

**La igualdad de género en la investigación de alto rango en la
Universidad Nacional Autónoma de México: una lente feminista**

**A Feminist Lens on Gender Equality in High-Rank Research Positions at the
National Autonomous University of Mexico**

**Igualdade de gênero na pesquisa de alto rango da
Universidade Autónoma de México: uma lente feminista**

Regina Cortina y Romina Quezada¹

DOI: <https://doi.org/10.25087/resur13a1>

Recibido: 20/09/2021

Aceptado: 30/09/2021

Resumen:

Este estudio de caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la universidad más antigua y grande de México, examina la persistencia de las jerarquías de género en la educación superior mexicana. El capítulo explora las formas de abordar dichas jerarquías y contribuir a la emancipación de las mujeres desde una perspectiva de derechos humanos. El análisis profundiza en la presencia e influencia de las mujeres académicas en los

¹ Regina Cortina-Profesora de Educación. Estudios internacionales y transculturales. Teachers College, Universidad de Columbia en la Ciudad de Nueva York - cortina@tc.columbia.edu - Orcid: 0000-0002-3885-3805.

Romina Quezada- Estudiante de doctorado. Educación internacional y comparada. Teachers College, Universidad de Columbia en la Ciudad de Nueva York - rq2148@tc.columbia.edu - Orcid: 0000-0001-6162-4579.

distintos niveles de carrera, campos de estudio y acceso a salarios más altos en la Universidad. Muestra que, en general, la creación de leyes universales que apoyan la igualdad de género ha propiciado avances en la paridad entre hombres y mujeres en el ámbito académico. Sin embargo, también revela que las mujeres siguen luchando por alcanzar puestos de investigación de alto nivel porque la persistencia de las jerarquías y el techo de cristal impiden los logros de las mujeres con más frecuencia que los de sus colegas hombres. La primera parte del capítulo explica los cambios positivos hacia la igualdad de género en los documentos del derecho internacional, que a su vez influyeron en las leyes mexicanas. A continuación, despliega un argumento con base en la teoría de Nathalie Heinich sobre la visibilidad de las mujeres en el mundo académico para explicar por qué estas se enfrentan a la barrera del techo de cristal en los niveles superiores de la investigación, la producción de conocimientos y los puestos de liderazgo². El estudio de caso de las académicas de la UNAM sigue la discusión teórica y las contribuciones de la teoría feminista al marco de derechos humanos para la igualdad de género del presente. Finalmente, ofrecemos recomendaciones sobre cómo las instituciones de educación superior pueden apoyar mejor el avance de las mujeres en la vida académica.

Palabras clave: mujeres; educación superior; México; igualdad de género; techo de cristal

Abstract:

This case study of the National Autonomous University of Mexico (UNAM), Mexico's oldest and largest university, examines the persistence of gender hierarchies in Mexican higher education. The chapter explores ways to address such hierarchies and contribute to women's emancipation from a human rights perspective. The analysis delves into the presence and influence of women academics across career levels, fields of study, and access to higher wages in the University. It shows that, overall, the creation of universal laws that support gender equality has led to advances in parity among men and women academics. However, it also

² Natalie Heinrich es una socióloga que escribe sobre la identidad femenina. *États de la femme: l'identité féminine dans la fiction occidentale* (2018), *Los estados de la mujer: la identidad femenina en las obras de ficción occidentales*, Gallinero, París, Francia) es una versión revisada de su libro homónimo publicado en 1996.

reveals that women still struggle to achieve high-rank research positions because persistent hierarchies and the glass ceiling impede women's achievements more often than those of their male colleagues. The first part of the chapter explains the positive changes towards gender equality in international law documents, which in turn influenced Mexican laws. It then builds on Nathalie Heinich's theory on the visibility of women in academia to explain why women face a glass ceiling barrier in the higher echelons of research, knowledge production and leadership positions.

Keywords: women; higher education; Mexico; gender equality; glass ceiling

Resumo:

Este estudo de caso da Universidade Nacional Autônoma do México (UNAM), a maior e mais antiga universidade do México, examina a persistência das hierarquias de gênero no ensino superior mexicano. O capítulo explora maneiras de abordar tais hierarquias e contribuir para a emancipação das mulheres de uma perspectiva de direitos humanos. A análise investiga a presença e a influência de mulheres acadêmicas em diferentes níveis de carreira, áreas de estudo e acesso a salários mais altos na Universidade. Mostra que, de maneira geral, a criação de leis universais que apoiem a igualdade de gênero tem levado a avanços na paridade entre homens e mulheres no âmbito acadêmico. No entanto, também revela que as mulheres continuam a se esforçar para atingir cargos de pesquisa de alto nível porque a persistência de hierarquias e o teto de vidro impedem as realizações das mulheres com mais frequência do que as de seus colegas homens. A primeira parte do capítulo explica as mudanças positivas em relação à igualdade de gênero nos documentos de direito internacional, que por sua vez influenciaram o direito mexicano. A seguir, ela desenvolve um argumento baseado na teoria de Nathalie Heinich sobre a visibilidade das mulheres no mundo acadêmico para explicar por que elas enfrentam a barreira do teto de vidro nos níveis superiores de pesquisa, produção de conhecimento e posições de liderança. O estudo de caso dos acadêmicos da UNAM segue a discussão teórica e as contribuições da teoria feminista ao arcabouço dos direitos humanos para a igualdade de gênero hoje. Por fim, oferecemos recomendações sobre como as instituições de ensino superior podem apoiar melhor o avanço das mulheres na vida acadêmica.

Palavras chave: mulheres; educação superior; México; igualdade de gênero; teto de vidro

Introducción

La Real y Pontificia Universidad de México, hoy conocida como UNAM, comenzó a impartir clases en 1553, solo 32 años después de que el Imperio Mexica prehispánico fuera conquistado por los españoles. Lo que más tarde se convertiría en México, era entonces una colonia española llamada Nueva España, y prosiguió siéndolo durante 300 años. La universidad que surgió en esa época reflejaba las normas excluyentes de las universidades medievales europeas hacia las mujeres puesto que atendía a nobles varones de ascendencia europea, iniciando así las jerarquías de género que aún se observan en la mayoría de las instituciones de educación superior mexicanas. Una historia de exclusión estableció patrones de género difíciles de erradicar. A continuación, se reflexiona sobre esos patrones y cómo se reproducen en la UNAM en la actualidad.

La aspiración de las mujeres a ingresar a la Universidad en México ya se manifestaba en el siglo XVII, cuando la filósofa y escritora Sor Juana Inés de la Cruz defendió el derecho de las mujeres a la educación formal a través de sus obras de teatro, poemas y otros escritos. En un artículo reciente que reflexiona sobre la filosofía de la educación de Sor Juana, el filósofo David Hansen escribió que sus escritos reflejan claramente ‘las tensiones que genera la experiencia educativa’ (2018, p. 471), así como la valentía ante los retos que tuvo que superar para ser educada y reconocida como mujer letrada durante la época colonial. Los escritos de Sor Juana han sido ampliamente leídos en América Latina y el mundo hispanohablante durante siglos; existe un creciente cuerpo de investigación en lengua inglesa sobre su filosofía y su obra literaria³.

A pesar de los escritos y la influencia de Sor Juana, pasaron dos siglos más antes de que una mujer pudiera matricularse formalmente en la educación superior de México. Matilde Montoya Lafragua se matriculó en la Universidad Nacional en 1870 para convertirse en

³ Los escritos de Sor Juana ya eran populares durante su vida. Hansen (2018) se basa, entre otros, en los análisis del Premio Nobel de Literatura mexicano Octavio Paz (1988), *Sor Juana: Or, the Traps of Faith*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA, USA) y Stephanie Merrim (compiladora: 1999), *Feminist Perspectives on Sor Juana Inés de la Cruz*, Wayne State University Press, Detroit, MI, USA).

obstetra. Según la biografía de Montoya escrita por Carrillo (2002), Matilde obtuvo el título de partera en 1873 y, en 1881, volvió a estudiar para inscribirse en la Escuela Nacional de Medicina y obtuvo el título de cirujana en 1887. Carrillo describió las diferentes reacciones que su inclinación por la ciencia provocó en la sociedad mexicana del siglo XIX: los periódicos convencionales guardaron silencio mientras que las publicaciones de izquierda la celebraron. Académicos de todas las disciplinas debatieron acaloradamente la legitimidad de las aspiraciones académicas femeninas y muchas mujeres consideraron que las inclinaciones de Montoya hacia la ciencia eran impropias de su género. Ciertos de los retos a los que Montoya se enfrentó a lo largo de su exitosa carrera, tanto por parte de los hombres como de las mujeres, son menos frecuentes hoy, pero se reflejan en las limitaciones que las mujeres siguen encontrando cuando trabajan por reconocimiento en los escalones más altos del mundo académico.

Los casos de Sor Juana y Matilde Montoya muestran la importancia de la universidad para las mujeres mexicanas y su emancipación. En su antología sobre la mujer, la historiadora Patricia Galeana de Valadés (1990) escribió sobre las mujeres pioneras de la UNAM, describiendo sus logros y publicaciones en todas las áreas del conocimiento, así como el papel vital que esta Universidad jugó en el avance de las mujeres en México. En 1973, las mujeres ocupaban solo el 5.17 % de los puestos directivos de la UNAM. Para 1985, representaban el 12.24% de los puestos de alta dirección y, para la década de los noventa, todas las áreas académicas de la UNAM contaban con notables profesoras titulares. En febrero de 2020, las mujeres representaban el 45 % del profesorado y del personal docente de la UNAM (UNAM 2020).

Aunque la Universidad ha sido durante mucho tiempo defensora de las mujeres al paso que estas han ido ampliando su presencia en los campos de investigación disciplinarios y profesionales, ellas siguen luchando para lograr condiciones de trabajo más igualitarias dentro de las instituciones de educación superior mexicanas. La representación de las profesoras no está proporcionalmente equilibrada en los puestos de investigación de alto nivel. En este capítulo se revisan los avances del derecho internacional hacia la igualdad de género como derecho humano, reforzados por el movimiento feminista de los años 70, que influyeron en las modificaciones de las leyes de México. Luego, se revisa la teoría de Nathalie Heinich sobre la visibilidad de las mujeres en la investigación científica para analizar el caso de las académicas

en la UNAM. El capítulo concluye con la identificación de los caminos para avanzar en la igualdad de género y la emancipación de las mujeres a través de los derechos humanos en la academia mexicana y más allá.

Documentos seminales del derecho internacional sobre la emancipación de la mujer

Acuerdos históricos en el contexto internacional garantizan la igualdad de género. Ante todo, la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano, como se estipula en la Carta de las Naciones Unidas de 1945, que afirma el ‘respeto a los derechos humanos...de todos... sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión’ (art. 1, núm. 3) y establece que ‘la Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios’ (art. 8). La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), de 1948, también instituye que ‘toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración’ (art. 2). En el continente americano, la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer, firmada en 1933, declaró la igualdad entre hombres y mujeres; la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer y la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer siguieron en 1948⁴. La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (Organización de las Naciones Unidas [ONU] 1953) y la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada (ONU 1957) culminaron esta primera etapa de derechos civiles y políticos hacia la igualdad de género⁵.

Paralelamente, las mujeres trabajaban para conseguir derechos laborales internacionales. El Convenio sobre igualdad de remuneración establece en su art. 3 que ‘los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrari [os] al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor’ (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 1951). Junto con la Declaración

⁴ Información extraída del sitio web de la Organización de Estados Americanos (OEA), consultado el 27 de julio de 2020, <<https://www.oas.org/en/CIM/gender.asp>>.

⁵ Extraído de la Colección de tratados de las Naciones Unidas en <<https://treaties.un.org/>>

sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras (OIT 1975), emitida en conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), y que pretendía eliminar la discriminación de género en el trabajo, estos dos documentos sentaron las bases para que las mujeres accedieran a los mismos tipos de puestos de trabajo que los hombres.

El documento más completo y autorizado sobre los derechos humanos de las mujeres, y que tiene como objetivo garantizar la completa igualdad entre ellas y los hombres, es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM o CEDAW por sus siglas en inglés; ONU 1979). Ciento ochenta y nueve estados habían ratificado la CEDAW en 1989; es el segundo documento más ratificado del derecho internacional después de la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU Mujeres e IN Mujeres 2018). La CEDAW representa la igualdad de género con tres pilares: igualdad de jure, igualdad de facto e igualdad de resultados. La igualdad de jure prevé la igualdad de derechos y de trato ante la ley. No declara que hombres y mujeres sean iguales, sino que todas las oportunidades y derechos deben estar disponibles para ambos sexos. La igualdad de facto vigila la aplicación de las leyes de jure como hechos tangibles en la sociedad, y la igualdad de resultados evalúa a los estados como garantes de la igualdad entre hombres y mujeres (ONU Mujeres y IN Mujeres 2018).

Avances legales en México hacia la igualdad de las mujeres

Aunque la CEDAW impulsó la promoción de los derechos de las mujeres mexicanas, la garantía de estos derechos es la culminación de movimientos feministas y reformas constitucionales. México ratificó todos los acuerdos y declaraciones internacionales antes mencionados, siendo el último la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, en 198.⁶ No obstante, México reformó su Constitución justo después de la emisión del documento, en 1953, cuando otorgó a las mujeres la ciudadanía, el derecho al voto y la

⁶ México fue miembro fundador de la Carta de las Naciones Unidas y la ratificó el 7 de noviembre de 1945, según la Biblioteca Dag Hammarskjöld en <<https://research.un.org/es/unmembers/founders>>; la DUDH se ratificó el 10 de diciembre de 1948. A menos que se indique lo contrario, las fechas de ratificación de los documentos de las Naciones Unidas que aparecen en este capítulo figuran en la Colección de Tratados de las Naciones Unidas en línea en <<https://treaties.un.org/>>

posibilidad de presentarse como candidatas en las elecciones nacionales (Secretaría de Gobernación [SEGOB] 1953).

Las mujeres mexicanas adquirieron derechos cívicos, políticos y laborales internos junto con su adopción internacional, lo que le valió a México un lugar especial como promotor de la igualdad de género. En materia de derechos laborales, México ratificó la Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras en 1975, después de modificar su artículo 123 constitucional, que establece la igualdad entre los sexos en el trabajo y otorga a las mujeres acceso a todo tipo de empleos, protección durante el embarazo y licencia de maternidad (SEGOB 1974). La primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer también tuvo lugar en Ciudad de México en 1975⁷. La celebración de la conferencia en Ciudad de México contribuyó a dar una imagen positiva de México a nivel internacional en lo que respecta a la igualdad de género, con lo que reafirmó la tradición de México de apoyar los derechos internacionales de las mujeres.

Aprovechando este impulso, en 2001 el gobierno mexicano estableció el Instituto Nacional de las Mujeres (IN Mujeres) como organismo federal encargado de promover la igualdad de género y de garantizar todos los derechos existentes para hombres y mujeres. Le siguió una legislación que obligaba a los partidos políticos a inscribir al menos un 30% de candidatas en las elecciones populares. La representación equitativa en la política fue ordenada por la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), que exigía que los partidos políticos o las coaliciones tuvieran al menos un 40 % de candidatas. Por último, el gobierno mexicano aprobó la Ley General de Acceso de Todas las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁸.

El feminismo y los estudios sobre la mujer y género en México

⁷ Las Conferencias Mundiales sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer que siguieron fueron las de Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995).

Los documentos finales de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer pueden consultarse en: <<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/>>

⁸ La información de este párrafo se recuperó del *Diario Oficial de la Federación* (DOF) de México, ediciones del 12 de enero de 2001, 24 de junio de 2002, 2 de agosto de 2006, 1 de febrero de 2007 y 14 de enero de 2008, respectivamente. Consultado el 17 de agosto de 2020, <www.dof.gob.mx>

Tras la masacre estudiantil de Tlatelolco, en 1968, cuando los movimientos estudiantiles desafiaron el control que mantenía el gobierno sobre la prensa y la falta de oportunidades de participación política, se produjo un despertar social y político en el país junto con la aparición de varios medios de comunicación de oposición. En cooperación con este nuevo medio intelectual, renombradas escritoras, periodistas y académicas feministas colaboraron en la creación de *Fem* (1976), la primera revista que reflexionaba sobre temas de feminismo y el papel de la mujer en la sociedad⁹. La creación de dicha revista coincidía con la de los dos primeros centros de estudios sobre la mujer, uno en la Universidad de París 8-Vincennes (1974) y el otro en la City University of New York (1977) (Buquet et al. 2020). María Pía Lara, filósofa mexicana, afirma: ‘Algunas personas ponen en duda si hay un pensamiento de mujeres... Por supuesto que lo hay... Yo soy una creyente ferviente de que desde los años 70 las mujeres hemos intervenido para crear una forma de pensamiento feminista particularmente importante, política, ética, estética y antropológicamente hablando’ (en del Río 2020, p. 87).

La colaboración entre mujeres feministas dio lugar a la creación de los primeros programas académicos en la universidad, en El Colegio de México (1983), la UNAM (1992) y la Universidad de Colima (1993), los cuales se enfocaron a los estudios de género y de la mujer, mientras que la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco se enfocó hacia *Mujer: identidad y poder* (1984) (Buquet et al. 2020). Estas iniciativas se han consolidado con el paso de los años. En el caso de la UNAM, el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) aboga por el avance de las mujeres en la universidad y documenta la situación del país en materia de igualdad de género¹⁰. En 2013, académicos y académicas afiliados al Centro publicaron un importante estudio sobre los patrones de género presentes en el empleo académico de la universidad. El título del libro es provocador, *Intrusas en la Universidad*. El estudio utiliza tanto entrevistas como datos cuantitativos para describir lo que Sandra Acker (1999) ha llamado el ‘guion de género’, es decir, las maneras en las cuales las expectativas

⁹ El último número de *Fem* se publicó en 2005, pero todos los números de la revista están disponibles en <<https://archivos-feministas.cieg.unam.mx/publicaciones/fem.html#a%C3%B1o>> (consultado el 12 de septiembre de 2021).

¹⁰ El predecesor del CIEG fue el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), que inició una investigación sistemática sobre temas relacionados con el género. El PUEG se convirtió en un centro académico en 2016, tras 25 años como programa.

sociales influyen sobre las formas de concebir el trabajo de las mujeres y los hombres. Las autoras describen dos tipos de segregación laboral. El primero es la segregación horizontal, que tiene lugar entre campos de conocimiento, resultado de la feminización de ciertas ocupaciones y de la concentración de hombres en las matemáticas y las ciencias. El segundo tipo, la segregación vertical, se manifiesta dentro de la UNAM en la concentración de hombres en puestos de investigación y de mujeres en puestos de docencia. Esta segregación vertical se mide cuantitativamente por la brecha salarial entre mujeres y hombres (p. 288). El mismo patrón se refleja en la baja participación de las mujeres en los altos cargos administrativos en la mayoría de las universidades públicas de México (p. 281).

Un patrón de género importante que también se identificó en el estudio de 2013 es el porcentaje de mujeres frente a hombres que son miembros en el nivel más alto (nivel III) del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de México, bajo el patrocinio del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT). Según el CONACyT, los criterios para ingresar al SNI varían según el área de especialización, y se emite una convocatoria distinta para cada área en diferentes intervalos de tiempo¹¹. En 2013, 79 % de los investigadores en el nivel III eran hombres y 21 % eran mujeres. Cada año, los investigadores deben volver a postularse para continuar como miembros distinguidos del SNI y reciben beneficios económicos adicionales de acuerdo con su nivel. El estudio de 2013 encontró que las mujeres que se concentran en el profesorado tienen menos probabilidades que los hombres de recibir la distinción para ser miembros del SNI. También muestra que las mujeres tardan muchos más años en promoverse a los niveles avanzados del SNI que los hombres (p. 79). Partiendo de los estudios anteriores sobre las mujeres en la UNAM, se procede a investigar cómo los patrones de género influyen en la carrera académica de las mujeres en la Universidad.

Los derechos de las mujeres y la teoría de la visibilidad en las universidades

¹¹ El CONACyT utiliza un sistema de niveles. Los investigadores de nivel I tienen un grado de doctorado o equivalente, han realizado investigación de calidad y han asesorado varias tesis de licenciatura y posgrado. Además de los requisitos del nivel I, los investigadores del nivel II deben tener una trayectoria y líneas de investigación consistentes y haber asesorado varias tesis de posgrado. Además de los requisitos de los niveles I y II, los investigadores del nivel III deben tener reconocimiento internacional y haber formado a personas altamente capacitadas en México (CONACyT 2020).

“*La invisibilización de los aportes teóricos, de la creación de conceptos’: el verdadero sexismo en las universidades*”

Nathalie Heinich 2018, *Le Monde*, Tribune, 11 de octubre.

Nathalie Heinich, feminista y miembro del Centro Nacional de Investigación Científica de Francia (Centre National pour la Recherche Scientifique [CNRS])¹², argumenta que no es la invisibilidad, sino la *invisibilización* –el hacer invisible– de las mujeres académicas lo que reproduce la desigualdad de género en las universidades. En 2018, Heinich escribió dos artículos para el periódico francés *Le Monde*, en los que explicaba su visión sobre el género en el mundo académico. La igualdad, como afirmó en una entrevista con Adèle Van Reeth (*Les chemins de la philosophie* 2018), se relaciona con la paridad de género, con la igualdad de cuotas entre hombres y mujeres. La paridad conduce a la igualdad, pero no conduce a la equidad ni a la recompensa simbólica adecuada a sus contribuciones académicas. Heinich hace un llamado a la equidad no a través de la visibilidad numérica, sino a través de la visibilización – el reconocimiento– del trabajo académico de las mujeres, no porque sean mujeres y cumplan una cuota de paridad, sino porque son académicas ambiciosas y capaces (*Les chemins de la philosophie*, 2018).

En el segundo artículo, Heinich aborda el término ‘techo de cristal’, que se refiere a los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el trabajo cuando se esfuerzan por obtener puestos más altos: llega un nivel en las carreras de las mujeres en el que la proporción de mujeres desciende con respecto a los niveles anteriores, como si hubiera una especie de techo transparente que solo se rompe en raras ocasiones¹³. En el mundo académico, el techo de cristal no se construye solo por la invisibilización del trabajo académico, sino que los patrones de género influyen en el trabajo tanto de las mujeres como de los hombres y en las expectativas de que las mujeres prefieran enseñar antes que participar en la investigación avanzada (Heinich

¹² Heinich dirige un banco de datos sobre la invisibilización del pensamiento femenino (Banque de données sur l’invisibilisation de la pensée des femmes), abierto a las mujeres del mundo académico que han visto su trabajo *invisibilizado* a través de la omisión de citas, entre otras cosas (véase EHESS en <http://cral.ehess.fr/docannexe/file/2711/invisibilisation_de_la_pensee_des_femmes.pdf>).

¹³ El término ‘techo de cristal’ fue acuñado por Marilyn Loden durante una mesa redonda de la Women's Action Alliance, en 1978 (<<http://www.loden.com/>>).

2018b). Además, explica que es la norma que los investigadores citen trabajos anteriores de sus colegas. Sin embargo, los hombres – y las mujeres– omiten ‘sistémicamente’ los trabajos previos realizados por académicas (Heinich 2018). Esta omisión interiorizada, junto con los delitos de plagio pasados por alto como formas destacadas de invisibilización, no solo perjudican a las académicas porque las ignoran como autoras, sino que también tienen graves repercusiones en la carrera de estas, ya que las instituciones académicas permiten el acceso a puestos más altos de acuerdo con la trayectoria académica del profesorado, que incluye el número de citas de su trabajo. Heinich (2018b) aclara que la cuestión no es el machismo o el número de hombres en puestos de poder, sino la inherente, quizás inconsciente, falta de reconocimiento intelectual y la persistente idea de que las mujeres no desean perseguir la máxima expresión del pensamiento – el desarrollo teórico.

Esta distinción entre invisibilidad a la igualdad e invisibilización a la equidad evoca el derecho internacional. Con demasiada frecuencia, en los marcos y debates internacionales sobre derechos humanos, la diferencia entre estos dos términos es inexistente. Según el glosario de términos de ONU Mujeres, disponible en el sitio web del Centro de Formación de ONU Mujeres (UN Women Training Centre), la igualdad se refiere a la representación igualitaria de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida social. La igualdad, manifestada en la paridad, es un derecho humano internacional desde hace mucho tiempo. La equidad, por el contrario, trata de aprovechar las necesidades esenciales de los socialmente marginados. Sin embargo, en el caso de los derechos de las mujeres, y como lo describe la entrada del término equidad, las Naciones Unidas utilizan indistintamente igualdad y equidad desde Pekín 1995. En la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, se lee: ‘la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y es también un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz’ (cap. 1, núm. 1, p. 7)¹⁴. La entrada del término equidad también hace referencia a la Recomendación General 28 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), donde el párrafo 22 explica cómo solo debe utilizarse la igualdad, y no la equidad: ‘se pide a los Estados parte que consideren exclusivamente los conceptos de igualdad

¹⁴ Confrontar con la nota 5.

de las mujeres y los hombres o de igualdad de género y que no utilicen el concepto de equidad de género en el cumplimiento de sus obligaciones en virtud de la Convención’.

El uso de la igualdad como término paraguas aparece consecuentemente en la legislación mexicana. En 2019, el IN Mujeres emitió un acuerdo que contiene un conjunto de reglas para lograr la igualdad de género en todos los sectores gubernamentales. El documento no solo presenta un marco de acción más claro basado en indicadores concretos para monitorear los avances en materia de igualdad de género, sino que también ofrece un glosario de términos que distinguen igualdad, igualdad de género, igualdad sustantiva e igualdad de resultados. La igualdad se refiere a la no discriminación en última instancia; la igualdad de género se refiere a la no discriminación y a la igualdad de acceso a las oportunidades con independencia del sexo; la igualdad sustantiva se refiere al derecho de todos a acceder a las oportunidades de desarrollo para reducir las diferencias socioeconómicas; la igualdad de resultados se refiere a que hombres y mujeres sean iguales en todos los ámbitos, tanto cuantitativa como cualitativamente. El glosario también menciona la CEDAW. En este contexto, los argumentos sobre el techo de cristal académico y la visibilidad de las mujeres en el trabajo académico contribuyen a una interpretación reflexiva del marco de la CEDAW en el mundo académico.

El techo de cristal en la carrera académica de las mujeres en la UNAM

Para identificar la prevalencia del techo de cristal y la visibilidad de las mujeres, nos centramos en las carreras académicas de las mujeres en la UNAM. En 2020, 44,985 personas formaban el profesorado en puestos de investigación o docencia en la UNAM, de las cuales el 45 % eran mujeres¹⁵. Entre ellos, 14,483 o el 45 trabajaban como profesoras (de 32,055 profesores). A diferencia de otras universidades, la UNAM distingue entre el profesorado docente y el de investigación de tiempo completo. Como se mencionó anteriormente, es dentro de estas dos categorías de empleo donde encontramos los patrones de género más arraigados. La presencia global de mujeres entre el profesorado titular fue de 3,648 o el 47 %; las investigadoras solo

¹⁵ Las autoras redondearon los porcentajes a la unidad.

representaron el 3 % (976) del total de investigadores de tiempo completo que trabajan en los prestigiosos institutos de investigación de la Universidad (de 2,685 investigadores) (UNAM 2020). Este patrón en las categorías de empleo se traduce en diferencias significativas en su compensación económica y en las distinciones que reciben del gobierno como investigadoras reconocidas.

Las cifras de la UNAM muestran que la distribución de las mujeres en el profesorado ha hecho progresar la igualdad para las mujeres en los puestos no titulares y titulares, pero no dentro de los puestos de investigación de alto rango. Es en estos escalones superiores donde se produce el techo de cristal en la visibilidad de las mujeres académicas. La teoría de la visibilidad explica por qué prevalece el techo de cristal para las académicas mexicanas. Sería ilusorio esperar una representación femenina del 50 % en todos los escalones académicos si la población no está compuesta por un 50 % de mujeres y un 50 % de hombres profesores, pero podría esperarse que el porcentaje de representación a medida que las mujeres académicas suben de un escalón a otro se mantuviera algo constante. En cambio, como se indica anteriormente, el porcentaje de mujeres académicas y docentes se mantiene constante en los dos primeros niveles, pero desciende en el nivel más avanzado.

Para profundizar en el tema, nos centramos en tres campos del conocimiento que muestran desequilibrios en la representación de las mujeres a través de los niveles, así como en dos disciplinas que caracterizan mejor esas disparidades dentro de cada campo: en las ciencias, la física y las matemáticas; en las humanidades, la literatura y la filosofía; y en las ciencias sociales, el derecho y la economía. Para dar cuenta de las diferencias de rango, las autoras también consideraron el número de profesores en las facultades y los compararon con los profesores de los institutos de investigación asociados a sus disciplinas. La UNAM tiene 35 institutos de investigación especializados que se centran en la investigación avanzada en campos específicos (UNAM 2020b).

Para las ciencias, el estudio consideró la Facultad de Ciencias y sus correspondientes Institutos de Radioastronomía y Astrofísica, Matemáticas y Física. Estas disciplinas muestran bajos porcentajes de mujeres académicas. En la Facultad de Ciencias, de los 3,093 profesores, 1,279, es decir, el 41 %, eran mujeres, pero en los institutos el porcentaje de mujeres investigadoras era menor. En el Instituto de Matemáticas, de 112 investigadores, 25 o el 22 %

eran mujeres, mientras que en el Instituto de Radioastronomía y Astrofísica, de 30 investigadores, 6 o el 20 % eran mujeres. La presencia femenina es la menos visible en el Instituto de Física donde, de 174 investigadores, solo 31 o el 18 % son mujeres. Los campos científicos presentan la mayor diferencia en la representación proporcional entre los miembros del profesorado y los institutos de investigación.

El caso de las humanidades presentó una mayor proporción de mujeres investigadoras a nivel de instituto, pero, si nos fijamos solo en la filosofía, los profesores hombres son considerablemente más numerosos. A nivel de instituto, las profesoras de historia, filología y filosofía representaban el 52 %. Asimismo, en la Facultad de Filosofía y Letras había 1,279 profesores, de los cuales 682, es decir, el 53 %, eran mujeres. El porcentaje de mujeres investigadoras en el Instituto de Investigaciones Filológicas era del 58 % (109 de 187 investigadores), y del 59 % en el Instituto de Investigaciones Históricas (47 de 79 investigadores). Sin embargo, el Instituto de Investigaciones Filosóficas invirtió la tendencia, con solo 23 o el 39 % de 59 investigadoras, lo cual es paralelo al personal docente a nivel de facultad en filosofía: de 190 profesores, solo 69 o el 36 % eran mujeres en el otoño de 2020 (UNAM 2020c). La invisibilidad de las mujeres dentro de la filosofía está documentada en un libro *Las filósofas tienen la palabra* (2020), en el que la autora Fanny del Río presenta a través de entrevistas las reflexiones personales de diez filósofas mexicanas sobre su trayectoria académica. La filósofa Olbeth Hansberg comenta,

‘Yo fui la primera directora del Instituto de Investigaciones Filosóficas. Ahí no había mujeres; era un instituto absolutamente masculino. Un mundo de hombres. Después, cuando entró el rector Juan Ramón de la Fuente, me invitó a ser coordinadora de Humanidades, y también fui la primera mujer en ese cargo... También fui de las pocas mujeres en la Junta de Gobierno. Fue una experiencia maravillosa para mí, muy enriquecedora. Estuve casi diez años en la Junta.’ (p. 74).

Las ciencias sociales mostraron un aumento menor pero constante de la representación proporcional entre los nombramientos de docencia e investigación. La presencia de las mujeres es más visible en este ámbito. La Facultad de Derecho contaba con 1,440 profesores, de los cuales 546 (38 %) eran mujeres, mientras que el Instituto de Investigaciones Jurídicas contaba

con 65 mujeres (43 % de 151 investigadores). Del mismo modo, la Facultad de Economía contaba con 1,008 profesores, de los cuales 391 (39 %) eran mujeres, mientras que el Instituto de Investigaciones Económicas contaba con 114 investigadores, de los cuales el 43 % o 49 eran mujeres. Así pues, las ciencias sociales fueron el único ámbito en el que las cifras mostraron un aumento uniforme del acceso de las mujeres investigadoras a los puestos de investigación de alto nivel.

Por último, se indagó sobre los patrones de género en la remuneración económica. En la UNAM, las diferencias salariales están asociadas a la posición que ocupan los académicos en el sistema, pero no al género en sí. Según la Universidad, el personal docente se divide en técnicos académicos, auxiliares de docencia o investigación, profesores e investigadores. Los salarios dependen no solo de cada una de estas tres divisiones, sino también de las categorías dentro de cada división (A, B o C), sus escalafones y el tipo de acuerdo laboral (honorarios o contrato, medio tiempo o tiempo completo). Las plazas de profesor asociado requieren de un grado de maestría, pero para ser profesor-investigador, los profesores titulares deben tener un grado de doctorado. Aunque el Contrato Colectivo de Trabajo 2018-2020 de la UNAM señala en la cláusula 62 que los salarios también dependen de si los profesores imparten cursos de licenciatura o posgrado, la cláusula 59 prohíbe la disminución de los salarios bajo cualquier condición, mientras que la cláusula 58 señala que los salarios se establecen de acuerdo con los requisitos de la plaza y la categoría, y no por ningún otro rasgo. De esta manera, el Contrato prohíbe las diferencias salariales por género, pero es incapaz de asegurar la representación igualitaria de género en todos los escalafones de la UNAM.

Las mujeres en la UNAM, sean profesoras o investigadoras, se enfrentan a otro techo de cristal en sus esfuerzos por ser miembros del SNI. En el caso de la UNAM, y trabajando con datos del CONACyT, este estudio encontró que había un 69 % o 4,549 investigadores totales del SNI de los niveles I, II, III y candidatos, de los cuales el 39 % o 1,754 eran mujeres. Además, de 2,355 investigadores de nivel III dentro del SNI, 816 o el 35 % eran de la UNAM, y el 25 % eran mujeres (CONACyT 2018b) – dentro de la UNAM (2020), como se vio anteriormente, la proporción femenina en el rango más alto de investigadores fue del 36 %, lo que la coloca por encima del promedio del país. Por campo, había 55 investigadoras de nivel III de la UNAM en biología, 27 en ciencias sociales, 44 en física y matemáticas, 47 en

humanidades y ciencias de la conducta, 22 en ciencias médicas y de la salud, 5 en biotecnología y 2 en ingeniería (CONACyT 2018).

En cuanto a los incentivos a la investigación a nivel nacional, en 2018 las investigadoras recibieron el 44 % del total de becas disponibles para realizar investigación en el extranjero, frente al 56 % de los investigadores hombres (García 2020). En el estudio de 2013, como ya se ha mencionado, las mujeres representaban el 21 % de los investigadores de nivel III, lo que no supone un aumento significativo en la última década. Como afirma la filósofa Fernanda Navarro, ‘por eso la igualdad, no; la equidad, sí. No queremos ser iguales a los hombres’ (en del Río 2020, p. 102).

La equidad y no la igualdad como objetivo de los derechos humanos internacionales de las mujeres

El caso de la UNAM demuestra cómo la teoría de la visibilidad está conectada con los derechos internacionales para la emancipación de las mujeres. De acuerdo con el marco internacional de la CEDAW, la visibilidad se concreta como igualdad de género de jure en la política universitaria. Como es fácil de observar y seguir como porcentaje, la visibilidad también aparece en los informes que dan cuenta de las iniciativas de jure o igualdad de resultados. Las autoras sostienen que la UNAM cumple con la igualdad de jure y la igualdad de resultados debido a la confluencia del derecho internacional y el derecho nacional, y al carácter vinculante de este último sobre las leyes universitarias. De hecho, el marco de la UNAM para apoyar la igualdad de género es de mediados de la década de 2000 y se basa en la Declaración de Beijing de 1995.

Sin embargo, la teoría feminista interpreta la igualdad de género no como un porcentaje o una cuota, sino como el hecho de que las mujeres puedan hacer contribuciones sustanciales al mundo académico. El techo de cristal entre los puestos de titularidad y los de investigación de alto rango no solo revela que el porcentaje global de mujeres profesoras y académicas en la UNAM no se mantiene constante en todos los escalafones, lo que indica que hay que seguir trabajando en la visibilidad, sino que también sugiere que el problema mayor es la invisibilización de las académicas en los puestos de investigación más altos que están produciendo teoría mientras que las mujeres se concentran en el profesorado.

El estudio de caso de la UNAM apunta a un débil progreso en la igualdad de género de facto en la academia. Interpretamos esta situación como un resultado directo del término paraguas de igualdad en los documentos internacionales de derechos humanos, incluyendo la CEDAW, que oculta las diferencias en igualdad observadas cuando las académicas se esfuerzan por avanzar en sus carreras. En la UNAM, las cifras sí reflejan un mayor porcentaje de mujeres en todos los niveles, pero también reflejan una menor visibilidad cuando las investigadoras quieren ser investigadoras de los niveles más altos. Las investigadoras de la UNAM en el SNI son menos visibles que dentro de la UNAM, y aún menos visible es el porcentaje de mujeres académicas a nivel nacional. La desigualdad de resultados solo arroja luz sobre cuestiones de invisibilidad, mientras que la igualdad de facto no es objeto de un seguimiento sistemático. Esto sugiere una invisibilización de las mujeres a pesar de los logros de visibilidad. La igualdad de jure existe. La igualdad de facto existe hasta cierto nivel de visibilidad, pero el marco normativo de la UNAM y los informes que presentan los avances en materia de igualdad no dan cuenta de las discrepancias de equidad en los niveles más altos.

Los argumentos sobre la invisibilización de las académicas porque no aspiran a teorizar permean en efecto en las instituciones de educación superior y de investigación¹⁶. El caso de la UNAM es un ejemplo del guion de género que existe en la educación superior con una reducida presencia de mujeres en matemáticas y ciencias como la física. Lo mismo ocurre en la filosofía, disciplina conocida por su exigencia de pensar y teorizar. Siguiendo el guion de género, las mujeres están sobrerrepresentadas en profesiones tradicionalmente femeninas como las ciencias sociales y las humanidades, que a menudo se consideran erróneamente menos exigentes en producir pensamiento a nivel teórico. Otras escuelas con representación femenina mayoritaria son la docencia, la enfermería y la obstetricia, el trabajo social y los idiomas (UNAM 2020). Estos hechos confirman el guion de género y las expectativas sociales que influyen tanto en las mujeres como en los hombres, apoyando la creencia inexacta de que por sus cualidades las mujeres se desempeñan mejor en el cuidado de personas y en la docencia, pero no tanto en el desarrollo de la teoría. Esta creencia interiorizada también se proyecta en los puestos administrativos de alto rango en la Universidad, donde los hombres eligen a otros

¹⁶ De igual manera, consultar a Acosta Riveles (2019)

hombres para que formen parte de sus equipos de liderazgo y pueden seleccionar a quienes los sustituyen, lo que continúa y reproduce el círculo de desigualdad y dominación masculina¹⁷.

En resumen, los logros de Sor Juana en literatura y filosofía y de Matilde Montoya en medicina fueron impactantes para las sociedades de su época. No solo estaban visibilizando a las mujeres – en el caso de Sor Juana apelando directamente a la igualdad de género–, sino que estaban abriendo las puertas para que las mujeres pensarán abiertamente. Han pasado siglos y la sociedad mexicana se ha abierto a la igualdad de género. En esa medida, las universidades han sido lugares transformadores para la emancipación de las mujeres. Las estatuas de Sor Juana y Matilde figuran ahora en la Avenida de las Heroínas de Ciudad de México (CDMX 2020).

En materia de derechos humanos, las leyes y los análisis estadísticos apoyan la igualdad, pero la equidad sigue sin monitoreo. El uso universal del término igualdad, que comprende la equidad en las leyes de derechos humanos para la igualdad de género, impide a las mujeres académicas utilizar esos derechos para emanciparse. El marco de la CEDAW funciona a través del seguimiento de la igualdad de jure, de facto y de resultados. Sin embargo, mientras que la igualdad de jure y de resultados se refiere actualmente a la visibilidad, la igualdad de facto debería referirse siempre a la visibilización. Cuando el marco abarca implícitamente la equidad, la legislación no lo deja claro. Especialmente en el mundo académico, los marcos normativos apoyan la igualdad de oportunidades y de trato, pero la cuestión de la equidad surge en la práctica dentro del mundo académico cuando las instituciones confunden los avances en los resultados con la igualdad de hecho. En otras palabras, desde el principio, la igualdad de jure se interpreta y se mide solo como visibilidad en la representación, pero las contribuciones de las mujeres al mundo académico siguen siendo invisibilizadas, lo que disminuye los resultados de la igualdad de facto.

Para lograr la equidad de género, la visibilización – o la igualdad de facto– debe monitorearse sistemáticamente. En la UNAM, el último análisis exhaustivo del CIEG sobre la situación de la igualdad de género en la Universidad se realizó en 2011¹⁸. Este tipo de

¹⁷ Con base en una comunicación personal de Zaira Navarrete Cazales, profesora de Educación en la UNAM (octubre de 2020).

¹⁸ Información disponible en <<https://cieg.unam.mx/estudios-estadisticos-igualdad.php>>

investigación es fundamental para dar seguimiento a la participación de las mujeres, pero aún no se ha publicado un nuevo estudio. Animamos a todas las universidades a que realicen periódicamente estudios sobre la situación de las mujeres, incluso cuando sigan la nomenclatura internacional sobre la igualdad como término aglutinador de la igualdad y la equidad. Es fundamental dar cuenta explícitamente de los avances en la visibilidad, la representación proporcional en los puestos de investigación de prestigio y en los puestos de liderazgo, así como la visibilización, el reconocimiento adecuado del trabajo académico a través de las citas y el reconocimiento de las contribuciones teóricas.

Los compromisos internacionales con los derechos humanos de las mujeres han contribuido a fortalecer los objetivos de igualdad de género en México. Sin embargo, el guion de género persiste en las políticas y prácticas internas que regulan el empleo académico. Estas políticas y prácticas, así como los criterios incorporados en la designación de académicos como distinguidos, contribuyen a invisibilizar la presencia de las mujeres en la academia. El objetivo de la equidad sigue siendo esquivo a pesar de que las feministas han dejado claro que la igualdad de facto y la emancipación de las mujeres solo tendrán lugar cuando la conceptualización teórica y la construcción de la teoría se valoren de la misma manera independientemente del género.

El caso de la UNAM confirma, en efecto, la función crucial de la universidad en el avance de las mujeres en todos los campos del conocimiento. También muestra el valor de la aplicación de los derechos humanos como marco para poner de relieve vías para transformar la educación superior para lograr la equidad de género entre los académicos. Más aún, evidencia el papel central que la Universidad puede desempeñar en la emancipación de las mujeres.

Esperamos que esta investigación contribuya a crear un mayor impulso para que las universidades continúen aprendiendo sobre cómo los procesos administrativos internos obstaculizan la emancipación de las mujeres dentro de la comunidad académica, de modo que puedan establecerse políticas para cumplir con el potencial emancipador de las instituciones de educación superior.

Referencias:

- Acosta Reveles, IL 2019, 'Brecha de género en la universidad, productivismo y tecnologías de la información', *Encuentros Multidisciplinares*, vol. 62, pp. 1-16.
- Acker, S 1999, *The Reality of Teacher's Work: Never a Dull Moment*, Cassell/Continium, London.
- Biblioteca Dag Hammarskjold Library de la ONU n.d. 'Estados miembros fundadores de la ONU', viewed 19 September 2020, <<https://research.un.org/es/unmembers/founders>>
- Buquet, A, Cooper, JA, Mingo, A, y Moreno, H 2013, *Intrusas en la Universidad*, UNAM, PUEG, Ciudad de México, México.
- Buquet, A, López, H, & Moreno, H 2019 Relevancia de los estudios de género en las universidades. *Perfiles Educativos*, vol. 42, no. 167, pp. 178-196.
- Carrillo, AM 2002, *Matilde Montoya: Primera Médica Mexicana*, DEMAC, Ciudad de México, México.
- CIEG (Centro de Investigaciones y Estudios de Género) s.f. 'Estudios y estadísticas', consultado el 11 de agosto de 2020, <<https://cieg.unam.mx/estudios-estadistics-igualdad.php>>
- CIEG (Centro de Investigaciones y Estudios de Género) 2017, 'Archivos Históricos del Feminismo', consultado el 12 de septiembre de 2020, <<https://archivos-feministas.cieg.unam.mx/publicaciones/fem.html#a%C3%B1o>>
- CEDAW (Committee on the Elimination and Discrimination against Women) 2010, 'General Recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women', consultado el 15 de agosto de 2020, <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement>>
- Les chemins de la philosophie* 2018, 'Épisode 2 : quelle place pour les femmes à l'université ?', *Les chemins de la philosophie*, 13 de noviembre. Presentado por Adèle Van Reeth en [Citéphilo 2018], consultado el 23 de julio de 2020, <https://www.franceculture.fr/emissions/les-chemins-de-la-philosophie/quelle-place-pour-les-femmes-a-luniversite?utm_medium=Social&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR3uL_b7ItVYvmu2Ncep-XYoqJWbiomPlM5IhbJvspI8kkOSDCfeyigvpgI#Echobox=1542115646>
- CONACyT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) 2018, 'Criterios específicos de evaluación. Área VII: ingenierías', consultado el 22 de julio de 2020, <<http://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/otros/marco-legal-sni/criterios-sni/13720-criterios-especificos-avii/file>>

- CONACyT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) 2018b, 'Listado de investigadores vigentes por grado, nivel, adscripción, entidad federativa y área del conocimiento 2018', consultado el 21 de julio de 2020, <<https://datos.gob.mx/busca/dataset/sistema-nacional-de-investigadores>>
- CONACyT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) 2020, 'Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores', consultado el 25 de julio de 2021, <<https://www.conacyt.gob.mx/Reglamento-sni.html>>
- Del Río, F. 2020, *Las filósofas tienen la palabra*, Siglo XXI Editores, Ciudad de México, México.
- DOF (*Diario Oficial de la Federación*), consultado el 5 de agosto de 2020, www.dof.gob.mx
- EHESS (École des Hautes Études en Sciences Sociales) s.f. 'Banque de données sur l'invisibilisation de la pensée des femmes (d'un certain « plafond de verre » dans le monde universitaire)', consultado el 8 de agosto de 2020, <http://cral.ehess.fr/docannexe/file/2711/invisibilisation_de_la_pensee_des_femmes.pdf>
- Galeana de Valadés, P 1990, *Antología de mujeres universitarias*, UNAM, Ciudad de México, México.
- García, AK 2020 'Día internacional de la mujer: 8 gráficos sobre la desigualdad de género', *El Economista*, 8 de marzo, consultado el 22 de julio de 2020, <<https://www.economista.com.mx/economia/Dia-Internacional-de-la-Mujer-8-graficos-sobre-la-desigualdad-de-genero-20200308-0002.html>>
- Hansen, D 2018, 'Sor Juana Inés de la Cruz and the demands of education', *Education Theory*, vol. 68, no. 4-5, pp.443-475.
- Heinich, N 2018, 'L'invisibilisation des apports théoriques, des créations conceptuelles : le vrai sexisme universitaire', *Le Monde Tribune*, 11 de octubre.
- Heinich, N 2018b, 'L'invisibilisation de la pensée des femmes, l'autre « plafond de verre »', *Le Monde Tribune*, 9 de noviembre.
- IN Mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres) 2019, 'Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, para el ejercicio fiscal 2020', DOF, 24 de diciembre, consultado el 17 de agosto de 2020, <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5582733&fecha=24/12/2019>
- Loden, M s.f., 'Revisiting the glass ceiling', consultado el 12 de septiembre de 2020 <<http://www.loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html>>

- MxCity 2020, '12 grandes heroínas que tendrán sus estatuas sobre el Paseo de la Reforma', MxCity, 12 septiembre, consultado el 23 de septiembre de 2020, <<https://mxcity.mx/2020/09/12-grandes-heroinas-que-tendran-sus-estatuas-sobre-el-paseo-de-reforma/>>
- OEA (Organización de Estados Americanos) s.f., 'Gender at the OAS', consultado el 27 de julio de 2020, <<https://www.oas.org/en/CIM/gender.asp>>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) 1951, *Equal Remuneration Convention (No. 100)*, consultado el 9 de agosto de 2020, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312245,es:NO>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) 1975, *Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras*, consultado el 9 de Agosto de 2020, <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648\(1975-A-1\)104-109.pdf#page=3](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09648/09648(1975-A-1)104-109.pdf#page=3)>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) s.f., 'United Nations Treaty Collection' [Online], consultado el 27 de julio de 2020, <<https://treaties.un.org>>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) 1945, *Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia*, consultado el 22 de julio de 2020, <<https://www.un.org/es/about-us/un-charter>>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) 1948, *La Declaración Universal de Derechos Humanos*, consultado el 22 de julio de 2020, <<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights>>
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) 1979, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, consultado el 28 de julio de 2020, <<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>>
- ONU Mujeres s.f., 'Beijing and its Follow-Up', consultado el 17 de agosto de 2020, <<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/>>
- ONU Mujeres e IN Mujeres 2018, 'La igualdad de género', consultado el 15 de julio de 2020, <<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2019/igualdad%20de%20genero%202018%20web.pdf?la=es&vs=2011>>
- SEGOB (Secretaría de Gobernación) 1953, 'Decreto que reforma los artículos 34 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos', *DOF*, 17 de octubre, pp. 1-2, consultado el 9 de agosto de 2020, <http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=199329&pagina=1&seccion=0>

- SEGOB (Secretaría de Gobernación) 1974, 'Decreto que adiciona y reforma los artículos 4º, 5º, 3º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la Igualdad Jurídica de la Mujer', *DOF*, 31 de diciembre, pp. 2-3, consultado el 9 de agosto de 2020, <http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4737525&fecha=31/12/1974&cod_diario=204144>
- UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) 2018, *Contrato Colectivo de Trabajo*, UNAM, Ciudad de México, México, consultado el 12 de agosto de 2020, <https://www.stunam.org.mx/27contrato/historicoadminis/cccolectivo_2018-2020.pdf>
- UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) 2020, *Agenda estadística 2020*, UNAM, Ciudad de México, México, consultado el 23 de julio de 2020, <<https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2020/disco/#>>
- UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) 2020b, 'Institutos, Centros y Programas', consultado el 5 de agosto de 2020, <<https://www.unam.mx/investigacion/institutos-centros-y-programas>>
- UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) 2020c, 'Filosofía y Letras. Horarios del semestre 2020-1', consultado el 23 de octubre de 2020, <<https://servicios-galileo.filos.unam.mx/horarios/ordinarios/0836>>
- UN Women Training Centre s.f., 'Gender Equality Glossary', consultado el 15 de Agosto de 2020, <<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>>