas a la semana para realizar actividades de investigación científica o tecnológica en alguna de las dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social de México que tengan por objeto el desarrollo de actividades de investigación científica o tecnológica. (...) o realizar actividades de investigación científica o tecnológica, de tiempo completo, en el extranjero, en dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social y ser mexicano. (CONACYT, 2017)

Es decir, que aquellas personas que decidan participar en el sistema de selección para el reconocimiento deben contar con contratos de tiempo completo dentro de la institución, o, en su defecto, dedicarse de manera privada a la investigación.

En 2011 la Universidad de Guanajuato contaba con 261 miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), de los cuales 206 eran hombres y 55 mujeres. En la siguiente gráfica se describen los porcentajes de las cifras antes dadas con el fin de visualizar la distribución a nivel general y diferenciado por sexos que en ese año existía.

Ilustración 30 SNI 2011 por sexo

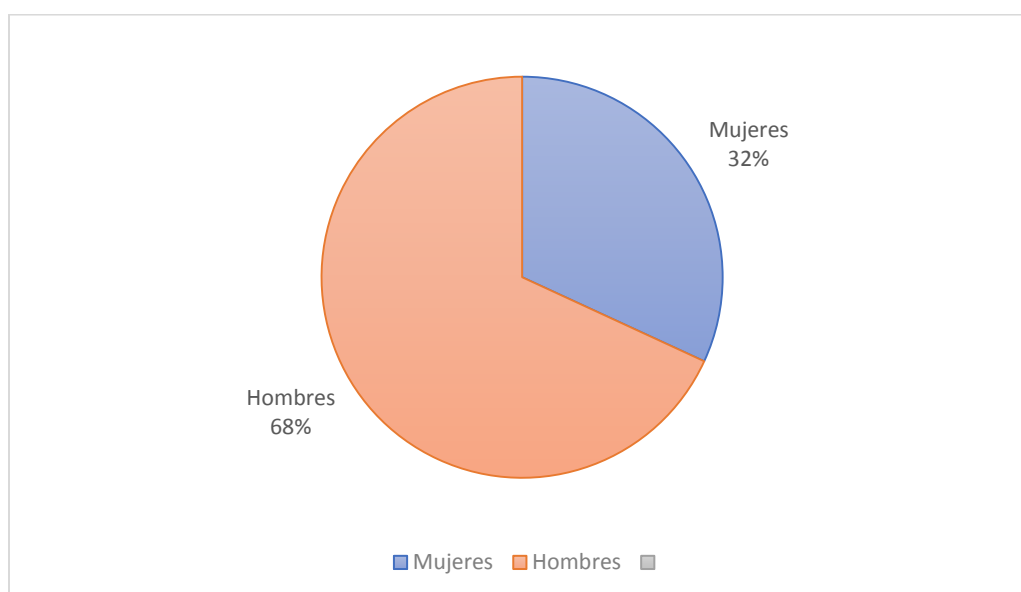


Fuente: Estudio descriptivo de la población universitaria por Género (Gómez C. & Aguilera, M. 2011). Elaboración propia

Una actualización de la Universidad de Guanajuato respecto a los y las académicas con SNI fue el 29 de marzo de 2017, contando con 480 miembros, es decir, que hubo un aumento de casi el 84% en comparación con el 2011. De éstos, 157 son mujeres y 323 hombres.

Después de seis años, se puede ver que se ha logrado un avance de un 11% en cuanto a la presencia de mujeres dentro del Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad de Guanajuato, en la siguiente gráfica se muestra a más detalle esto, pues el 68% de los miembros del SNI son hombres, mientras que el 32% son mujeres. Es decir, que el porcentaje de investigadores duplica el porcentaje de investigadoras con esta distinción.

Ilustración 31 SNI 2017 por sexo



Fuente: Departamento de Apoyo a la Investigación y Posgrado. Elaboración propia

Para ver a mayor detalle la distribución de esta población, es preciso revisar los cuatro campus y el colegio de nivel medio superior que integran a la Universidad de Guanajuato, como se muestra a continuación:

Tabla 24
Distribución de Miembros SNI en la UG por Campus y Sexo

Campus	Mujeres en SNI	Hombres en SNI	Total
Celaya - Salvatierra	13	19	32
Guanajuato	74	144	218
Irapuato-Salamanca	21	85	106
León	49	73	122
Colegio de Nivel Medio Superior	0	2	2
TOTAL	157	323	480

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

Sin embargo, cuando se consultó en ese momento las listas de los miembros del SNI, no existía una separación por Divisiones o Departamentos que especificaran cómo se encontraba distribuida la población académica, por ello, con

la ayuda de una lista actualizada al 04 de agosto de 2017 se muestra a continuación la separación por sexo y nivel, además de su ubicación por Campus del personal académico miembro de este sistema, considerando que las nomenclaturas para los niveles establecidos por CONACYT significan lo siguiente:

- “C” = Candidato o candidata a nivel de Investigador o Investigadora
- “I” = Investigador o Investigadora Nivel 1
- “II” = Investigador o Investigadora Nivel 2
- “III” = Investigador o Investigadora Nivel 3
- “E” = Investigador o Investigadora Nivel Emérito

Tabla 25
Miembros SNI en la UG distribuidos por Campus, Nivel y sexo.

Campus	Nivel										TOTAL
	E		III		II		I		C		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Celaya Salvatierra	0	0	0	0	1	1	12	5	13	7	39
Guanajuato	0	0	9	1	22	3	89	53	30	17	224
Irapuato Salamanca	0	0	2	0	14	2	61	11	19	8	117
León	1	0	8	0	15	5	38	27	19	15	128
CNMS	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
TOTALES	1	0	19	1	52	11	202	96	81	47	510

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

Revisando más detalladamente el mapa de la universidad, se identificaron las áreas de cada Campus donde la presencia de investigadoras es mayor, al igual que en las que no hay casi su participación.

A continuación, se presenta en las tablas donde se especifica la División y Departamento donde se encuentran distribuidas las y los investigadores SNI de la universidad, así como su diferenciación por sexo y nivel dentro del Sistema Nacional de Investigadores, siendo el Candidato (C) el más bajo y Emérito (E) la distinción más alta.

Tabla 26
Miembros SNI en la División de la Salud e Ingenierías Campus Celaya
Salvatierra

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Enfermería clínica	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
Enfermería y obstétrica	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Ingeniería agroindustrial	0	0	0	0	1	0	4	0	4	4
TOTAL	0	0	0	0	1	0	6	1	5	6

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

En la tabla 26, se muestra un total de 19 investigadores, de los cuales 12 son hombres y 7 mujeres; siendo en el Departamento de Ingeniería agroindustrial donde el número de investigadoras nivel C es igual que el de investigadores, 4 cada uno, mientras que en los Departamentos de Enfermería Clínica y Enfermería y Obstetricia hay dos investigadores nivel I y un C contra una mujer nivel I y una C. Es decir, el porcentaje de mujeres es de 36.84% contra 63.16% de hombres en esta división.

Tabla 27
Miembros del SNI de la División de Ciencias Sociales y Administrativas
Campus Celaya Salvatierra

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Estudios										
culturales										
demográficos	0	0	0	0	0	0	4	1	1	1
y políticos										
Estudios										
sociales	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Finanzas y										
administración		0	0	0	0	1	2	1	1	1
TOTAL		0	0	0	0	1	6	4	3	3

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

En la tabla 27 se muestran 17 personas miembros del SNI, de los cuales destaca que hay una mujer en nivel II, cuatro en nivel I y tres en C. Por tanto, es 47.05% de investigadoras contra 52.95% de investigadores.

Tabla 28
Miembros SNI de la División de Arquitectura, Arte y Diseño Campus
Guanajuato

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Arquitectura	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0
Artes visuales	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
Diseño	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Música	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1
TOTAL	0	0	0	0	1	0	7	4	3	2

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

La División de Arquitectura, Arte y Diseño cuenta con un 64.7% de académicos SNI contra un 35.3% de académicas, de las cuales cuatro son nivel I y dos son candidatas, mientras, que de los hombres hay uno nivel II, siete son nivel I y tres son nivel candidato.

Tabla 29
Miembros SNI de la División de Ciencias Económico Administrativas
Campus Guanajuato

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Economía y finanzas	0	0	1	0	0	0	1	2	1	0
Estudios organizacionales	0	0	0	0	0	0	0	2	3	1
Gestión y dirección de empresas	0	0	0	0	0	0	4	1	0	1
TOTAL	0	0	1	0	0	0	5	5	4	6

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

El total de personas dentro del SNI de la tabla 29 es de 21, de los cuales, el 47.6% son investigadores y 52.4% son investigadoras, estando su mayoría en el nivel de candidatas y resaltando la presencia de un hombre en nivel III.

Tabla 30
Miembros del SNI de la División de Ciencias Naturales y Exactas Campus
Guanajuato

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Astronomía	0	0	1	0	5	0	6	1	0	0
Biología	0	0	3	0	3	1	5	6	3	1
Farmacia	0	0	1	0	1	0	2	4	3	2
Ingeniería	0	0	1	0	2	0	11	2	1	0
Química	0	0	2	1	5	3	15	7	0	1
Matemáticas	0	0	0	0	0	0	4	3	0	0
Química	0	0	2	1	5	3	15	7	0	1
Profesores de										
Tiempo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Parcial										
TOTAL	0	0	8	1	16	4	43	23	6	5

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

El total de las personas pertenecientes al SNI en la División de Ciencias Naturales y Exactas es de 106, de los que se puede desglosar que, 4.7% son nivel candidatas, 21.7% son nivel I, 3.8% son nivel II y 0.94% nivel III, siendo la única mujer en esta División, además de que este es el espacio que más miembros del SNI tienen en toda la universidad; mientras que de hombres son 5.6% candidatos, 40.60% nivel I, 15.1% nivel II y 7.55% nivel III.

Tabla 31
Miembros SNI de la División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Educación	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0
Filosofía	0	0	0	0	1	0	6	3	1	1
Historia	0	0	0	0	0	0	3	1	3	0
Lenguas	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0
Letras	0	0	0	0	1	0	2	3	0	2
Hispánicas										
TOTAL	0	0	0	0	2	0	14	11	4	3

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

En la División de Ciencias Sociales y Humanidades existen 34 miembros en el Sistema Nacional de Investigadores, siendo 5.9% de hombres en el nivel II, 41.17% de hombres nivel I y 11.76% en nivel candidato, por su parte, hay 32.35% de mujeres en el nivel I y 8.82% como candidatas.

Tabla 32
Miembros del SNI de la División de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Derecho	0	0	0	0	0	0	3	1	3	0
Estudios										
políticos y de	0	0	0	0	0	0	4	1	2	0
gobierno										
Gestión pública	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0

TOTAL	0	0	0	0	0	0	9	4	6	0
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

En la tabla 32 se encuentra la composición de la División de Derecho, Política y Gobierno, compuesta por un 79% de investigadores del SNI y 21% de investigadoras con este estímulo.

Tabla 33
Miembros del SNI de la División de Ingenierías Campus Guanajuato

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Ingeniería civil	0	0	0	0	1	0	6	2	1	3
Ingeniería Geomática e Hidráulica	0	0	0	0	1	0	3	1	3	1
Mina, metalurgia y geología	0	0	0	0	0	0	1	3	3	1
Profesores de Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	2	0	11	6	7	5

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

La tabla 33 muestra la composición de la División de Ingenierías, donde de los 31 miembros SNI, el 64.51% son hombres, de los cuales, 11 son nivel I, es decir, el 35.48% de la población total está en ese rango. Mientras, que en esa misma categoría hay 6 mujeres, o sea, el 19.35% del total.

Tabla 34
Miembros del SNI de la División de Ciencias de la Vida Campus Irapuato
Salamanca

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Agronomía	0	0	0	0	0	0	4	0	3	1
Alimentos	0	0	0	0	1	1	1	3	1	0
Ciencias Ambientales	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2
Ingeniería Agrícola	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1
Veterinaria y Zootecnia	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1
Profesores de tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	1	1	11	6	7	5

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

La tabla 34 permite observar que, en cuanto a distribución, la División de Ciencias de la Vida, 61.30% son investigadores, en su mayoría, nivel I, y 38.70% son investigadoras, estando la mayoría en el nivel I, seguido del nivel Candidata.

Tabla 35
Miembros del SNI de la División de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Arte y empresa	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Estudios										
Multidisciplinarios	0	0	0	0	1	0	5	4	2	1
Ingeniería eléctrica	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0
Ingeniería mecánica	0	0	0	0	4	0	15	1	5	0
Ingeniería en electrónica	0	0	2	0	8	1	13	0	4	1
TOTAL	0	0	2	0	13	1	40	5	12	3

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

La tabla anterior muestra que en la División de Ingenierías existen 67 académicos dentro del SNI, sumando 9 académicas, lo que en porcentajes se traduce en 88.15% contra 11.85% respectivamente.

Tabla 36
Miembros del SNI de la División de Ciencias de la Salud Campus León

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Ciencias										
aplicadas al	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
trabajo										
Ciencias										
Médicas	0	0	1	0	1	3	5	3	1	3
Enfermería y										
Obstetricia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Medicina y										
Nutrición	0	0	1	0	1	0	5	3	0	0
Psicología	0	0	0	0	0	0	3	2	2	4
TOTAL	0	0	2	0	2	3	13	10	4	7

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

La División de Ciencias de la Salud tiene 41 personas dentro del Sistema Nacional de Investigadores, distribuidos en 4.9% nivel III, 4.9% nivel II, 31.70% nivel I y 9.8% nivel candidato, todos estos hombres y de parte de mujeres se encuentran siendo 7.3% nivel II, 24.4% nivel I y 17% nivel candidata.

Tabla 37
Miembros del SNI de la División de Ciencias e Ingenierías Campus León

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Física	1	0	3	0	8	0	3	3	1	1
Ingeniería física	0	0	3	0	4	1	2	1	2	2
Ingeniería Química, electrónica y biomédica	0	0	0	0	0	1	9	4	0	2
TOTAL	1	0	6	0	12	2	14	8	3	5

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

En la tabla 37 se puede observar que se cuenta con el único profesor Emérito en toda universidad, ocupando el 2% y en el resto de las categorías la distribución de hombres es de 11.76 nivel III, 23.5% el Nivel II, 27.45% nivel I y 5.9% candidato, mientras que la distribución de mujeres es de 4% nivel II, 15.7% nivel I y 9.8% candidata.

Tabla 38
Miembros del SNI de la División de Ciencias Sociales y Humanidades
Campus León

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
Estudios culturales	0	0	0	0	0	0	4	1	2	2
Estudios sociales	0	0	0	0	0	0	4	6	4	2
Gestión Pública y desarrollo	0	0	0	0	1	0	3	2	3	1
Profesores de tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	0	0	0	0	1	0	11	9	10	5

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

En la División de Ciencias Sociales y Humanidades se encuentran 22 hombres y 14 mujeres, los cuales, porcentualmente se distribuyen como 13.88% de mujeres en nivel candidata y 25% en nivel I, mientras que por parte de los hombres 27.77% es nivel candidato, 30.55% es nivel I y 2.77% es nivel II. Es decir, el 61.11% son hombres y 38.89% son mujeres.

Tabla 39
Miembros del SNI del Colegio de Nivel Medio Superior

	Nivel									
	E		III		II		I		C	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Departamento										
León	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Silao	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0

Fuente: Dirección y Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato.

De los dos miembros del SNI pertenecientes al Colegio de Nivel Medio Superior, el 100% son hombres y nivel I.

A simple vista se puede observar que donde existe una mayor situación de equilibrio es en el campus Celaya-Salvatierra, mientras que los campus Guanajuato e Irapuato-Salamanca presentan un gran marco de diferencia entre los profesores y profesoras en el Sistema Nacional de Investigadores. Los departamentos que presentan mayor número de mujeres dentro de este estímulo son los asociados a enfermería, ciencias de la salud y lenguas, siendo la constante en las ingenierías la poca presencia de académicas y, como en 2011, ingeniería electrónica no cuenta con personal docente femenino.

Hay que aclarar que no es durante las evaluaciones que se hacen distinciones por género o sexo. La crítica a la que va encaminada este apartado es que no toman en cuenta que tanto hombres como mujeres no se encuentran en las mismas condiciones para ser evaluados de una forma igual, es decir, las atribuciones sociales son distintas, por ende, no hay igualdad de condiciones.

4.3.2 Perfil PRODEP

El Programa para el Desarrollo Profesional Docente de nivel Superior (PRODEP) es un programa cuyo objetivo es el reconocer a través de estímulos a los profesores y profesoras de tiempo completo que cumplen sus funciones como la docencia, actividades de tutoría, gestión y generación del conocimiento. Además de promover la profesionalización de los catedráticos en las áreas antes mencionadas, sumándoles la responsabilidad social y el compromiso de consolidar sus Cuerpos Académicos para este fin. (Dirección de Superación Académica, SEP, 2017).

La Universidad de Guanajuato contaba en su página web con información del 2014 referente a las personas que pertenecían al perfil Promep, ahora PRODEP, donde se contaba con 528 académicos y académicas distribuidas entre sus cuatro Campus, de los cuales, 445 tenían como máximo grado de estudios el Doctorado, 71 contaban con Maestría y 3 Especialidad, tal como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 40
Miembros con Perfil Promep en 2014 según Campus y Grado académico

Dependencia de Educación Superior (DES)	GRADO				
	D	M	E	L	
Campus Celaya-Salvatierra	39	6	-	-	45
Campus Guanajuato	226	43	1	-	270
Campus Irapuato-Salamanca	102	11	-	-	113
Campus León	88	10	2	-	100
Totales:	445	71	3	-	528

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato,
Perfil Promep 2014

Para un mayor acercamiento a cada uno de los Campus, la información se desglosó de la siguiente manera:

Tabla 41
Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus Celaya
Salvatierra

Nivel de estudios	Sexo	
	Mujeres	Hombres
Doctorado	19	20
Maestría	4	2
Especialidad	0	0
Totales	23	22
TOTAL: 45		

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

El campus Celaya- Salvatierra mostraba un equilibrio entre académicas y académicos, inclusive mantenía una similitud en cuanto a los niveles de estudio. Aunque contaba con una mayor planta docente femenina en las áreas de Enfermería Clínica y Obstetricia, mientras que en el resto se ve una distribución variada.

Tabla 42
Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus
Guanajuato

Nivel de estudios	Sexo	
	Mujeres	Hombres
Doctorado	74	152
Maestría	12	31
Especialidad	0	1
Totales	86	184
TOTAL: 270		

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

Guanajuato es el Campus que tenía una brecha bastante amplia entre hombres y mujeres docentes, pues de 270, sólo 86 eran profesoras. Los Departamentos que menor número de académicas presentaron eran Derecho y la mayoría de las Ingenierías y los Departamentos donde era nula la participación de

mujeres son Astronomía y Música y donde la presencia del género femenino predominó es en el departamento de Educación.

Por otra parte, el campus Irapuato – Salamanca presentó una distribución bastante marcada, ya que la mayoría de las mujeres se encontraba en el Departamento de Enfermería y Obstetricia y el Departamento de Alimentos, carreras feminizadas por el gran número de alumnas que presentan, además del constructo que se ha hecho alrededor de éstas. Mientras que en los Departamentos de agronomía y Eléctrica no se encontró ninguna profesora con perfil PRODEP y en las demás áreas, principalmente de Ingenierías, su presencia es mínima comparación de la de los profesores.

Tabla 43
Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus
Irapuato Salamanca

	Sexo	
	Mujeres	Hombres
Nivel de estudios		
Doctorado	18	84
Maestría	3	8
Especialidad	0	0
Totales	21	92
TOTAL: 113		

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

Tabla 44
Miembros PRODEP distribuidos por nivel de estudios y sexo Campus León

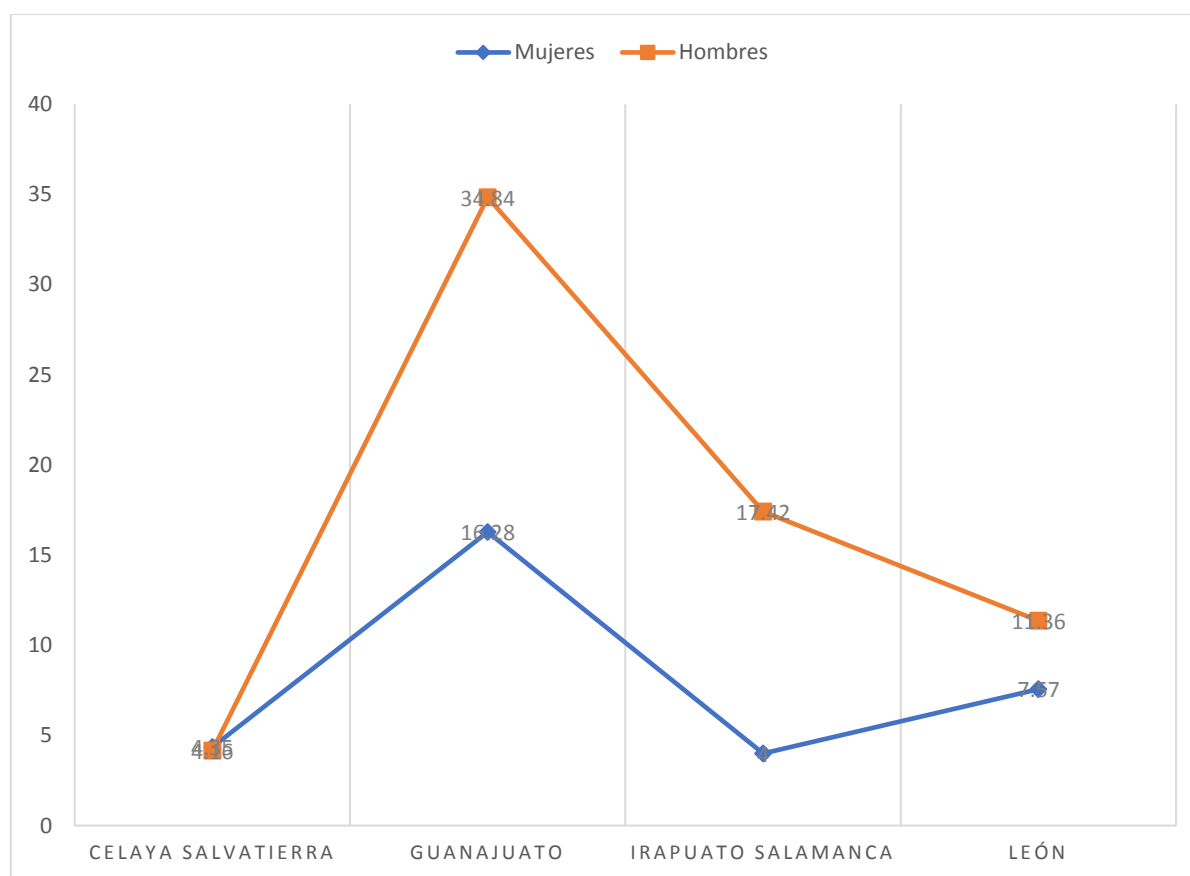
	Sexo	
	Mujeres	Hombres
Nivel de estudios		
Doctorado	34	54
Maestría	6	4
Especialidad	0	2
Totales	40	60
TOTAL: 100		

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

En el Campus León se pudo notar que si bien no hay un 50-50, había una proporción bastante buena de académicas y académicos pertenecientes al PRODEP, sin embargo, cuando se revisaba más a detalle se observaba que la mayor presencia femenina se encontraba en la División de Ciencias de la Salud, en Departamentos como Psicología y Ciencias Aplicadas al Trabajo, mientras que en Departamentos como Física no había mujeres y en el resto del Campus, había una distribución variada.

En la siguiente gráfica se muestra la distribución porcentual de los totales de miembros hasta 2014 del perfil PROMEP

Ilustración 32 Distribución porcentual de miembros en 2014 del PROMEP



Fuente: Departamento de Apoyo a la Investigación y al Posgrado. Elaboración propia

La lista más reciente de profesores y profesoras con perfil PRODEP emitida el 02 de octubre de 2017, contaba con 684 personas acreedoras a éste dentro de

la Universidad de Guanajuato, las cuales se encuentran distribuidas en los cuatro Campus de la siguiente forma

Tabla 45
Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Campus y sexo

	PTC Hombres	PTC Mujeres
Campus		
Celaya – Salvatierra	42	39
Guanajuato	218	110
Irapuato – Salamanca	104	29
León	80	62
TOTAL	444	240

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

Haciendo el desglose por departamentos dentro de los Campus de la Universidad de Guanajuato, se presentan las siguientes tablas con su posterior explicación por medio de porcentajes.

Tabla 46
Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Sociales y Administrativas Campus Celaya Salvatierra

	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Departamento		
Estudios Sociales	3	3
Estudios Culturales, demográficos y políticos	6	3
Finanzas y administración	10	7
TOTAL	19	13

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

La División de Ciencias Sociales y Administrativas cuenta con tres Departamentos, los cuales cuentan porcentualmente con cifras como la del Departamento de Estudios Sociales con un 9.37% de profesoras, el Departamento de Estudios Culturales, Demográficos y Políticos con el mismo número porcentual de académicas y el Departamento de Finanzas y Administración con un 21.87%

respectivamente. Mientras que en presencia de profesores están 9.37%, 18.74% y 31.25% correspondientemente.

Tabla 47
Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias de la Salud e Ingenierías Campus Celaya Salvatierra

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Enfermería Clínica	3	8
Enfermería y Obstetricia	3	12
Ingeniería Agroindustrial	17	6
TOTAL	23	26

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

En la anterior tabla se observa que de los tres Departamentos hay una mayor presencia de mujeres en los espacios del Departamento de Enfermería con 16.32% y 24.48% de mujeres contra un 6.12% de hombres en cada uno de los Departamentos, mientras que en Ingeniería Industrial el porcentaje de hombres es de 34.69% contra un 12.24% de mujeres.

Tabla 48
Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Arquitectura, Arte y Diseño Campus Guanajuato

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Arquitectura	6	6
Artes Visuales	8	1
Diseño	5	7
Música	8	3
TOTAL	27	17

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

En la División de Arquitectura, Arte y Diseño se cuenta con cuatro Departamentos los cuales muestran presencia de profesoras y profesores de la

siguiente manera: Arquitectura 13.63%, Artes Visuales 2.27%, Diseño 15.90% y Música 6.81% de profesoras, contra un 13.63%, 18.18%, 11.36 y 18.18% de profesores respectivamente.

Tabla 49

Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Económico Administrativas Campus Guanajuato

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Economía y Finanzas	8	3
Estudios Organizacionales	12	6
Gestión y dirección de empresas	12	6
TOTAL	32	15

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

La DCEA cuenta con un 31.92% de mujeres dentro del perfil PRODEP distribuidas en sus tres Departamentos donde dos de ellos tienen 12.76% respectivamente y uno 6.38%, mientras que en presencia de hombres hay un 68.08% que se distribuye en los mismos Departamentos con 25.53% y en otro con un 17.02%.

Tabla 50

Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Naturales y Exactas Campus Guanajuato

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Astronomía	12	1
Biología	14	9
Farmacia	6	7
Ingeniería Química	18	4
Matemáticas	4	2
Química	24	10
TOTAL	78	33

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

En la DCNE existen seis departamentos donde la presencia de las académicas es muy baja comparación de la de los académicos, pues, si se sigue el orden mostrado en la tabla, porcentualmente está distribuido así: 10.81%/0.90%, 12.61%/8.10%, 5.40%/6.30%, 16.21%/3.60%, 3.60%/1.80% y 21.62%/9%.

Tabla 51
Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus Guanajuato

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Educación	4	5
Filosofía	8	5
Historia	9	3
Lenguas	1	5
Letras Hispánicas	3	6
TOTAL	25	24

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

En la División de Ciencias Sociales y Humanidades del campus Guanajuato se encuentra un 10.20% de mujeres en el Departamento de Educación, al igual que en los Departamentos de Filosofía y Lenguas, un 6.12% en Historia y un 12.24% en Letras Hispánicas, mientras que hay un 18.36% de hombres en Historia, 16.32 en Filosofía, 8.16% en Educación, 6.12% en Letras Hispánicas y un 2.04% en Lenguas.

Tabla 52

Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Derecho, Política y Gobierno Campus Guanajuato

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Derecho	5	1
Estudios políticos y de gobierno	6	2
Gestión pública	3	2
Derecho, política y gobierno	1	3
TOTAL	15	8

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

En la tabla 51 existen cuatro Departamentos, los cuales cuentan con una participación de 4.34% de mujeres en el Departamento de Derecho, 8.69% en Estudios políticos y de Gobierno, el mismo porcentaje en Gestión Pública y 13.04 en el último Departamento. Mientras que la participación de hombres está distribuida con 2.73%, 26.08%, 13.04% y 4.34% respectivamente.

Tabla 53

Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ingenierías Campus Guanajuato

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Ingeniería civil	16	7
Ingeniería geomática e hidráulica	11	4
Mina, metalurgia y geología	12	4
TOTAL	39	15

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

En la División de Ingenierías, el Departamento de Ingeniería Civil cuenta con un 29.62% de profesores, Ingeniería Geomática e Hidráulica un 20.37%; y Minas, Metalurgia y Geología un 22.22%, mientras que en profesoras hay un 12.96% y 7.40% en los últimos dos Departamentos respectivamente.

Tabla 54

Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias de la Vida Campus Irapuato Salamanca

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Agronomía	17	2
Alimentos	6	4
Ciencias Ambientales	4	3
Ingeniería Agrícola	4	1
Veterinaria y Zootecnia	1	2
Enfermería y Obstetricia	1	1
TOTAL	33	13

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

La tabla 54 muestra las cifras de los miembros de perfil PRODEP, donde se destaca que el Departamento de Agronomía cuenta con un 36.95% de presencia masculina contra un 4.34% de presencia femenina, siguiéndole el Departamento de Alimentos con un 13.04% y un 8.69%, el Departamento de Ciencias Ambientales con un 8.69% y un 6.52%, el Departamento de Ingeniería Agrícola con un 8.69% contra un 2.17%, el Departamento de Veterinaria y Zootecnia con un 2.17% y un 4.34% y finalmente el Departamento de Enfermería y obstetricia con un 2.17% en ambos rubros.

Tabla 55

Personal Académico de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ingenierías Campus Irapuato Salamanca

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Arte y empresa	2	5
Estudios	8	6
Multidisciplinarios	12	0
Ingeniería eléctrica	22	1
Ingeniería mecánica	27	2
Ingeniería electrónica	71	14
TOTAL		

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

La DICIS cuenta con cinco Departamentos, de los cuales, sólo uno muestra un mayor número de profesoras, mientras que en el Departamento de Eléctrica no hay presencia alguna de éstas, contrastando con el 14.11% de profesores que sí están ahí, el Departamento de Ingeniería Electrónica cuenta con un 31.76% de hombres, le sigue el Departamento de Mecánica con 25.88%, el Departamento de Estudios Multidisciplinarios con 9.41% y el Departamento de Arte y Empresa con un 2.35%, por parte de presencia de mujeres hay 2.35%, 1.17%, 7.055 y 5.88% respectivamente.

Tabla 56
Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias de la Salud Campus León

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Ciencias aplicadas al trabajo	3	4
Ciencias médicas	7	9
Enfermería y obstetricia	2	7
Medicina y nutrición	4	9
Psicología	7	4
TOTAL	23	33

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

La División de Ciencias de la Salud muestra un mayor número de académicas dentro de sus departamentos con un 58.92% en total contra un 41.07% de académicos; siendo Ciencias Médicas y Medicina y Nutrición con un 16.07% cada uno donde hay mayor representatividad femenina y Psicología con un 12.5% donde hay un porcentaje mayor masculino.

Tabla 57

Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias e Ingenierías Campus León

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Física	14	2
Ingeniería física	12	2
Ingeniería química, electrónica y biomédica	10	5
TOTAL	36	9

Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

La tabla 57 muestra la distribución de los tres departamentos de la División de Ingenierías donde en los Departamentos de Física e Ingeniería Física la participación de profesoras es del 4.44% respectivamente y en Ingeniería Química, Electrónica y Biomédica es del 11.11% contra una participación de profesores de 31.11% y 26.66% en los primeros espacios nombrados y un 22.22% en el último.

Tabla 58

Profesores de Tiempo Completo PRODEP distribuidos por Departamento y sexo. División de Ciencias Sociales y Humanidades Campus León

Departamento	PTC HOMBRE	PTC MUJER
Estudios culturales	6	5
Estudios sociales	9	12
Gestión pública y desarrollo	5	4
TOTAL	20	21

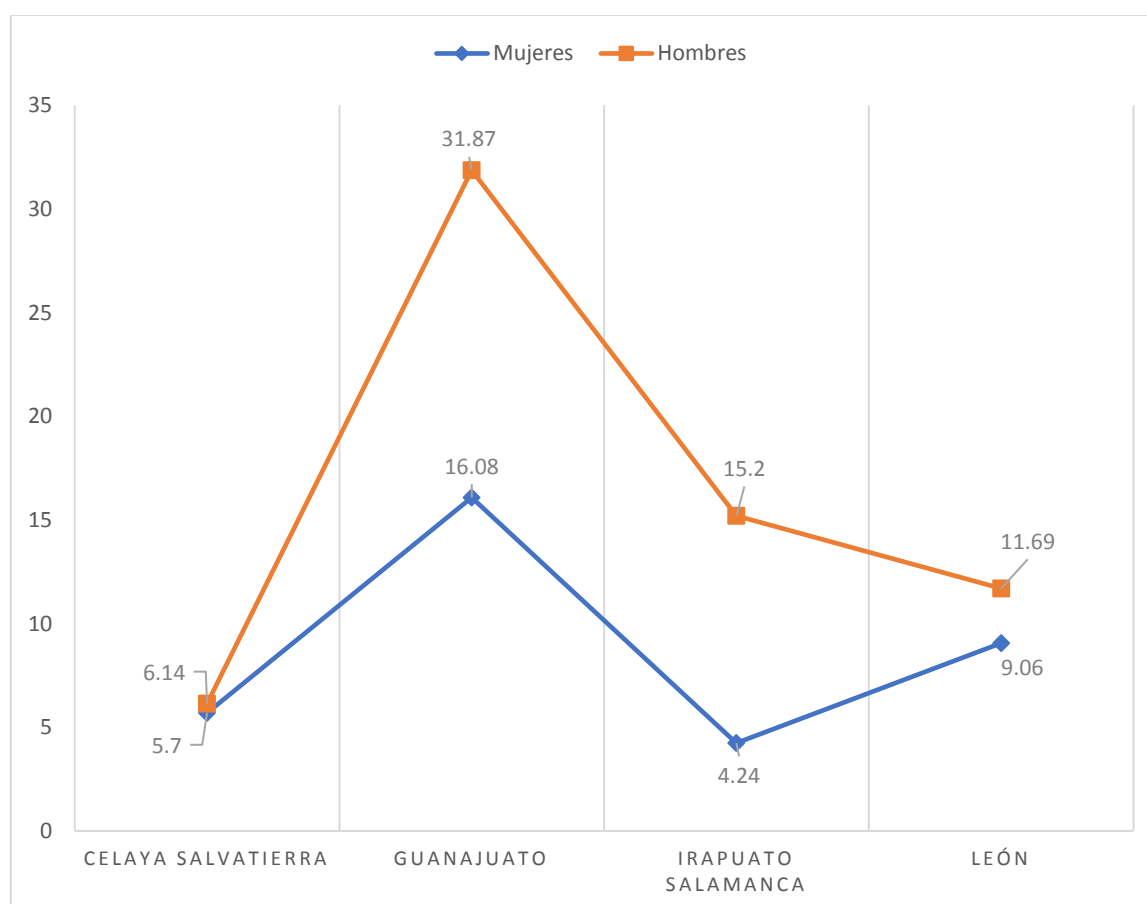
Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado de la Universidad de Guanajuato

La División de Ciencias Sociales y Humanidades del Campus León muestra en total cifras casi idénticas entre los totales de hombres y mujeres PTC, aunque al hacer la separación por Departamentos se nota que en el Departamento de Estudios Sociales es donde hay una participación mayor de mujeres en el perfil PRODEP con un 29.26%, seguida del Departamento de Estudios Culturales con un 12.19% y el

Departamento de Gestión Pública y Desarrollo con un 9.75%, contrastado con la participación de hombres con un 21.95%, 14.63% y 12.19% correspondientemente.

En los siguientes gráficos se desglosa la información por medio de porcentajes, a partir de las cifras arrojadas por cada Campus de la Universidad de Guanajuato hasta septiembre de 2017.

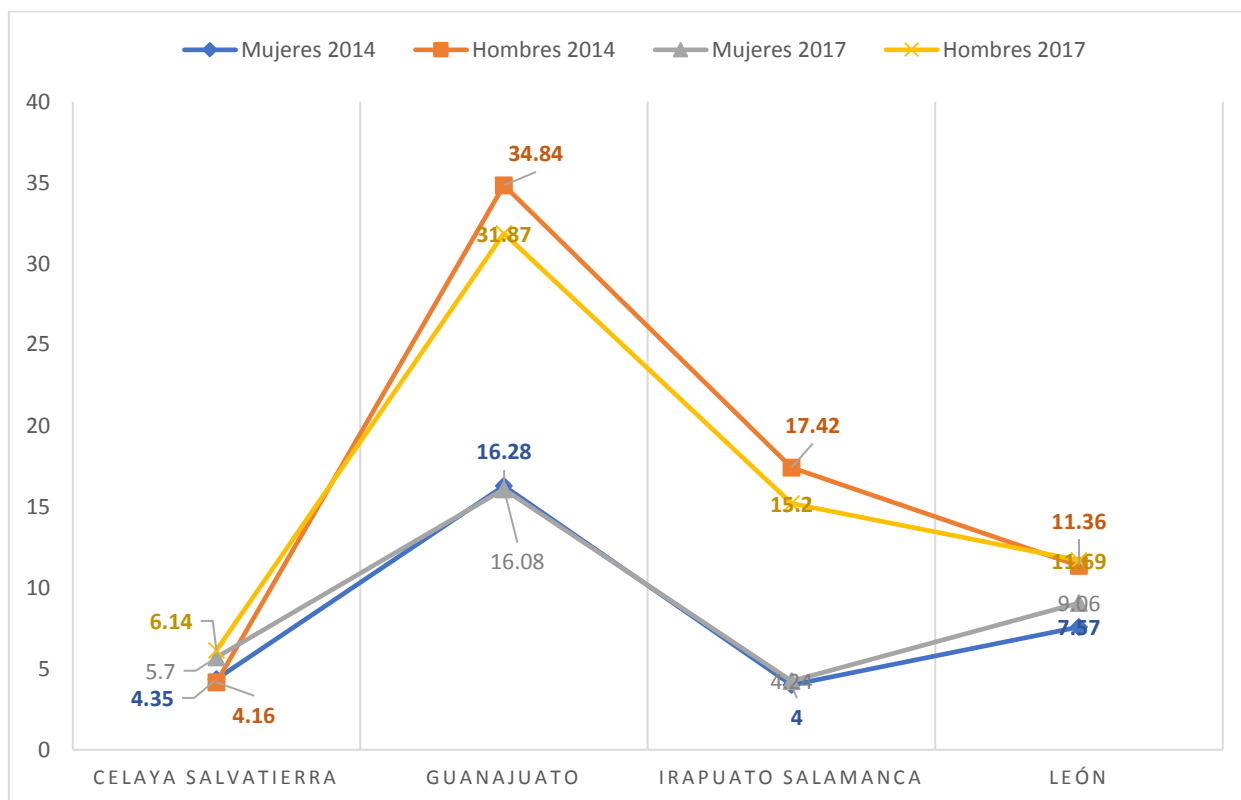
Ilustración 33 Distribución porcentual de miembros PRODEP en 2017 por Campus y Sexo



Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado. Elaboración propia

Finalmente, se realizó un cruce de datos entre los números de 2014 y 2017 proporcionados por la institución, donde en 2014 se contaba con 528 miembros de los cuales 170 eran mujeres y 358 hombres, mientras que en 2017 la cifra aumentó a 684 integrantes, siendo 240 mujeres y 444 hombres.

Ilustración 34 Comparación de datos PRODEP 2014 y 2017 por Campus y sexo



Fuente: Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado. Elaboración propia

En total, la presencia de mujeres pasó de ser del 32.19% en 2014 a 35.08% en 2017 y la presencia de hombres pasó de 67.80% en 2014 a 64.91% en 2017; es decir, la diferencia en tres años es de tres puntos donde los Campus que tuvieron un crecimiento de participación de profesoras en este estímulo fueron Celaya Salvatierra y León, mientras que el que menor crecimiento presentó fue Campus Guanajuato, debido a que se encuentran las y los mismos investigadores dentro del PRODEP registrados en 2014.

CONCLUSIONES

Tras mostrar cuatro espacios donde las y los académicos de la Universidad de Guanajuato participan constantemente y sobre el que existen requisitos similares para acceder a un puesto de toma de decisión unipersonal, a ser miembro de un Órgano Colegiado, al SNI o al perfil PRODEP se puede resaltar lo siguiente:

La construcción simbólica está en masculino, porque se tiene la creencia de que los hombres son los que van a dirigir los espacios de la universidad. Es por eso que la propia normativa de la Universidad de Guanajuato está redactada con referencia a los hombres, al nombrar “Rector”, “Director”, “Profesor” o “Alumno” cuando hace alusión a la comunidad estudiantil y los puestos de toma de decisión

Existe una influencia del contexto social y político dentro del funcionamiento de la Institución de Educación Superior, ya que dentro del país no se tiene un referente de organización que responda con efectividad a espacios de políticas en pro de la mujer.

Los puestos unipersonales siguen siendo espacios de hombres, ya que, de 53 direcciones de departamento, 17 son ocupadas por mujeres mientras que 36 son dirigidas por hombres. A eso se le suma que hay dos mujeres en toda la universidad a la cabeza de una división de las 13 que existen, dos mujeres son rectoras de campus a la par que dos hombres también tienen ese puesto y, además se cuenta con un rector general.

Aunque la participación de hombres y mujeres se encuentra presente dentro de los Órganos Colegiados de la Universidad, es importante notar que la presencia de hombres sigue siendo mayor con un 62.52% de ocupación como titulares dentro de éstos al igual que como suplentes con un 63.17%. Es decir, que la participación de mujeres se encuentra entre un 37% en ambos casos. Se destaca que hay mayor número de académicos como titulares y de estudiantes mujeres como suplentes, mientras que la participación de académicas se ve muy reducida e incluso inexistente dentro de algunos consejos, así como pasa en la participación de estudiantes hombres en espacios de suplentes. También es de notar el número de

vacantes que existen dentro de muchos de los órganos colegiados, los cuales, si fueran ocupados, nos darían una mejor perspectiva.

Si bien, la Universidad cuenta con mayor número de estudiantes mujeres dentro de su población universitaria, su participación dentro de los espacios de toma de decisión se relega pues son puestas como suplentes, mientras, que, los hombres siguen ocupando mayoritariamente los espacios titulares. Al igual que, como se ve, los académicos tienen mayor presencia que las académicas en cualquier espacio de Órganos Colegiados, pues, hay que mencionar que existen más profesores de base que profesoras.

Las y los miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) han logrado avanzar, es decir, entre los años 2011 y 2017 se ha logrado incrementar un 156.80% en el caso de los hombres y un 285.45% en el caso de las mujeres, esto permite observar que en los últimos años la presencia femenina ha ido en aumento, sin embargo, la diferencia de miembros sigue siendo de casi el doble entre ambos géneros.

En el perfil PRODEP se cuenta con 358 profesores y 170 profesoras, lo que genera una brecha del 106.21% entre ambos, algo similar a lo que pasa con el SNI, por lo que se requieren acciones que propicien mayor participación de mujeres dentro de estos proyectos.

Al hacer una comparación de los cuatro distintos tipos de datos recabados, se pudieron encontrar estas similitudes:

En los cuatro casos es indiscutible que la presencia de hombres predomina en todas las áreas de la universidad, mientras que las mujeres aún no han podido acceder a ciertos espacios. Esto no se debe a que esté prohibido, sino a diversos factores entre los que destacan las creencias de que las matemáticas son para hombres, ya que requieren de lógica y los múltiples roles que las mujeres tienen que cubrir además de ser académicas: madres, esposas, cuidadoras.

Los espacios donde hay más presencia de mujeres coinciden en los organigramas, el SNI y el PRODEP y son las enfermerías de todos los campus,

educación y lenguas, ya que cuentan con directoras de departamento y hay más académicas dentro de estos programas para recibir estímulos. Cabe destacar que no es de extrañar que sea así, pues son carreras feminizadas, donde el rol es el de cuidadora, de asistencia y de formar a los otros, además de que la matrícula de estudiantes es mayormente de mujeres, al igual que toda la planta docente que labora ahí.

Ingeniería Eléctrica es un espacio en el que no se encontró la participación de académicas, esto es debido a que hay un constructo social donde se asocian estas carreras a los hombres, lo que genera menos oportunidades de diversificarse en cuanto a sus miembros.

Si bien está la presencia de mujeres dentro de carreras estereotipadas como de hombres, aún no existen las condiciones para que se esté en un ambiente de igualdad, ya que ellas han tenido que adoptar conductas que culturalmente se les atribuyen a ellos, además de trabajar más para así ser validadas en el ambiente de trabajo en el que se desenvuelven.

También es importante nombrar participación de los hombres dentro de los espacios considerados para las mujeres, donde en algunos casos llegan a ocupar los puestos de dirección, pese a que hay mayor matrícula de profesoras en esa área.

Según los anteriores estudios realizados en cuestiones de género de la Universidad (*Mujeres y hombres: perspectivas sobre relaciones de género en la Universidad de Guanajuato y Estudio descriptivo de la población universitaria por género*) *Estudio descriptivo de la población universitaria por género*), se observa que se ha avanzado muy poco en cuanto a generar condiciones para que las mujeres accedan a mejores oportunidades laborales, ya que han pasado más de seis años a partir de sus publicaciones y las radiografías presentadas muestran que si acaso muy poco se ha modificado de la estructura.

A partir de esto, se puede hacer una primera aproximación de las características del techo de cristal y el suelo pegajoso dentro de la Universidad de Guanajuato y es que aún existen espacios que se creen que son para mujeres y

espacios que son para hombres, que si bien no se dicen explícitamente o no están escritos dentro de alguna normativa, en la práctica cotidiana se lleva a cabo este tipo de distinción, a esto se le puede sumar que los cargos establecidos en la ley Orgánica de la Institución están descritos en masculino, además de la poca credibilidad que se tiene hacia las mujeres al intentar acceder a un puesto de mayor rango, ya que no se les considera capaces de lograr ese mérito por diversas cuestiones atribuidas a los estereotipos y roles de género que se encuentran implícitamente presentes en toda la dinámica universitarios, algunas ideas que se construyen a partir de éstos es que la mujer tiene que cuidar el hogar, por ende, no atenderá bien los deberes dentro de la institución, que está poco preparada para el cargo o no es que ella quiera acceder al puesto, sino porque alguien de mayor jerarquía se lo asignó, cosas que muy pocas veces les son argumentadas a los hombres. Para seguir profundizando en cuanto al tema, es necesario analizar las relaciones dentro de la comunidad universitaria, cómo se encuentra el resto de los integrantes en cuestiones de género y oportunidades.

Aunque estos primeros trazos aquí mostrados probablemente vayan definiendo el camino por el cual sería idóneo ir trabajando para lograr ambientes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ante este panorama, las propuestas para romper el techo de cristal a partir de este trabajo son:

Identificar como institución cuáles son los factores que no permiten que las mujeres avancen en su carrera profesional y a partir de ahí generar una ruta que sea óptima y beneficie a toda la comunidad universitaria.

Promover una educación con perspectiva de género, no se puede hablar de igualdad a quienes históricamente se han encontrado en desventaja ante otros, esto permitirá realizar acciones afirmativas que promuevan la participación de las mujeres dentro de espacios donde su presencia es reducida.

Abrir espacios poco a poco, hacer una lucha pasiva que permita que se vayan accediendo a puestos y lograr que más mujeres se sientan con la capacidad suficiente para querer estar en cargos de direcciones.

Finalmente, para ver que realmente algo va cambiando es necesario realizar distintas radiografías que permitan observar el panorama al que se enfrenta la Universidad de Guanajuato en la búsqueda de alcanzar una igualdad de género entre las y los miembros de su comunidad. Este tipo de trabajos de investigación no son para recriminar a los hombres o a las autoridades, la discriminación hacia las mujeres en la institución, sino que son un llamado para que se lleven a cabo acciones que permitan un mundo donde haya una igualdad posible para todos y todas.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2005). Los feminismos en la Historia: el restablecimiento de la genealogía. En Torres, I. (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género*. (p. 15-31) Madrid, España: NARCEA S.A. Ediciones
- Amorós, C. (1997) Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Madrid, España: Cátedra.
- Audelo, A., Escobar, A. & Carrillo, T. (2013) Reconocimientos académicos e inequidades por razones de género en educación superior en Sinaloa. Presentada en el *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 18-22 de noviembre. Guanajuato, México: COMIE
- Ballarín, D. (2005). Mujeres en el techo de cristal universitario. En Torres, I. (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género*. (pp. 183 – 194) Madrid, España: Narcea S.A. Ediciones
- Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género, una introducción teórico-metodológica. *Debates en sociología*. (Nº18). 145-169. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680/6784>
- Beard, M. (11 de febrero de 2018). El poder del hombre está correlacionado con su capacidad de silenciar a las mujeres. *El país*. Recuperado de https://elpais.com/cultura/2018/02/09/actualidad/1518195599_638386.html
- Beauvoir, S. (2012). *El segundo sexo*. Recuperado de <http://users.dsic.upv.es/~pperis/El%20segundo%20sexo.pdf>
- Blazquez, N., Flores, F. & Ríos, M (2012). Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales. México: UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias: Facultad de Psicología

- Borja, C (2014). ¿Igualdad sustantiva de género en México? Parte I. *Animal político*. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/blogueros-inteligencia-publica/2014/12/25/igualdad-sustantiva-de-genero-en-mexico-parte/>
- Burin, M. (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres: género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*. Volúmen 39 (nº 1). Pp 75-86
- Calvo, S. (06 de septiembre de 2017). Silvia Federici, activista, teórica y profesora universitaria. *El boletín*. Recuperado de <https://www.elboletin.com/noticia/153110/internacional/el-feminismo-de-estado-recluta-mujeres-como-mano-de-obra-barata.html>
- Carosio, A. (17 de marzo de 2010). El suelo pegajoso de las trabajadoras. Género con clase. Recuperado de <http://generoconclase.blogspot.mx/2010/03/el-suelo-pegajoso-de-las-trabajadoras.html>
- Castellanos, R. (1973). *Mujer que sabe latín...* México. SEP.
- Cetto, A. (2013). Rompiendo el cristal del techo. En Galeana, P. (coord.), *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en las ciencias, en la educación y en la independencia financiera*. (p. 91-100) México: Federación Mexicana de Universitarias A.C.
- Cervera, C. (2017). El techo de cristal en la Universidad de Guanajuato. Una lectura al presente a través de la historia (Ponencia). Universidad de Guanajuato
- Cervera, S. & Sánchez, M. (2015). Estudio sobre la competitividad de las mujeres investigadoras de la Universidad de Guanajuato. reflexiones sobre la equidad de género. *Jóvenes en la ciencia*. Volumen 1 Núm 2. Recuperado de <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/88>
- CONACYT (2017). Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. México. CONACYT. Recuperado de <https://www.conacyt.gob.mx/>

- Conde, I. (2016). *Análisis y propuestas para la eliminación de las desigualdades de género en el empleo desde los departamentos de gestión de personas y recursos humanos* (Tesis de máster universitario) Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/167270/TFM-Conde%20Garcia-Cuerva%2C%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2016). Acciones afirmativas. México: Ediciones CONAPRED. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=218&id_opcion=&op=215
- De Garay, A. (2013) La participación de las académicas en los cargos de dirección en la Universidad Autónoma Metropolitana. Presentada en el *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 18-22 de noviembre. Guanajuato, México: COMIE.
- Delgado, C. & Gómez, M. (13 de febrero de 2018). La mujer dedica el doble de horas que el hombre al trabajo no pagado. *El país*. Recuperado de https://elpais.com/economia/2018/02/12/actualidad/1518462534_348194.html
- Dios, V. & Pieza, G. (2013). Destrucción del techo de cristal con la educación a las mujeres. En Galeana, P. (coord.), *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en las ciencias, en la educación y en la independencia financiera*. (pp. 21-50) México: Federación Mexicana de Universitarias A.C.
- Dirección de Superación Académica (2017). Programa Para el Desarrollo Docente, para el tipo Superior. México: SEP. Recuperado de <https://dsa.sep.gob.mx/>
- Duby, G. (2013). El caballero, la mujer y el cura. España: TAURUS
- Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional Electoral (2015). Encuesta de Condiciones de Vida. México: INE
- Federici, S. (2004). Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva. Madrid, España: Traficantes de sueños

- _____ (17 de mayo de 2015). Silvia Federici: “Lo que llamamos amor, nosotras lo llamamos trabajo no pagado”. *Agencia de Noticias Redacción ANRed*. Recuperado de <http://www.anred.org/spip.php?article9860>
- Flecha, C. (2005). La categoría género en los estudios feministas. En Torres, I. (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género*. (pp. 33-45) Madrid, España: NARCEA S.A. Ediciones
- Fundación Para la Promoción de la Mujer (1997). ROLES Y ESTEREOTIPOS. Panamá: Convenio Panameño Aleman Formación Profesional Dual.
- Gamba, S. (2009). Diccionario de estudios de género y feminismos. Argentina. Editorial Biblos.
- Gaete, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *RIES: Revista Iberoamericana de Educación Superior*. Vol. 6, Núm 17. Recuperado de <https://ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/159/%3Chttp%3A>
- Gil, C. (2013). La mujer en el ámbito universitario en México. En Galeana, P. (coord.), *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en las ciencias, en la educación y en la independencia financiera*. (pp. 03-20) México: Federación Mexicana de Universitarias A.C.
- Goldsmith, M. (1986). Debates antropológicos en torno a los estudios sobre la mujer, *Nueva antropología*, núm. 30, vol. VII. UNAM. México DF. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc). Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=15903008>
- Gómez, C. & Aguilera, M. (2011) *Estudio descriptivo de la población universitaria por género*. México. Universidad de Guanajuato
- Hernández, E. & Santillán, V. (2013) Trayectorias académicas y el techo de cristal en derecho y economía. Presentada en el *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 18-22 de noviembre. Guanajuato, México: COMIE

H. Congreso de la Unión (2017). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Ediciones Gallardo

INMUJERES-PNUD (2008). Desigualdad de género en el trabajo. México: Dirección de estadística. Gobierno Federal. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf

Islas, L. (08/03/2017). Mujeres en la universidad: ¿Cuántas hay en México? *UNIÓN Yucatán*. Recuperado de <http://www.unionyucatan.mx/articulo/2017/03/08/educacion/mujeres-en-la-universidad-cuantas-hay-en-mexico>

Lamas, M. (1996). *La perspectiva de género*. México: Grupo de Información en Reproducción Elegida GIRE.

_____ (1999). Género, diferencias de sexo y diferencia sexual. *Debate feminista*. Año 10. Volúmen 20. Pp 84-106. Recuperado de http://www.equidad.org.mx/images/stories/documentos/martalamas_genero.pdf

_____ (2006). Rompiendo el techo de cristal: Marta Lamas. *Televisión Educativa* [<https://www.youtube.com/watch?v=nZz9Z-lJex4&t=964s>]. México

_____ (08 de mayo de 2018). Margarita Zavala es mujer, ¿y? *The New York Times*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2018/05/08/opinion-lamas-margarita-zavala-mujer-elecciones-mexico/>

Matus, M & Gallero, M (2015). Techo de Cristal, si no lo veo no lo creo. Revista Complutense de Educación Vol. 26 (Num. 3) pp 611-626

Martínez, F. (1997). *El oficio del investigador educativo*. México. Universidad Autónoma de Aguascalientes

Medrano, D., Rodríguez, J. & Durand, J. (2013) Mujeres científicas en Sonora. Presentada en el *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 18-22 de noviembre. Guanajuato, México: COMIE

- Meza, M. & Salinas, A. (2012) *Mujeres y hombres: perspectivas sobre relaciones de género en la Universidad de Guanajuato*. México: Universidad de Guanajuato
- Morrison, A. (1987). Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones? Estados Unidos de América: Addison Wesley Publishing Company
- Muñoz, D. (2013). Educación, un análisis de la desigualdad de género. En Galeana, P. (coord.), *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en las ciencias, en la educación y en la independencia financiera*. (pp. 63- 77) México: Federación Mexicana de Universitarias A.C.
- Muruaga, S. (07 de noviembre de 2008). Las mujeres llevan ya años haciendo una triple jornada. *El diario montañas*. Recuperado de <http://www.eldiariomontanes.es/20081107/cantabria/mujeres-llevar-anos-haciendo-20081107.html>
- Nenats - (30 de abril 2009). Entre el techo de cristal y suelo pegajoso. *Género y Economía: Desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Recuperado de <https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso/>
- Oliva, F. (17 de marzo de 2016). Estereotipos, cosificación y sus efectos en el desempeño femenino. *Antes de Eva*. Recuperado de <http://antesdeeva.com/estereotipos-objetificacion-y-su-efecto-en-el-desempeno-femenino/>
- Ortega, M, Rocha, M. & Hernández, Z. (2013) Las maestras ante los maestros en el ejercicio del liderazgo distribuido en la educación básica. Presentada en el *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 18-22 de noviembre. Guanajuato, México: COMIE.
- Padilla, L., Scott, A. & Galaz, J. (2011) Las mujeres académicas y el techo de cristal. Una perspectiva comparada en Norteamérica (México, Estados Unidos y Canadá). Presentada en el *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 07-11 de noviembre. Nuevo León, México: COMIE.

- Parra, S. (18 de diciembre 2017). ¿Cómo hacer para que haya más mujeres con premio Nobel? Liberándolas del trabajo doméstico. *Xataka Ciencia*. Recuperado de <https://www.xatakaciencia.com/otros/como-lograr-que-haya-mas-mujeres-con-premio-nobel-liberandolas-del-trabajo-domestico>
- Preciado, F. & Lorenzando, A. (2013) Las profesoras universitarias ante la evaluación académica. Presentada en el *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 18-22 de noviembre. Guanajuato, México: COMIE.
- PRODEP. (2017). *PRODEP*. Recuperado de <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/PRODEP.htm>
- Programa Institucional de Igualdad de Género (PIIG). (2016). Programa Institucional de Igualdad de Género. México. Universidad de Guanajuato.
- Rubio, W. & Sánchez. M. (2016). Competitividad en las mujeres investigadoras del Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad de Guanajuato. *Revista Jóvenes en la Ciencia*. Volumen 3 Núm 2. Recuperado de <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/735>
- Saadawi, E. La maternidad es una cárcel; el padre es libre pero la madre, no. *Clarín.com*. Recuperado de https://www.clarin.com/cultura/dicen-eva-trajo-pecado-mundo-alguna-mujer-siente_0_ryvXsxshx.html
- Secretaría de Educación Pública (SEP) (2010). Equidad de Género y prevención de la violencia en primaria. México: Secretaría de Educación Pública.
- Secretaría de Gobernación SEGOB (17 de mayo de 2016). ¿qué es la identidad de género?. Recuperado de <http://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero> [actualizado 19 de mayo de 2016]
- Sendón, V. (02 de octubre de 2004). ¿Qué es el feminismo de la diferencia? Grup de Dones de la Marxa Mundial VALÈNCIA. Recuperado de <http://www.mec.maestrias.unach.mx/images/tablas/1/sendn.pdf>

Soria, J. (2017). Hablemos de igualdad no de equidad. *Animal político*. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/blogueros-punto-gire/2017/01/02/hablemos-de-igualdad-no-de-equidad/>

Sosa, Y. & Cortés, G. (2015). Mujeres en posiciones directivas en educación básica: ¿Empoderamiento femenino? Presentada en el *XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 16-20 de noviembre. Chihuahua, México: COMIE

Tovar, M. (2013). La profesionalización de la mujer y el cambio educativo. En Galeana, P. (coord.), *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en las ciencias, en la educación y en la independencia financiera*. (pp. 51-62) México: Federación Mexicana de Universitarias A.C.

Universidad de Guanajuato (2017). Consejo General Universitario. Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.ugto.mx/directorio-universidad-guanajuato/consejo-general-universitario>

_____ (21 de noviembre de 2008). Estatuto Académico. Recuperado de <http://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad/estatuto-organico-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>

_____ (08 de marzo de 2008). Estatuto Orgánico de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad/estatuto-organico-de-la-universidad-de-guanajuato.pdf>

_____ (2017). Investigación y Posgrado. Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.ugto.mx/investigacionyposgrado/investigacion/sni/total>

_____ (2007). Ley Orgánica de la Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/normatividad/ley-organica-de-la-universidad-de-guanajuato-.pdf>

_____ (2017). Junta Directiva. Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.ugto.mx/directorio-universidad-guanajuato/junta-directiva>

_____ (2017). Patronato. Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.patronatoug.org>

_____ (2014). Perfil Promep. Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.ugto.mx/investigacionyposgrado/promep/profesores-prodep>

_____ (2017). UGénero. Universidad de Guanajuato. Recuperado de <http://www.ugto.mx/ugenero>

Urquidi, L. & Rodríguez, J. (2011) *Mujer y ciencia en el estado de Sonora*. Presentada en el *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa* del 07-11 de noviembre. Nuevo León, México: COMIE

Varela, N. (2013) *Feminismo para principiantes*. España. Ediciones B.

Zuluaga, D. & Moncayo, B. (2014). *Perspectivas del liderazgo educativo: Mujeres académicas en la administración*. Bogotá, Colombia: Suma de negocios. Volumen 5 Issue 11. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700230>

ANEXO

Solicitudes a la Plataforma Nacional de Transparencia

FOLIO	FECHA	INSTITUCIÓN
01278517	28 de agosto de 2017	Universidad de Guanajuato
01324417	05 de septiembre de 2017	Universidad de Guanajuato
01468617	02 de octubre de 2017	Universidad de Guanajuato
01468517	02 de octubre de 2017	Universidad de Guanajuato
Anexo_1468517_1	02 de octubre de 2017	Universidad de Guanajuato