

Más allá de las cifras: el análisis de género en el campo del trabajo académico en México bajo el enfoque de Joan Scott

Beyond the numbers: gender analysis in the field of Mexican academic work under the Joan Scott's approach

Carmen María Tomé Pino

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Resumen

El análisis de la desigualdad de género presente en el espacio laboral académico mexicano sigue apegándose a las cifras, y niega frecuentemente otros niveles de complejidad donde se muestran las operaciones del género en este escenario profesional. Diversos investigadores impulsan la misma idea: la necesidad de analizar los números de las y los académicos, pero también a las instituciones académicas, sus estructuras, culturas, normativas explícitas e implícitas, así como sus simbolismos de género. El presente ensayo académico tiene como objetivo: reflexionar desde la mirada analítica compleja de Joan Scott sobre las relaciones de género presentes en el campo laboral académico mexicano, tomando como guía los cuatro elementos básicos de su enfoque: lo simbólico, lo normativo, lo institucional y

Abstract

Currently, in Mexico, the study of the gender inequality in the academic labor context pays attention to the numbers and frequently denies other levels of complexity where gender operations are shown in this professional scenario. Various researchers are suggesting the same idea: the relevance of analyzing how many academics male and female are. However, they paid more attention to the reflection on academic institutions, their structures, cultures, explicit and implicit regulations, as well as their gender symbolism. This essay has the aim of examining the gender from the analytical and complex view developed by Joan Scott, whose theoretical proposal considers four elements: the symbolic, the normative, the institutional and the gender identity. In this sense, the next question will guide the reflection: How does

lo identitario del género. Para este fin se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo opera el género en los niveles simbólicos, normativos, institucionales e identitarios en el campo del trabajo académico hoy en México tomando como referencia la propuesta analítica de Joan Scott? Las reflexiones desarrolladas finalmente llevan a concluir que la desigualdad de género está trabajando de las formas más sutiles bajo las prácticas habitualmente masculinizadas en la academia, aun cuando en números se esté feminizando la profesión. Se señala así la necesidad de generar transformaciones sistemáticas y complejas de la academia mexicana arraigadamente androcentrista, que incluyan la transformación individual de las y los académicos, pero más aún, el cambio político, institucional y sobre todo cultural, en este espacio.

Palabras Clave

Género, orden de género, trabajo, academia, México.

gender work at the symbolic, normative, institutional and identity levels in the Mexican academic labor context today, under Joan Scott's theoretical approach? Finally, the reflections developed allowed to highlight that the gender is operating in the most subtle ways in the labor academic context, even if in numbers the profession is being feminized. This points out the need for systematic and complex transformations of the Mexican androcentric academy, which include the individual transformation of academics, and especially political, institutional, and cultural changes.

Keywords

Gender, gender order, work, academy, Mexico.

Introducción

El trabajo académico enfrenta multiplicidad de retos en la actualidad, siendo el contexto mexicano un escenario que muestra claramente los múltiples laberintos, azares, luchas y juegos de poder a los que deben adentrarse y enfrentarse quienes ejercen esta profesión.

Entre múltiples problemáticas aparecen los bajos salarios y la escasez de plazas en las universidades. También se han incrementado las presiones de productividad bajo las que se encuentra el personal académico para obtener incentivos económicos y reconocimiento profesional de instancias como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), así

como de otros programas de reconocimiento implementados por las universidades mexicanas.

No obstante, con el presente ensayo académico, se viene reflexionar sobre cómo estos y otros muchos retos laborales del trabajo académico no son neutrales al género, como no lo es ningún ámbito en la sociedad. Se presentan dichos retos, por tanto, de forma diferenciada para mujeres y hombres académicos, pues las propias prácticas e instituciones académicas están diseñadas de punta a cabo a la medida del dominio masculino.

En este orden, múltiples investigaciones en el propio contexto mexicano se han acercado a la profesión académica con un lente crítico de género. Hay quienes han insistido en los sesgos de género presentes en las evaluaciones académicas (Blázquez y Bustos, 2014; Sedeño, 2014). Otras han señalado, en términos estadísticos, cuántas y cuántos son los académicos en las diferentes categorías existentes en las universidades, así como en el SNI (España *et al.*, 2014; García y Chavoya, 2014; Lloyd, 2018). También se ha apuntado sobre cómo las exigencias del trabajo académico tienen un impacto en la propia configuración de las identidades de género y viceversa (España *et al.*, 2014; García y Chavoya, 2014; Lloyd, 2018). A su vez, se han identificado simbolismos de género que aparecen en la cultura de las propias instituciones (Buquet, 2016; Cerva, 2017).

La misma existencia de múltiples acercamientos al análisis de género en el contexto laboral académico deja claro que éste opera en distintos niveles, y, por tanto, debe ser abordado bajo una mirada compleja o transdisciplinar, como señalara Buquet (2016). A su vez, estos abordajes exponen cómo el análisis de género, si bien no puede dejar de contemplar la observación de las cifras de mujeres y hombres, requiere trascender el recuento de los cuerpos sexuados y comprender mejor los mismos discursos y prácticas masculinizadas a las que se siguen enfrentando las mismas mujeres, aun cuando esté feminizándose en números la fuerza de trabajo académica.

De este modo, en el presente trabajo se apunta sobre la necesidad de ver el *iceberg* del género y las desigualdades que éste crea en todos sus niveles, desde la cima, hasta lo más *invisible*, como señalara recientemente la investigadora argentina Gloria Bonder en el curso de “Políticas Uni-

versitarias para la Igualdad de Género”, desarrollado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Igualdad de Género, UNAM, 2020). Por tanto, se parte precisando que un examen de la categoría *género* no puede dejar de lado su complejidad analítica en ningún sentido.

Un verdadero análisis de género debe estar muy alerta a cualquier tipo de confusión con la distinción entre los sexos biológicos. Tampoco debe restringirse a indagar en cómo opera el género en el plano individual de la subjetividad. Debe ir más allá de los cuerpos de los académicos, y preguntar ¿cómo aparece en la cultura de las propias instituciones académicas?, ¿cuáles son los acuerdos y lógicas de poder en términos de género que respaldan la desigualdad laboral en las mismas instituciones?, ¿cuáles son las políticas que están respaldando la desigualdad de género?, o ¿cuáles son los nuevos discursos que envisten nuevas formas de reproducción de las relaciones de género en la academia? Éstas, entre otras muchas interrogantes, necesitarían ser planteadas con el fin de trascender los frecuentes análisis unidimensionales o descriptivos que no hacen más que reducir el análisis del género al análisis de las posiciones de los cuerpos individuales de los académicos, generando a su vez, falsas interpretaciones en torno a la igualdad de género alcanzada en este espacio laboral.

El presente ensayo viene a proponer, en este sentido, la propuesta analítica del género desarrollada por Joan Scott (1996) para el estudio de las relaciones de género que operan en el campo del trabajo académico en México, al tratarse de una apuesta teóricamente aguda que integra cuatro aristas para el estudio de dicha categoría: lo simbólico, lo institucional, lo normativo y lo identitario. Desde el pensamiento de Scott (1996), se entiende al género como un concepto que atraviesa a la sociedad en su conjunto, en sus acuerdos, en su imaginario, en sus simbolismos, en sus estructuras, políticas, y en los propios cuerpos, señalándolo como una categoría en la base de todas las relaciones de poder de la sociedad.

El ensayo a su vez estará dividido para su argumentación en los siguientes dos grandes apartados: 1) Las cifras de mujeres y hombres en la academia en México como el nivel más visible del *iceberg* y 2) La propuesta de Joan Scott como un acercamiento al género más allá de las cifras. Este segundo apartado estará dividido en los siguientes cuatro subapartados:

1) Simbolismos de género en el trabajo académico, 2) Normativas de género en el trabajo académico, 3) Instituciones académicas con género y 4) Las identidades de género y el trabajo académico. Finalmente será presentada la sección dedicada a las conclusiones.

Argumentación

1. Las cifras de mujeres y hombres en la academia en México como el nivel más visible del *iceberg*

Actualmente, las mujeres casi igualan en números a los hombres en el campo científico y académico mexicano y a nivel mundial; es un hecho incuestionable. Cada día son más las docentes, investigadoras e incluso directivas en las instituciones. Por ejemplo, en México, en 2017 llegaron a representar un 50% de los egresos de estudios doctorales en el país, superando incluso a los hombres en los estudios de posgrado y maestría (CONACyT, 2017). Como parte del personal académico de las universidades también ha crecido el número de mujeres. Por ejemplo, en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) las mujeres ocupan el 45 % de su planta académica, mientras que en el año 2000 eran el 39% (UNAM, 2020). En la Universidad de Guadalajara han pasado de ocupar el 34 % al 44 % del 2006 al 2020 (UDG, 2020). Asimismo, en el Instituto Politécnico Nacional (IPN, 2018) han alcanzado ya un 39 % en su planta.

Las cifras también muestran avances en el campo de la investigación, pues actualmente el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) está constituido por un 37% de investigadoras distribuidas en sus distintos niveles (candidato, niveles 1, 2 y 3 y eméritos) (CONACyT, 2020), mientras que en 1991 sólo representaban el 21 % (CONACyT, 2007).

También en las esferas de dirección siguen creciendo las cifras. Por ejemplo, algunas mujeres se desempeñan como rectoras o máximas directivas en universidades públicas y privadas en México, como: la Universidad Autónoma de Querétaro, la Universidad Veracruzana, el Colegio de México, la Universidad Autónoma Indígena de México, la Universidad del Caribe, la Universidad Autónoma de Occidente, la Universidad

del Claustro de Sor Juana, y la Universidad Pedagógica Nacional. Y no sólo en la actualidad se encuentran estos ejemplos, pues como refiriera recientemente Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara en el curso “Políticas Universitarias para la Igualdad de Género”, ya antes en otras universidades públicas como la Universidad Autónoma de Tamaulipas (2004-2012), la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2007-2011) y la Universidad de Quintana Roo (2011-2015) ha habido rectoras (Igualdad de Género, UNAM, 2020).

Sin embargo, tomar las cifras de mayor participación y reconocimiento de las mujeres en el espacio laboral académico como indicador de avance o retroceso en términos de igualdad de género no pasa de ser un análisis totalmente ingenuo del problema. En primera instancia porque las mismas cifras evidencian la lentitud con que crece la participación de las académicas. En segundo lugar, porque estas cifras desagregadas por categorías docentes, niveles y áreas en el SNI, permiten ver cómo las académicas se siguen concentrando en los niveles y puestos más bajos, así como en áreas de menor reconocimiento científico (Buquet, 2016; Igualdad de Género, UNAM, 2020; Lloyd, 2018). Y, en tercer lugar, porque, como ha referido Bonder (Igualdad de Género, UNAM, 2020), contabilizar a mujeres y hombres no es más que ver únicamente la punta del *iceberg* porque cuando nos contamos sólo se está viendo cuántos somos de acuerdo con el sexo —hombres y mujeres—, lo cual dista radicalmente de un verdadero análisis de género.

En este orden, se parte de reconocer algunas estadísticas sobre mujeres y hombres académicos en México con el fin de poner sobre la mesa lo que se considera la primera puerta de acceso a un fenómeno de gran complejidad. Sin embargo, estas cifras representan sólo una cara de un fenómeno, pues no da cuenta de la multiplicidad de dimensiones que están no sólo condicionando el incremento de mujeres en la academia, sino, sobre todo, su lento crecimiento, las segregaciones a áreas académicas menos reconocidas y la difícil llegada a puestos de decisión. Estos números tampoco pueden dar cuenta de las tensiones que siguen experimentando las académicas en su propio campo profesional, aun cuando logran alcanzar los niveles jerárquicos más elevados.

En el presente trabajo se ha decidido retomar la propuesta de análisis de la categoría “Género” referida por Joan Scott (1996), quien ha señalado en primera instancia que: “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1996: 23). Lo anterior persigue llevar a cabo una lectura más a fondo sobre lo que plantean estas cifras en el campo académico en términos de género.

La propuesta de Scott señala las relaciones de fuerza que operan en todas las esferas de la sociedad como relaciones generizadas y ordenadas entre sí. Da cuenta de cómo existen múltiples asociaciones categoriales con lo *masculino* como referente hegemónico del mundo y permite —de cara al campo de estudio de interés: el trabajo académico— reflexionar sobre los órdenes de poder de género que están posibilitando el aumento de las cifras totales de académicas, pero no así su avance, escalada, permanencia y bienestar dentro del espacio académico.

Desde el enfoque propuesto por Scott, ningún análisis de género en el campo del trabajo académico debiera desligarse de la comprensión de las relaciones de poder generizadas que permean este campo. Esto lleva a reiterar la noción de que las cifras entre académicas y académicos son una puerta de entrada a las relaciones de fuerza que están operando en este campo en particular, aunque no logran dar cuenta de todos los poderes de género que de forma sutil se están desplegando. Esto quiere decir que pese a que la población académica se haya feminizado no significa que las relaciones de poder de género estén siendo deconstruidas en el interior del espacio académico; al contrario, muchas académicas aún se sienten intrusas en su propia profesión y en sus instituciones, al quedar subordinadas en múltiples espacios de poder masculinizados.

A continuación será presentada la propuesta analítica de la categoría género planteada por Scott (1996), para más adelante reflexionar sobre cómo están operando cada una de las dimensiones del género planteadas por la autora en el campo del trabajo académico mexicano.

2. La propuesta de Joan Scott como un acercamiento al género más allá de las cifras

La historiadora norteamericana Joan Scott constituye una de las grandes teóricas que ha contribuido desde finales del siglo XX al análisis complejo de la categoría género. Su publicación “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en 1986 en la *American Historical Review*, ha sido referente para mostrar cómo el género no sólo impacta en los cuerpos, sino en todo el imaginario y ordenamiento de la sociedad. Concretamente, Scott propone analizar cuatro apartados en la sociedad donde opera la categoría género.

Los *símbolos* aparecen como primer elemento referido a todas aquellas representaciones simbólicas que emergen en la cultura a partir de las diferencias que han sido referidas entre los sexos, y que ya permanecen figurados de manera permanente en el discurso (Scott, 1996). Concretamente se refieren a los modos en que se evidencian los géneros masculino y femenino y el orden entre ellos construidos socialmente a través de mitos, imágenes, historias, discursos políticos, religiosos, familiares, laborales, hábitos, y todo tipo de prácticas que buscan normalizar culturalmente la naturalización de las diferencias. Estos símbolos llevan a imaginar a la sociedad significada y ordenada en formas *naturales* arbitrarias y específicas, como si no existiera un proceso de análisis histórico que diera cuenta de la arbitrariedad y creación constante de estas significaciones y órdenes.

En segundo lugar, Scott (1996) hace referencia a los *conceptos normativos* como aquellas interpretaciones establecidas en torno a los significados provenientes de los símbolos. Éstos se encuentran en las doctrinas políticas, científicas, religiosas, educativas, legales y categóricas que construyen nociones en torno a los cuerpos de hombres y mujeres, a sus roles en la sociedad, sus campos de actuación; en fin, todos aquellos instrumentos que disciplinan los cuerpos, las instituciones donde éstos se desempeñan y al mundo en general, y que responden a los intereses de grupos de poder masculinos posicionados históricamente.

El tercer aspecto señalado por Scott (1996), es el papel jugado por las *instituciones* en la construcción social de los géneros y del orden

entre ellos. La autora pone un alto sobre la idea de mirar únicamente al espacio familiar y específicamente las históricas relaciones de parentesco para entender los orígenes de las relaciones entre los géneros. En este sentido, Scott (1996) invita a analizar todas las instituciones, entre ellas: las económicas, las políticas y las educativas, por tan sólo citar algunos ejemplos, donde también se construyen nociones, encargos, y relaciones hacia hombres y mujeres de manera diferenciada.

Como último elemento, la autora señala a la *identidad* como escenario donde se edifica el género individualmente, más que nada para comprender las representaciones, símbolos y los modos de organización social que están operando en la construcción de las nociones que tienen de sí los sujetos. Scott (1996) propone develar en este orden cuáles son esos sistemas categoriales ordenadores del mundo que están en el trasfondo de las identidades, como lugar altamente develador de las operaciones que realizan los órdenes de género en el imaginario de la sociedad.

De este modo, considerando, como refiere Scott (1996), que el género atraviesa a la sociedad en su conjunto y puede ser hallado no sólo en los cuerpos y sus subjetividades, sino también en múltiples simbolismos sociales, esquemas institucionales y concepciones normativas, a continuación se reflexionará sobre sus posibles atravesamientos en el campo del trabajo académico en México. La tarea de antemano se reconoce gigantesca y arriesgada; sin embargo, se considera más que necesaria en tiempos cuando las cifras siguen sin decir lo más importante.

Simbolismos de género en el trabajo académico

En la literatura ha sido evidenciado que cualquier organización deviene en un escenario rico en imágenes, mitos, metáforas, historias, rostros, discursos, textos, prácticas, entre otros elementos repletos de simbolismos en términos de géneros (Acker, 1990). Las instituciones académicas a su vez han sido identificadas como espacios organizacionales que *hacen gala* de estas prácticas instauradas en el orden de lo masculino sobre lo femenino (Buquet y Moreno, 2012; Buquet, 2016; Cerva, 2017).

Algo a su vez notable de todas las representaciones simbólicas presentes en la sociedad, tal como lo ha señalado Scott (1996), pero

también ampliamente Bourdieu (2000), es que pueden ser agrupadas en categorías, coincidiendo con la división de *lo femenino* y *lo masculino*. Y más relevante aún es que generan sistemas jerárquicos del mundo donde siempre resulta supremo lo que está del lado de lo masculino. Nótese con más claridad lo que se señala a continuación.

Hoy están a la mano múltiples símbolos en los espacios laborales académicos en México, aun cuando no son exclusivos de éstos. Han sido pensadas algunas imágenes. La academia, por ejemplo, es un espacio público que tiene sede en lo interno de grandes instituciones educativas y científicas, majestuosas en sus construcciones. Las prácticas académicas se caracterizan por su racionalidad, formalidad, oficialidad, visto desde la vestimenta que portan los académicos, las fachadas de las universidades, hasta los discursos oficiales rectos que se dan en la vida académica. Estos espacios son conducidos generalmente por hombres. Las principales actividades que allí se realizan son la docencia y la investigación; esta última es cada día más reconocida. La productividad académica deviene en el lema de la época actual. Publicar en las revistas que sí valen, las que anuncian la verdadera investigación *objetiva* de una ciencia seria. La entrega total a la profesión, más que mito es una historia real. La postergación de la vida personal, el famoso *tiempo de calidad* que debe ser entregado a la familia emerge como un nuevo discurso que pasa de boca en boca.

El trabajo académico parece presentarse entonces como un no lugar para quienes no pretenden competir en el mundo de las luchas por el reconocimiento público y para quienes pretenden replegarse a las prácticas de solidaridad. No se muestra como espacio para los afectos, lo irracional, lo subjetivo, lo artístico, lo artesanal, lo privado, la familia, para la sexualidad, para mostrar los cuerpos, las debilidades, la imaginación. No es lugar para el vínculo, para tomarse tiempos. Es lugar para demostrar, para producir, para publicar en lugar de morir. La intimidad, la familia, los malestares, las debilidades, los hijos, los deseos, los placeres no tienen sitio.

Ahora bien, como se puede notar, las significaciones y simbolismos que aparecen hoy en relación con el espacio académico remiten a confirmar lo que bien han referido múltiples investigadoras: es un espacio hecho por y para los hombres (Harding, 1996; Maffia, 2006), como todos

los escenarios de la sociedad (Bourdieu, 2000; Scott, 1996). Y se debe, entre múltiples razones, a que éstos fueron quienes entraron primero a las instituciones universitarias y científicas, quienes han estado controlando la esfera pública históricamente, quienes han definido a la ciencia y la educación, sus metodologías, sus intereses, sus normativas. Esto ha llevado a que sean los hombres quienes hayan contribuido hasta hoy con la imagen que predomina en torno a un académico: formal, entregado al cien al terreno de la instrucción y la investigación, recto, poco afectivo, racional, sin evidencias de una vida íntima y familiar, competitivo, superviviente. Categorías que no han hecho más que dominar las nociones de ciencia, academia y la identidad misma de sus profesionales con fantasías que excluyen otras posibilidades de este tipo de labor.

Es necesario retomar en este orden, el análisis crítico que ha realizado el sociólogo francés Pierre Bourdieu sobre la dominación simbólica del mundo, al señalar que:

El efecto de la dominación simbólica —trátese de etnia, de sexo, de cultura, de lengua, etcétera— no se produce en la lógica pura de las conciencias concededoras, sino a través de los esquemas de percepción, de apreciación y de acción que constituyen los hábitos (2000: 30).

Y precisamente, los planteamientos de Bourdieu (2000) en torno a la dominación simbólica permiten comprender cómo la normalización de las prácticas, criterios de actuación y modos de valoración del escenario profesional académico no deben ser concebidos más allá que como hábitos asimilados culturalmente, los cuales no hacen más que sostener un orden categorial: el de lo masculino sobre lo femenino. O sea, las formas de categorizar y clasificar las diferentes actividades y prácticas en el espacio académico vienen a ser el más claro simbolismo de cómo el modo de pensamiento imperante sigue siendo arraigadamente masculino, a la vez que garantiza que el espacio público, laboral y en este caso académico, siga siendo más accesible para los hombres. A su vez, estos hábitos, costumbres y esquemas de pensamientos no harán más que conservar la división sexual del trabajo del que obtiene sostén el propio campo laboral y profesional académico.

Reflexionar sobre todas estas representaciones evocadas como eco de la historia de la academia, sus actores, sus múltiples contenidos, sus procedimientos y mecanismos institucionales deviene entonces en un reto colectivo. En primer lugar, no sólo por la necesidad de hallar en aquellas categorías femeninas otros modos de construir el mundo, nuevos referentes de construcción del conocimiento, otros modos de vincular lo público y lo privado, de incluir malestares y afectos al orden de lo público. El reto no sólo se trata de revalorizar las categorías feminizadas en la esfera social, sino más allá, se trata de deconstruir estas divisiones del mundo en femenino y masculino, y en sus jerarquías. De aquí que una primera alternativa de deconstrucción de estos binarismos representacionales será encausarse en los caminos de la ficción y la imaginación de un nuevo mundo académico que sea creador de múltiples criterios, formas de trabajo y de participación laboral.

Normativas de género en el trabajo académico

Conectado con lo anterior aparecen las normativas explícitas y más aún, también *implícitas e invisibles* que aseguran las tradicionales relaciones de género en el espacio laboral académico.

En México pueden ser develadas de manera implícita, por ejemplo, normativas de total disponibilidad laboral en los sistemas evaluativos académicos, con la permanencia de rigurosos reglamentos que castigan con retirar el reconocimiento profesional y económico de no cumplir con sus criterios de productividad, tal cual lo hacen programas como el SNI. Y con esto en primera instancia se hace notar que los sistemas evaluativos en este contexto no consideran la existencia de actividades de cuidado en el espacio privado de estos profesionales. A su vez, aun cuando lo han comenzado a visibilizar con la postergación, por ejemplo, de la evaluación de las mujeres académicas que así lo soliciten hasta el segundo año de maternidad, señalado en el reglamento del SNI (2020), las regulaciones desconocen totalmente en sus políticas el cuidado de niños recién nacidos, así como de otros familiares. Por ello, las normativas que contribuyen con la mayor participación en estos espacios de

los académicos y menor de las académicas no son sólo implícitas, sino que están explícitas en cierto modo en los reglamentos institucionales.

Por otra parte, el espacio académico ennoblece cada día más a quienes realizan actividades de investigación. Es comprobable mediante los sistemas de reconocimiento y estimulación económica que privilegian los productos investigativos por encima de los procesos y horas de instrucción que llevan a cabo los académicos. Y con esto se hace otra lectura: mientras la investigación gana más méritos, propaganda y reconocimiento frente a las actividades de docencia, administración y de divulgación, en el interior de las instituciones académicas mexicanas no se ve algo más que otra forma de división y jerarquización de actividades con base en las relaciones de género arraigadas. Precisamente se superponen el orden *investigación sobre docencia* con la *mayor presencia de académicos en el espacio investigativo y de académicas en la docencia*. A su vez, no se halla mejor similitud entre la subordinación del espacio privado de la docencia, de la administración de las instituciones y de las actividades de divulgación a la publicación investigativa, que con la subordinación histórica de las actividades femeninas privadas ante las públicas masculinas. De este modo, las normas de productividad, reconocimiento y accesibilidad a la academia llevan a formular una hipótesis básica: siguen estando pensadas por y para hombres.

Todas estas normativas explícitas, como son las de evaluación en este campo, pero también las implícitas, delinear a su vez la imagen de un académico hombre, sin familia o al menos sin ser el principal responsable de las actividades del hogar; sin hijos, o con hijos mayores de edad, sin otros que cuidar y con total apoyo de otros. Pero también construyen la imagen de un académico con recursos materiales, con acceso a la tecnología, con necesidades básicas satisfechas para concentrarse en tareas de alta abstracción intelectual, sin interrupciones en su trabajo, con un empleo estable, sin precariedad, y que garantice su dedicación a la carrera en un 100%. Por tanto, no sólo están emergiendo concepciones normativas de género en este espacio profesional, sino también de clase, lo cual habla de quienes están detrás de las resistencias a cambiar normativas necesarias para el acceso y permanencia en esta actividad profesional.

A su vez, se debe señalar que las normativas existentes en las instituciones académicas no sólo sostienen la noción de un académico hombre, sino que también avalan, con el mantenimiento de un discurso de criterios evaluativos *neutrales*, la idea de una igualdad en las condiciones de participación y permanencia en esta profesión, lo cual refuerza en última instancia la misma desigualdad y el discurso histórico androcéntrico de las competencias individuales.

Instituciones académicas con género

Hasta aquí se ha ido poniendo sobre la mesa cómo las representaciones simbólicas de género, así como las normas que las instauran socialmente aparecen de un modo particular en el campo del trabajo académico y en sus instituciones como espacio social concreto.

En este sentido, desde el propio contexto mexicano se ha enfatizado la necesidad de analizar con una mirada de género a las instituciones académicas (Blázquez, 2014; Buquet y Moreno, 2012; Buquet, 2016; Cerva, 2017). Buquet y Moreno (2012) han señalado precisamente, que diversas universidades en México han avanzado en el análisis de sus estructuras y prácticas como posibles reproductoras del orden de género. Han referido la importancia de revisar legislaciones, estatutos, normas, y todo tipo de reglamentaciones de las instituciones universitarias y académicas con el fin de suprimir cualquier tipo de regulación que impida la igualdad de acceso y desempeño laboral o educativo entre hombres y mujeres (Buquet y Moreno, 2012). Pero más allá del plano legislativo, Buquet y Moreno (2017), así como Cerva (2017), también han planteado la necesaria indagación de la cultura de las propias instituciones académicas, al ser considerada un plano institucional menos visible, pero que engloba discursos, estereotipos, estilos de comunicación, e incluso prácticas informales de manejos del poder que no hacen más que subordinar y excluir a las académicas.

La importancia de analizar la cultura de las instituciones y las organizaciones como espacios generizados es algo que ha sido discutido desde un enfoque organizacional por Acker (1990), quien ha demostrado la generización de las organizaciones en hechos como: la segregación de

las mujeres a determinados puestos de trabajo, la presencia de imágenes de género, las identidades de género de los trabajadores construidas de modo diferenciado entre hombres y mujeres a partir de las demandas y presiones laborales también diferentes, hasta la presencia o ausencia de prácticas y políticas laborales por la igualdad de género.

Lo que se intenta remarcar así es que las instituciones académicas, como espacios organizacionales que delinear la vida laboral de los académicos en términos de género, deben ser indagadas desde múltiples aristas. Una de ellas es llevar la contabilidad de mujeres y hombres por puestos, áreas, y niveles para visibilizar las brechas que permanecen en términos de representatividad. Deben ser revisados a su vez los procesos laborales existentes: procesos de selección, capacitación, procedimientos y criterios evaluativos, tiempos y carga de trabajo exigido, estructura organizativa, procesos comunicativos, etcétera. En relación con las políticas de género institucionales, como bien ha señalado Cerva (2017), urge revisar si las políticas existentes en las universidades mexicanas cuentan con una perspectiva de género en términos laborales, si garantizan además su aplicación, si cuentan con unidades de género, planes de estudio y materias que lo consideren como tema a tratar, especialistas en el tema. Pero, desde el punto de vista individual, también se debe comprender cómo las y los académicos están construyendo sus identidades de género en los marcos de la vida profesional e institucional. Se necesita saber cómo están operando sus identidades en la construcción de los propios espacios académicos, así como ver el impacto que dichos espacios institucionales están teniendo sobre sus construcciones individuales subjetivas.

Como último elemento del ámbito institucional académico se reitera que urge mirar más allá de los cuerpos de las y los académicos para entender cómo opera el género, pues éste ya está en otros lugares, y en la academia impregna los diversos ordenamientos existentes en torno a la propia construcción del conocimiento, la productividad, los valores y los ideales académicos, científicos y docentes.

Se debe señalar así, que la mirada debe ser compleja de principio a fin, lo cual implicará no sólo considerar los múltiples niveles en los que opera el género en el campo social académico y en sus instituciones,

sino también entender cómo los diversos contextos sociales, culturales e históricos del propio país y de cada institución, estarán particularizando el problema.

Las identidades de género y el trabajo académico

Como se ha venido señalando hasta aquí, las relaciones sociales entre los géneros organizan y ordenan múltiples concepciones de la sociedad. Sin embargo, algo que no se debe olvidar es la construcción de las y los sujetos como sujetos de género, y más, porque en el campo laboral académico sigue jugando un rol esencial.

Siguiendo a Scott (1996), de lo que se trata en este punto es sobre cómo los roles de género femeninos y masculinos, y las relaciones que entre éstos va construyendo la sociedad en el tiempo, caen como un peso sobre lo individual. Buquet (2016) ha señalado que las identidades y roles de género demandan de su cumplimiento para que los sujetos sean incluidos en el mundo de lo femenino o de lo masculino. Es decir, que aun cuando se intente atravesar las fronteras de las expectativas de género prescritas socialmente, éstas no dejarán de aparecer presionando y diciendo cómo debemos construirnos de acuerdo con el sexo biológico. De esos recordatorios sociales se encargarán a su vez, la familia, la escuela, los amigos y el trabajo. Por tanto, ningún espacio social ni institución pueden decirse neutrales al género por el solo hecho de que están diseñados por individuos socializados bajo estos mandatos, cuyas concepciones en torno al mundo no podrán desconectarse, por tanto, de sus roles en la sociedad.

Por otra parte, Acker (1990) ha señalado que los espacios laborales definen perfiles de puesto más o menos adecuados para hombres o mujeres, construyendo modos de vestir e incluso formas de comunicación mayormente masculinizados. Según Acker (1990), el espacio del trabajo está construido sobre la base de los valores de la racionalidad, el control de las emociones, la no inclusión de la sexualidad de sus miembros, así como de su espacio privado.

Buquet (2016) ha señalado con múltiples ejemplos esta problemática en el campo laboral académico, marcando que la falta de correspondencia entre la feminidad designada a las académicas por la

sociedad frente a los criterios masculinos del espacio académico genera desconfianza en torno a las capacidades de muchas mujeres que incursionan en áreas científicas y académicas. Lo mismo sucede cuando los hombres deciden estudiar o dedicarse profesionalmente a espacios académicos considerados *poco masculinos*, como las artes o las ciencias sociales. En ambos casos la comunidad académica y el resto de la sociedad los juzga como extraños, ajenos a estos espacios distribuidos previamente para hombres o mujeres, donde se llega a minimizar o dudar incluso de sus desempeños, o de sus identidades de género (Buquet, 2016).

Por otra parte, hoy se nota que muchas mujeres han logrado traspasar el reconocido *techo de cristal*. Esto se observa en los casos, aunque sea aislados, de mujeres rectoras, así como aquéllas que se posicionan en altos niveles de reconocimiento docente e investigativo. Sin embargo, como bien ha referido Buquet (2016), esto no significa que dejen de asumir otros roles femeninos como son la maternidad o el cuidado de otros, por lo cual, mínimo realizan dobles y triples esfuerzos en comparación con sus pares hombres.

Sobre este mismo punto se debe apuntar que los propios procesos de construcción de las identidades femeninas limitan aún más a las académicas, pues aun con pleno desarrollo intelectual y profesional, no siempre logran incorporar el arte de competir, de luchar por el poder, por los mandos, por lo individual, el reconocimiento, el regodeo en el espacio público, tan típico del espacio laboral y sobre todo del mundo académico actual. No obstante, con esto se quiere enfatizar sobre la necesidad de que las académicas se replanteen nuevos retos personales y profesionales, lo cual no sugiere en lo más mínimo que el arte masculino de la academia sea el referente al que se deba aspirar.

Los académicos, por su parte, logran un mejor ajuste entre sus identidades de género y el mundo laboral que les abre paso. El problema está en que para las mujeres esto no pasa del mismo modo, pues las identidades feminizadas logran su aprobación social en el espacio privado fundamentalmente, de lo cual resultan constantes tensiones entre sus identidades profesionales y genéricas.

Es evidente que la sociedad está transformándose y construyendo nuevas significaciones en torno a la distribución del trabajo entre mujeres y hombres, lo cual ha disminuido tensiones entre la femineidad y el espacio profesional, científico y académico. Sin embargo, los pasos avanzados para nada son suficientes, pues en última instancia han abierto puertas a las mujeres a nuevos escenarios identitarios profesionales, pero esto aún no logra ser articulado con la identidad de género atribuida previamente.

Deben ser también destacados, por tanto, los retos que están enfrentando las y los académicos en términos identitarios, de cara a reflexionar sobre las propias identidades de género asumidas, así como los mandatos de género que aceptan acríticamente en todos los espacios de la sociedad. Pero, aun así, si bien en términos individuales queda mucho por deconstruir y reelaborar, los propios espacios sociales, organizacionales e institucionales académicos tienen mucho más que debatir y replantear. Resultados y años de investigación sobran, e incluso es penoso permanecer sobre los debates de comparación de diferencias individuales entre mujeres y hombres en cualquier espacio profesional. Por tanto, se considera que lo que ha de ser revisado y cuestionado, sobre todo, son los mandatos que la academia y sus instituciones sostienen para la conservación de estas identidades genéricas diferenciadas.

Conclusiones

El presente ensayo académico ha venido reflexionando desde la mirada analítica compleja propuesta por Scott (1996) sobre las relaciones de género presentes en el campo laboral académico mexicano, tomando como guía los cuatro elementos básicos de su enfoque: lo simbólico, lo normativo, lo institucional y lo identitario. Para este fin, se ha repasado en un primer apartado sobre la importancia de trascender el análisis descriptivo de las cifras de representatividad de mujeres y hombres en la academia, en tanto, sólo ofrece una cara de la moneda de un problema mucho más complejo. En un segundo momento, se ha presentado la propuesta analítica de Scott sobre las relaciones de género, con el fin de reforzar la idea de que las cifras de académicos y académicas no logran por sí solas transparentar las operaciones simbólicas, normativas, institu-

cionales e identitarias en las que figuran relaciones de poder de género en la academia. El camino recorrido fue entonces el de plantear reflexiones sobre las operaciones que están manifestando las relaciones de género en el campo laboral académico en México, tomando en cuenta los cuatro ejes analíticos de Scott (1996). Con base en estas reflexiones han sido formuladas las siguientes conclusiones:

1. El incremento de las mujeres en la academia debe ser un dato analizado con mayor cuidado y detenimiento desde una mirada teórica y crítica de género, tomando en cuenta que el mismo hecho no transparenta las complejas dificultades a las que se siguen enfrentando las académicas en este campo, y que no logran ser revertidas aun cuando estén creciendo en representatividad numérica.
2. La menor representación de las académicas en áreas de investigación más reconocidas, en categorías de investigación de más alto grado, y en puestos decisivos institucionales, sigue siendo un dato revelador de la discriminación que se filtra en las cifras; sin embargo, de no ser comprendido cómo opera la discriminación de género tanto en el plano simbólico, normativo, institucional como identitario, no podrán ser transformadas estas tendencias históricas de menor representación.
3. A nivel simbólico, las relaciones desiguales entre los géneros se traslucen más allá del recuento de los cuerpos sexuados y aparecen en las formas más sutiles del discurso y las prácticas académicas. La discriminación de género queda develada desde el mismo discurso científico y las prácticas organizativas del trabajo académico que convocan hoy con imágenes de racionalidad, objetividad y productividad encargadas por los hombres históricamente tanto en el espacio científico como en el funcionamiento del mercado capitalista.
4. A nivel normativo, surge la interpretación y ordenamiento que el mismo discurso del colectivo académico y de sus instituciones ha ido realizando entre los estilos feminizados y masculinizados de ordenar el mismo campo profesional. Desde un análisis crítico de género, debe insistirse, por tanto, en la revalorización de la docen-

cia, de los procesos tanto como los resultados investigativos, de la calidad más que la cantidad, de la subjetividad y de las formas de trabajo colegiadas más que individualizadas y competitivas.

5. A nivel político e institucional, se evidencian importantes retos para las instituciones académicas mexicanas, en tanto siguen sosteniendo con reglamentaciones y esquemas organizativos del trabajo académico los mismos simbolismos y normativas de género impuestas por un discurso masculinizado que pretende desconocer la desigual distribución de roles que asumen hombres y mujeres académicos en sus vidas, así como la división sexual del trabajo sobre la que se sigue sustentado sin equidad, el mismo ejercicio profesional.
6. En términos identitarios, el principal problema se sigue evidenciando para las mismas instituciones, y la cultura laboral académica masculinizada que reproducen, desde donde las identidades genéricas feminizadas se tensan y no encuentran reconocimiento profesional suficiente de acuerdo con el modelo identitario profesional imperante. En este orden, no deben desconocerse los retos individuales de deconstrucción genérica y profesional que deben asumir hombres y mujeres en este espacio para participar y dialogar en condiciones de mayor equidad. Sin embargo, más que las académicas ganarse el espacio académico a costa de la deconstrucción individual, ha de ser el espacio laboral académico el que de una vez abra sus puertas a múltiples subjetividades y aspiraciones profesionales.

Finalmente, se considera que el propio colectivo académico mexicano, sin distinciones de sexo, ni de género, tiene el deber de repensar sus espacios organizacionales e institucionales globalizados y mercantilizados bajo lógicas políticas, económicas y sociales impuestas históricamente desde miradas masculinas hegemónicas. ¿El reto principal? Reflexionar desde las bases teóricas aportadas por los estudios de género sobre esta categoría, considerando la interconexión compleja de sus múltiples dimensiones: simbólica, normativa, institucional e identitaria. Se considera en este sentido, que retomar esta mirada analítica compleja del género,

tanto por los investigadores de esta línea, los mismos actores de este campo profesional, así como por las instituciones, ofrecerá la posibilidad de reflexionar cada vez de forma más aguda la discriminación de género operante en el actual espacio académico mexicano, de la cual, por medio de las cifras, apenas se tendrán noticias.

Referencias bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. En: *Gender and Society*, 4 (2), pp. 139-158.
- Blázquez, N. (2014). *Evaluación Académica: sesgos de género*. México: Colección Alternativas.
- Blázquez, N., y Bustos, O. (2014). Propuestas con perspectiva de género sobre los sistemas de estímulo y reconocimiento de las instituciones de Educación Superior. En: N. Blázquez (ed.), *Evaluación Académica: sesgos de género* (pp. 531-536). México: Colección Alternativas.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona, España: Editorial Anagrama.
- Buquet, A. G. (2016). El orden de género en la Educación Superior: una aproximación interdisciplinaria. En: *Nómadas*, 44, pp. 27-43.
- Buquet, A. G., y Moreno, H. (2012). El papel de la legislación internacional en materia de género en la reforma de las instituciones de educación superior: el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México. En: J.L. Silva (comp.), *Género y Educación: aportes para la discusión jurídica* (pp. 83-113). México: Editorial Fontamara.
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. En: *Revista Punto Género*, 8, pp. 20-38.
- España, A.P.; Estrada, I.L., y Paredes, L.J. (2014). Los hombres y las mujeres en los Sistemas de Estímulos en la Universidad Autónoma de Yucatán. En: N. Blázquez (ed.), *Evaluación Académica: sesgos de género* (pp. 127-156). México: Colección Alternativas.
- García, P., y Chavoya, M.L. (2014). Los sistemas de evaluación académica: las profesoras-investigadoras de la Universidad de Guadalajara. En: N. Blázquez (ed.), *Evaluación Académica: sesgos de género* (pp. 51-68). México: Colección Alternativas.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y Feminismo* (5ª ed.). Madrid, España: Ediciones Morata S.L.
- Lloyd, M. (2018). El sector de la investigación en México: entre privilegios, tensiones y jerarquías. En: *Revista de la Educación Superior*, 47 (185), pp.1-31.

- Maffia, D. (2006). El vínculo crítico entre género y ciencia. En: *CLEPSYDRA*, 5, pp. 37-57.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México: PUEG.
- Sedeño, E. (2014). Prólogo. En: N. Blázquez (ed.), *Evaluación Académica: sesgos de Género*, (pp. 13-21). México: Colección Alternativas.

Sitios web

- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2007). *SNI Evaluación 2007*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Consultado el 15 de julio de 2020. Disponible en https://www.conacyt.gob.mx/images/conacyt/sni/archivo_historico/estadisticas/SNI_Evaluacion2007.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2017). Recursos Humanos en Ciencia y Tecnologías. En: *Informe General del estado de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación México 2017*, pp. 41-64. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Consultado el 15 de julio de 2020. Disponible en <http://www.siiicyt.gob.mx/index.php/transparencia/informes-conacyt/informe-general-del-estado-de-la-ciencia-tecnologia-e-innovacion/informe-general-2017>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2018). *Modificaciones al Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Consultado el 15 de julio de 2020. Disponible en http://www.conacyt.gob.mx/images/conacyt/normatividad/interna/Reglamento_del_SNI_2018.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2020). *Género y Ciencia*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Consultado el 15 de julio de 2020. Disponible en <http://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2020). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*. Consultado el 1 de diciembre de 2020. Disponible en <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/marco-legal/reglamento-sni/20142-reglamento-sni/file>
- Igualdad de Género UNAM (19 de junio de 2020). *Conferencia Igualdad de Género en el contexto de las universidades* [Archivo de video]. Youtube. Consultado el 19 de junio de 2020. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=kLTk9zphIEY>
- Instituto Politécnico Nacional (2018). *Agenda Estadística Enero-Diciembre 2018*. México: Instituto Politécnico Nacional. Consultado el 15 de julio de 2020. Disponible en <https://www.ipn.mx/assets/files/main/docs/agenda-estadistica-esp-2018.pdf>

Universidad de Guadalajara (2020). *Numeralia Institucional*. México: Universidad de Guadalajara. Consultado el 15 de julio de 2020. Disponible en <http://www.cgpe.udg.mx/content/numeralia-institucional-0>

Universidad Nacional Autónoma de México (2020). *La UNAM en números*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Consultado el 15 de julio de 2020. Disponible en <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>

Carmen María Tomé Pino

Cubana. Maestra en psicología en el área del trabajo por la Universidad Autónoma del estado de Morelos, México (UAEM) y licenciada en psicología por la Universidad de la Habana, Cuba. Actualmente es estudiante del doctorado en psicología por el Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología (CITPsi) de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Líneas de investigación: trabajo, género, familia-trabajo, imaginarios sociales, subjetividad, instituciones y academia.

Correo electrónico: carmen.tomepin@uaem.edu.mx

Recepción: 04/08/20

Aprobado: 11/01/21



La Trinidad, óleo sobre tela | de Ana María Vargas