

SABER Y PODER: VIVENCIAS DE MUJERES ACADÉMICAS¹

Norma Blazquez Graf²

Universidad Nacional Autónoma de México

Olga Bustos Romero³

Universidad Nacional Autónoma de México

Lourdes Fernández Rius⁴

Universidad de la Habana

Resumen

Se analizan las historias de vida de 6 académicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y 6 académicas de la Universidad de La Habana (UH), que son o han sido directoras de Facultades, Institutos o Centros. El objetivo fue conocer sus experiencias en puestos de dirección, el impacto en sus proyectos de vida, en su vida profesional y familiar así como en sus concepciones acerca del poder, la manera de ejercerlo y las estrategias utilizadas para llegar y dejar huella en sus cargos directivos. Resulta interesante advertir los puntos de confluencia así como las especificidades entre estas mujeres si consideramos las diferencias socioeconómicas y culturales en sus contextos de vida, formación y desempeño académico. Los resultados muestran que poco a poco se va logrando la equidad de género, el empoderamiento y el éxito, que van en paralelo con algunos conflictos, obstáculos y riesgos.

Palabras clave: género, académicas, directoras, ciencia, poder.

Introducción

La primera década del actual milenio muestra mayor integración y liderazgo mundial de las mujeres, en casi todas las actividades humanas y procedencias sociales. **Esto es un resultado** de los procesos de democratización -entre los que destaca el feminismo- que tienen lugar en el mundo, haciendo posible un cambio en el paradigma del ejercicio del poder.

En 2008, de los 192 estados integrantes de Naciones Unidas, 23 tenían mujeres como Jefas de Estado. Por primera vez en la historia, las mujeres representaron cerca del 12%; sin embargo, en 2010 la cifra de 23 bajó a 15. En mayo de 2010, las mujeres ocupaban 19% de los escaños de la cámara baja del parlamento. Sólo 28 países alcanzaron la meta del 30% de mujeres en puestos de toma de decisiones que se estableció a principios de la década de

1 Ponencia presentada en el IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Sevilla, España. 30 de enero al 3 de febrero, 2012. (Proyecto PAPIIT-DGAPA, UNAM: IN 301011-3).

² Doctorado en Filosofía. Investigadora Titular, CEIICH-UNAM. blazquez@unam.mx

³ Estudios de Doctorado en Psicología Social. Profesora Titular. Fac. Psic. UNAM. olgabustosromero@gmail.com

⁴ Doctorado en Psicología. Profesora Titular. Fac. de Psicología. UH. lourdesf@psico.uh.cu

1990.⁵ A nivel empresarial, de las 500 compañías que reporta Fortune⁶ las mujeres ocupan únicamente 16% de los cargos directivos y se estima que para 2020 sólo serán 23%.

En este escenario de cambios aflora uno de los sucesos más innovadores de las sociedades contemporáneas: el acceso creciente de las mujeres al saber de más alto nivel, la acreditación de ese saber y el ascenso de las mismas - aunque en cifras menos alentadoras - a puestos de toma de decisiones en el ámbito académico.

Saber y poder, dos prohibiciones históricas a las mujeres y dos de las trasgresiones más fuertes que ellas protagonizan hoy.

Paradójicamente, en este mismo escenario, resulta difícil para muchas mujeres acceder al liderazgo, continúa la opresión y la discriminación, se perpetúan las jerarquías, y aún no es posible hablar de equidad de género en diversos espacios.

Dentro de las instituciones de educación superior se encuentran amplias disparidades en los cargos de rectorías y menor participación que en los casos anteriores; así, mientras que en la Asociación de Universidades Europeas, de un total de 497, son aproximadamente 7%, en la Asociación de Universidades Árabes, de un total de 103, son casi el 2% las mujeres directivas.^{7 8}

De ahí la importancia de analizar con detenimiento cómo evoluciona y se consolida el acceso a los derechos, la autonomía política, social, económica y subjetiva de las mujeres y cómo se hace visible cada vez más su poder y liderazgo. Esto permitiría evaluar los logros en la equidad de género y visualizar la relación entre los géneros como una relación de poder y al poder como un elemento central de la relación sexo-género.

Algunas metáforas

El incremento del número de mujeres que combinan los roles familiares tradicionales con el trabajo remunerado representa uno de los cambios más importantes en los roles ocupacionales por género. Sin embargo, las altas esferas de la actividad política y los diversos puestos de toma de decisiones cuentan con una participación escasa de mujeres.

En las ciencias esto se aprecia en la segregación horizontal: “*ciencias exactas*” asociadas a la razón, a las metodologías cuantitativas, mucho más representadas por hombres y

⁵ Datos y Cifras Mundiales sobre las Mujeres. ONU MUJER 2010.

⁶ LUBLIN Joann S. “Female Directors: Why Are There So Few?” *The Wall Street Journal*, New York, USA, diciembre 28, 2011, p. 18.

⁷ BUSTOS Olga (2005). Recomposición de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales. SIERRA Rosaura y RODRÍGUEZ Gisela, *Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe*. México: UDUAL/IESALC-UNESCO, pp. 257-290.

⁸ BUSTOS ROMERO, Olga. (2008) “Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral”. *Revista ARBOR*, Núm. Monográfico “Igualdad y Equidad en Ciencia y Tecnología: El Caso Iberoamericano”. Madrid, España. pp. 795-815.

“*ciencias sociales*” asociadas al cuidado, al contacto con los demás, mucho más representadas por mujeres y en la segregación vertical: las mujeres en los escalones más bajos o escasamente representadas en los puestos de toma de decisiones.

Existen diversas metáforas para ilustrar este último fenómeno. Una de ellas es la del “*techo de cristal*”, desarrollado en los países anglosajones, en los 80 del siglo pasado al apreciar la poca representación de las mujeres en los puestos más altos de todas las jerarquías a pesar de tener una formación educativa de nivel superior. Estas mujeres, incluso las pocas que alcanzaban puestos de poder, consideraban que se enfrentaban con una barrera invisible o “un techo de cristal” que les impedía seguir avanzando.

Este concepto ha sido desarrollado por Mabel Burín⁹ quien acentúa su aspecto objetivo en tanto realidad discriminatoria hacia las mujeres, **presente** en las organizaciones laborales y su aspecto subjetivo que impone freno y retroceso en sus proyectos laborales. Destaca **que existe además**, un “piso pegajoso” que impide a las mujeres progresar.

Asimismo, analiza que no todos los puestos de trabajo están disponibles por igual para las personas según su condición sexuada y asignaciones de género. Tampoco todas las localizaciones geográficas donde se ubican los puestos de trabajo pueden ser elegidas por igual por mujeres y hombres. A partir de aquí, introduce otra metáfora: las “fronteras de cristal” que se imponen a las mujeres cuando deben decidir entre la familia o el trabajo. Estos conflictos impactan en la construcción de la subjetividad, en los modos de desear, de sentir y de pensar de las mujeres, en la posibilidad de formar familias y de tener descendencia.

En los últimos años, a medida que las mujeres alcanzan puestos de alta responsabilidad, surge la interrogante sobre si persiste el “techo de cristal”, generándose la metáfora del “laberinto”.

El concepto del “laberinto” lo desarrollaron Alice Eagly y Linda Carli¹⁰, quienes destacan que las mujeres enfrentan hoy diversos obstáculos que en algunos casos son sutiles, invisibles, pero en otros son evidentes, mostrando que deben retomar otro camino, a fin de esquivar las barreras para ascender en la escala jerárquica de los puestos de decisión. El laberinto representa un símbolo contemporáneo que indica el complicado viaje que las mujeres deben recorrer para alcanzar sus metas. Una vereda llena de pasadizos, directos e indirectos, de puntos de cruce y desviaciones que, muchas veces, llevan incluso al punto de partida. Debido a que todos los laberintos cuentan con una ruta viable, se comprende que las metas son alcanzables.

⁹ BURIN, Mabel. (2008) “Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”. *ANUARIO DE PSICOLOGÍA*. Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona, España. Volumen 39. Número 1 Abril.

¹⁰ EAGLY, Alice and Carli Linda (2007). *The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press. Citado en: ORTIZ-ORTEGA, Adriana (2009). *Poder, Mujer y liderazgo: guía incluyente en un contexto global*, Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, México.

Las mujeres que acceden al poder se reivindican como tales, hacen de su herencia cultural una ventaja y buscan armar sus equipos tanto con mujeres como con hombres. Sin embargo, ello no garantiza que ejerzan el poder con una conciencia de género como para transformar las inequidades. Puede haber apropiación de espacios de poder por parte de las mujeres sin transformación de las asimetrías en las relaciones hombre-mujer perpetuando el orden de poder de género y las formas de ejercerlo. Se añade la carencia de formación, de un compromiso emocional y de una red de referencia para asumir una perspectiva de género y los riesgos que conllevaría trabajar a favor de un cambio real en las relaciones entre hombres y mujeres así como las dificultades que existen en la sociedad para reconocer y valorar los liderazgos de las mujeres.

1. Saber y Poder: Académicas Directoras de la Universidad de La Habana.

La Real y Pontificia Universidad de San Gerónimo de La Habana, primera universidad de Cuba, fue fundada por los frailes dominicos el 5 de enero de 1728 (hace 284 años) en el convento de San Juan de Letrán. Tras un proceso de reformas, la Universidad de San Gerónimo de la Habana pasa a ser una institución laica, y en 1850 cambia su nombre por Real y Literaria Universidad de La Habana. El 3 de enero de 1899 pasa a ser la “Universidad de la Habana”.

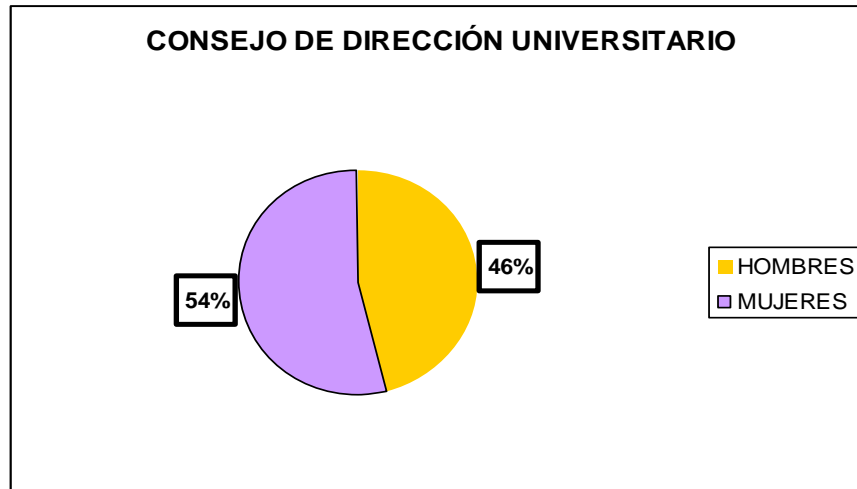
Desde 1975 la Universidad de La Habana integra a las Facultades de Ciencias Sociales y Humanísticas (Filosofía, Historia y Sociología, Artes y Letras, Derecho, Psicología, Comunicación Social, Lenguas extranjeras, Español para no hispanoparlantes), Ciencias Económicas, Contabilidad y Finanzas, Turismo, Ciencias exactas (Matemática, - Computación, Física, Química), Ciencias naturales (Biología, Farmacia –alimentos), Geografía, Educación a distancia.

El Consejo Universitario que es la máxima autoridad está constituido por el equipo rectoral, representantes de las organizaciones políticas y de masas, Decanos de Facultades, Directores de Centros, Directores de Sedes Universitarias, Directores de Áreas Centrales.

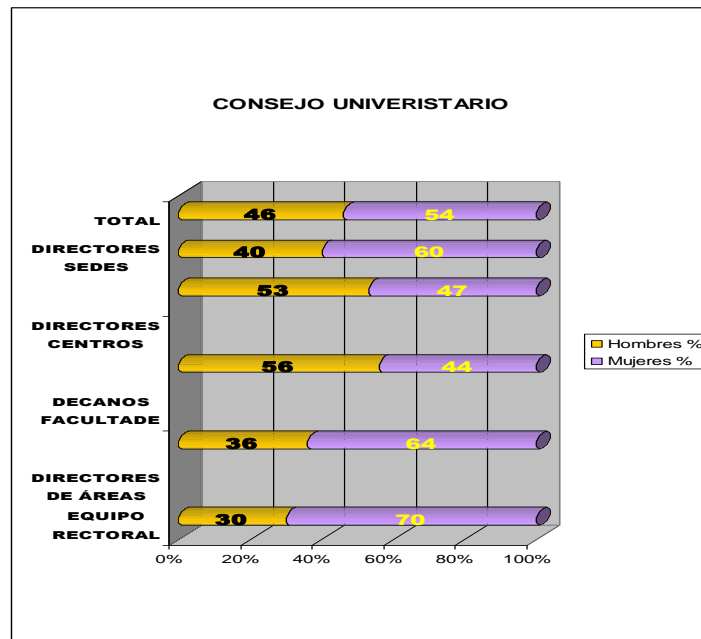
En el siguiente gráfico se aprecia un aumento de la presencia de mujeres en el equipo rectoral y en los directivos de áreas centrales (70, 64 y 60% respectivamente) lo cual disminuye en el caso de los decanos/as y directores/as de Centros de Investigaciones (44 y 47% respectivamente). Se aprecia una creciente presencia de mujeres en la dirección universitaria aunque todavía existe segregación vertical de las ciencias en especial en la dirección de facultades y centros y en el hecho de que nunca ha existido una rectora mujer.¹¹

¹¹ La brecha de equidad de género en Cuba se expresa en dos direcciones: sobre-representación de la mujer en situaciones de pobreza y sub-representación en cargos de dirección. Véase: ESPINA, Mayra. (2010) Desigualdad, equidad y política social. Integración de estudios recientes en Cuba. La Habana. CIPS

Gráfica 1. Consejo de Dirección Universitario (composición por sexo). 2011



Gráfica 2. Consejo de Dirección Universitario (Composición por sexo) 2011



Fuente: <http://www.uh.cu> consultada 15/12/2011

Cuando se observa el ascenso a puestos de toma de decisiones existe una disparidad presencial a favor de las mujeres en unos puestos de dirección y en detrimento en otros. Estamos ante una contradicción: no existe un ajustado equilibrio entre la feminización de

las universidades¹², de las ciencias y la tecnología y la celeridad en el ascenso de las mujeres. Las más altas jerarquías siguen representadas por hombres. Ello muestra la perpetuidad de las inequidades de género en las ciencias y tecnologías, a pesar de haberse logrado la paridad presencial.¹³

Historias de vida y subjetividad en académicas directoras.

Los resultados que presentamos derivan de las historias de vida realizadas a 6 académicas de la UH, Cuba que son o han sido directoras de Facultades, Institutos o Centros con más de 55 años de edad, que ejercen la docencia y la investigación.

El objetivo ha sido conocer acerca de sus experiencias en puestos de dirección, el impacto que esto ha tenido en ellas, en sus proyectos de vida, en su vida profesional y familiar así como en sus concepciones acerca del poder, la manera de ejercerlo y las estrategias utilizadas para llegar y dejar huellas en sus cargos directivos.

Casi todas poseen la categoría de profesora titular y son doctoras. De todas las académicas, solo una mantiene un matrimonio estable de más de tres décadas y una es soltera. Las demás han tenido dos o tres nupcias o uniones consensuales. Todas tienen hijos con excepción de una de ellas.

Las mujeres académicas de estas edades provienen de familias en las que no predominaba la tradición de profesionales, pertenecían a la clase media o media alta y se educaron en un clima cultural y económicamente favorable.

Los padres y otras figuras masculinas constituyeron modelos a seguir por estas mujeres en su desarrollo personal a la vez que protagonizaron una ruptura con respecto al modelo de mujer tradicional que mostraban sus madres.

La etapa estudiantil de las mismas se inscribe en los inicios del triunfo revolucionario lo cual significó para algunas la oportunidad de acceder a la universidad y transgredir las concepciones de género familiares.

Entre sus motivaciones esenciales se encuentra el trabajo académico el cual les ha enriquecido intelectual y personalmente, alcanzando éxitos y reconocimientos nacionales e internacionales.

La familia y la maternidad constituyen otra de las motivaciones esenciales para estas mujeres, siendo los hijos el principal sentido de vida.

¹² El 63 % de la matrícula universitaria son mujeres y el índice de feminidad fue en el 2008 de 1.85. Véase: LARA JUNCO, Teresa (2010) *Mujeres en tránsito*. La Habana, AECID.

¹³ Las mujeres constituyen el 61.2 % del personal técnico del país y sin embargo solo representan el 33.7 % del personal directivo. Ídem.

Algunas de ellas acentúan que determinadas habilidades relacionales les posibilitan estilos de dirección más participativos, persuasivos y democráticos

Las mujeres nos comportamos como mujeres, somos más maternales a veces, damos más nivel de participación, damos más espacio al diálogo, permitimos más que la gente se sienta parte, no quiere decir que uno al final no imponga su criterio, todo el que tiene cargos es porque es de carácter fuerte y acaba imponiéndose de alguna manera, pero las mujeres lo hacemos de una manera menos frontal, más suave, que no quiere decir que no lo hagamos, lo hacemos...

En las mujeres se perciben estilos de dirección más orientados a las relaciones humanas, al diálogo, a la participación de las otras personas. Mientras, aprecian que los hombres se orientan más a la tarea, utilizan menos los colectivos siendo menos persuasivos. Se destaca una vinculación entre la afectividad históricamente asociada a la mujer y la objetividad y racionalidad con la que deben funcionar los hombres desde las asignaciones patriarcales.

Muy interesante es el análisis acerca de la supuesta “masculinización” de mujeres directivas. En este sentido es importante considerar que la cultura patriarcal prevalece hoy en nuestra sociedad y que el estilo de dirección predominante desde esta ideología tiende a ser más autoritario en los diversos ámbitos. A partir de aquí, se supone que las mujeres en puestos de toma de decisión, asumen el modelo de liderazgo “masculino”, se sienten más observadas y ello genera inseguridad, pudiendo exacerbar los matices androcéntricos de la dirección al extremo de ser rechazadas por las propias mujeres.

Yo me he puesto a observar a muchas mujeres dirigentes que yo conozco. Son mujeres que son sumamente femeninas en su vida personal, (...) sin embargo, cuando están en el rol, la mayoría de las veces tienen el ceño fruncido, poca risa, una forma un poco dura de hablar, cortante. O sea, que tú ves esa mujer en su rol de dirigente y la vez en su rol familiar y son dos cosas diferentes. Tú puedes ser dulce y amable y que la gente te respete. Y eso yo sí lo he visto, lo he sufrido en carne propia. Si tú eres amable y dulce con una persona inmediatamente ese hombre con el que tú eres amable y dulce, lo va a confundir.

(...) a veces las mujeres son más arbitrarias, se dejan llevar más por determinados sentimientos que por una postura más objetiva (...) yo prefiero tener un jefe hombre que no un jefe mujer (...) he tenido más comprensión de un hombre que de una mujer (...) pienso que entre las mujeres siempre existe cierta rivalidad

Es muy probable que la subsistencia de un estilo directivo autoritario y patriarcal en la sociedad, que exige gran demanda de tiempo, genere rechazo a estos roles en algunas mujeres aunque durante toda su vida se hayan desempeñado en este sentido.

A mi los cargos me los han empujado por la cabeza, yo no he querido tener ninguno, me han obligado a tenerlos, yo no he buscado nunca ningún cargo (...) creo que por la autolimitación que la mujer se pone por los costos que puede tener para su vida personal un cargo

O la benevolencia de género o intención de “protegerla” del exceso de trabajo que supondría desempeñar cargos de dirección.

Pero cuando tiene los hijos chiquitos sí influyen en las decisiones a la hora de darle una responsabilidad. Desde un lugar es una posición de un patriarcado benigno pero ese patriarcado benigno de: “yo te protejo como mujer”, también tiene una limitación: “no, porque me va a embarcar el trabajo”, es decir también está la visión de que “no, mejor no, porque va a tener muchas dificultades para cumplir”.

O la idea ya debatida en diversas investigaciones acerca del supuesto desinterés o ausencia de motivaciones de logro en algunas mujeres

La gente tiene metas profesionales pero no tantos intereses en ascensos de puestos, eso da menos satisfacción en lo interno, como las mujeres tenemos más vida interna no están tan interesadas en su mayoría en ascender en el poder en la línea de mando, como en tener una satisfacción profesional. A los hombres en cambio les encanta mandar, las mujeres mandamos pero de otra manera, más sutil.

(...) no creo que tenga condición de líder, porque me consume, porque tengo que comportarme como yo no soy (...) y no puedo compatibilizarlo con la investigación

Además, estas mujeres consideran que, para lograr la excelencia en la dirección, se debe ser un ejemplo como persona de ciencia.

Otras reflexiones de ellas indican una insuficiente conciencia y análisis crítico desde una perspectiva de género de las situaciones de liderazgo en sus instituciones. **La siguiente alusión de una directora sobre el matriarcado se refiere a que los cargos administrativos en esta facultad estaban desempeñados por mujeres lo cual lo considera un avance. Sin embargo, no logra explicar la diferencia en el hecho que describe, percatándose de ello durante la entrevista.**

Aquí hay como un matriarcado. En los cargos de investigaciones predominan los hombres. Las investigaciones están más polarizadas hacia la dirección de hombres y en cambio en el departamento docente es al revés. Pero yo pienso que hay igual oportunidad de acceso. En esos lugares esa gente han sido los líderes científicos natos y no las mujeres. No sé. No me había puesto a pensar en eso. El liderazgo científico lo ejerce la persona que es más brillante en el campo y da la casualidad que han sido hombres. Pienso que ha sido coyuntural, no porque no haya una mujer detrás que lo pueda dirigir.

Otras reflexiones interesantes intentan –en la medida en que avanza la entrevista– buscar explicaciones que terminan por devaluar a las mujeres o deslizar la idea de que se les asigna y asumen puestos directivos que les posibiliten conservar el ejercicio de roles tradicionales que les exigen también tiempo y dedicación.

La investigación requiere de más tiempo. El personal de investigación es de horario fijo. El personal del departamento docente es de horario abierto, tiene más flexibilidad. Un jefe de un laboratorio de investigación tiene que estar a la par de sus investigadores. Quizás sea más fácil dirigir un departamento docente que un grupo investigativo. El jefe del departamento docente sólo dirige las actividades docentes de postgrado y pregrado.

Segregación vertical de las ciencias percibida por las académicas.

Para todas las académicas, la inequidad de género en el ámbito de las ciencias, se observa fundamentalmente en la desigual distribución de puestos de dirección entre mujeres y hombres.

¿Equidad de género en el campo académico? para nada, cuando tú vas a la academia, al forum de la academia, es terrible, son hombres con algunas mujeres (...) en el mundo académico siguen gobernado los hombres, la ideología masculina (...) en nuestra sociedad machista los cargos importantes lo siguen teniendo hombres, no sé si porque las mujeres todavía tienen una carga hogareña más grande que los hombres

Asimismo, se reafirma la capacidad reflexiva y la sensibilidad de estas mujeres en función de la segregación vertical.

Creo que la sociedad respeta a la mujer igual que puede respetar a un hombre. Pienso que hay dos cosas, las mujeres académicas si tienen hijos se quedan un poco atrás de los hombres, inevitablemente. A mi no me pesa, porque disfruté mucho criar a mi hija, en lo absoluto me pesa, lo volvería a hacer encantada de la vida y no me importa, pero sé que podía haber llegado más lejos sin eso y sin haber tenido cargos,

(...) Las mujeres casi nunca pueden estar en igualdad de condiciones porque casi siempre tienen una serie de complicaciones familiares que no tienen los hombres. Esto hace que las mujeres estén en desventaja a la hora de asumir cargos de dirección de primer nivel, directora de grandes centros por ejemplo de investigaciones, de los principales grupos de investigación, los líderes científicos son mayoritariamente hombres.

(...) los líderes de los grupos de investigación son hombres, ¿por qué? Porque los hombres saben que ser líder de un grupo de investigación da más que ser dirigente de un grupo administrativo (...) más viajes, da más currículum, da más publicaciones, (...) como dirigente te ahogan los papeles, la reunión, el informe que tienes que entregar, yo anoche estaba a la una de la mañana revisando un artículo, entonces los hombres son los líderes científicos y son los que tienen los mejores currículos.

Se evidencia una valoración superior del trabajo investigativo, en cuanto a oportunidades, prestigio y desarrollo profesional, de modo tal que es asumido fundamentalmente por

hombres al contar con una mayor cantidad de tiempo, debido a la ausencia de sobre-exigencias en el ámbito familiar. Clara presencia del “techo de cristal”.

¿Diferencias entre mujeres y hombres a la hora de acceder, de mantener puestos de toma de decisiones? sí, claro. Hay dos problemas: uno es la carencia de tiempo, pero hay un problema subjetivo que está en la mente de los jefes (...) Nos dejan llegar pero hasta un lugar.

Es una combinación entre la desigualdad que existe en la familia y una supuesta igualdad social, pero la mujer no accede con los mismos derechos a las oportunidades que le brindan supuestamente las instituciones (...) Las mujeres dedican más tiempo, más horas a la vida laboral, más horas a los hijos, más horas a las responsabilidades domésticas, tienen más responsabilidades con los enfermos de la familia, con los ancianos.

Las reflexiones de estas mujeres, sobre los criterios y valoraciones del quehacer científico, señalan la cuota de sacrificio que incorporan en su cotidianidad y que no afrontan los hombres. Esta diferencia, según sus juicios, está marcando la inequidad existente en cuanto al desarrollo, a la superación profesional y al ascenso en este ámbito como a la posibilidad de ocupar puestos de responsabilidad.

La asunción y asignación de los roles de género en las entrevistadas, se comporta de forma transicional, lo que se traduce en el rompimiento parcial con los mandatos culturales establecidos para ellas (acceder al saber, acreditarlo, tener un proyecto propio de autonomía en este sentido, asumir liderazgos en las ciencias) junto a la reafirmación de otros (el cuerpo como objeto de deseo, asunción predominante de las tareas domésticas, estereotipos asociados a los perfiles sesgados de género según una u otra profesión y ciencia)

De aquí que hablemos de un proceso de transición donde, a pesar de las transgresiones, estas mujeres siguen perpetuando formas tradicionales, sustentadas por la ideología patriarcal, de concebir, asumir y asignar la feminidad, la masculinidad, el ser mujer, el ser hombre, la vida familiar, la maternidad y la vida amorosa.

A la vez que se orientan hacia la emancipación en los espacios públicos, preservan las asignaciones tradicionales en el ámbito privado asociadas a cierta subordinación y limitación en su autonomía subjetiva. Irrumpen en las ciencias exitosamente a la vez que siguen aspirando a cumplir, como el mandato cultural prescribe, los roles de madres, esposas y amas de casa. Estamos ante lo que Marcela Lagarde¹⁴ denomina sincretismo de género y que a nivel psicológico estamos designando como subjetividad fragmentada.

En el ámbito privado, los cambios han sido más lentos, siendo este un espacio de reciclaje y reproducción del orden de poder de género evidente en indicadores de desigualdad que aún persisten y se manifiestan de acuerdo al nivel educacional de la población.

¹⁴ LAGARDE, Marcela. (2000) *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid, España. Editorial Horas y Horas.

En la práctica existen situaciones de discriminación de género en las ciencias y en la sociedad que es necesario atender para continuar el avance y desarrollo que en este ámbito se ha alcanzado en el país.

2. Saber y Poder: Académicas Directoras de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Historia y participación de las mujeres en la UNAM

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)¹⁵, se encuentra entre las primeras universidades fundadas en América. Su historia data de 1551, año en que se expidió la cédula de creación de la Real y Pontificia Universidad de México, abierta en 1553 con una organización similar a la de las universidades europeas de tradición escolástica, particularmente la de Salamanca. Se fundó como Universidad Nacional de México el 22 de septiembre de 1910.

La UNAM es una de las más grandes e importantes universidades de Iberoamérica, ha sido reconocida internacionalmente como la mejor universidad de Latinoamérica, España y Portugal, y como la número 50 en el ranking mundial.

En México se ha logrado la equidad en el ingreso a la educación superior a partir de 2000 a nivel nacional, y desde 1994 en la UNAM¹⁶, donde las mujeres representan actualmente 51% de la población total de estudiantes. El contexto institucional de la UNAM muestra que 43% del total del personal académico son mujeres, en tanto que el 57% son hombres¹⁷. En el nombramiento de profesor de carrera, las mujeres alcanzan 41% del total, y en el nombramiento de personal de investigación, sólo 35%. La brecha entre estas cifras todavía es más grande cuando se desagrega el tipo de nombramiento por categoría A, B o C, siendo esta última la categoría más alta, observándose la misma relación pero más acentuada, es decir, en la categoría de profesoras titulares C, las académicas representan 39% y en la de investigadoras titulares C, constituyen únicamente 27%¹⁸.

Con respecto a la participación de las mujeres en puestos de dirección (gráficas 3 y 4), en las distintas dependencias de la UNAM, se observa que son 17% en facultades, 50% en escuelas, 39% en institutos, 28% en centros, 40% en programas, 56% en la Escuela Nacional Preparatoria (bachillerato), y 40% en el Colegio de Ciencias y Humanidades (bachillerato)¹⁹.

¹⁵ Cronología histórica de la UNAM: [www. / unam.mx/acercaunam unam_tiempo/](http://www.unam.mx/acercaunam/unam_tiempo/)

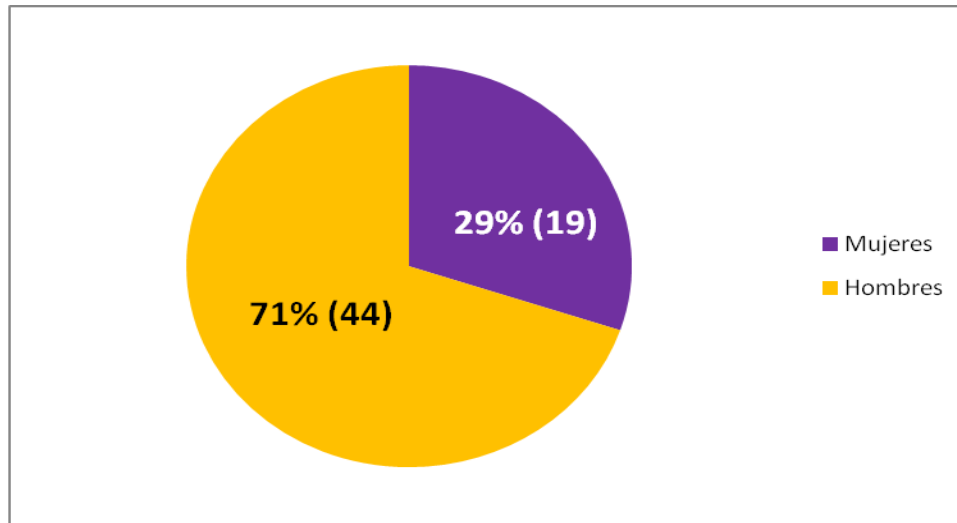
¹⁶ BLAZQUEZ Graf Norma y BUSTOS Romero Olga (2008) *Académicas Pioneras. Trayectorias y Contribuciones en la UNAM*. CEIICH, DGAPA, UNAM. México.

¹⁷ UNAM. Agenda Estadística 2010. Disponible en: <http://www.estadistica.unam.mx/agenda/agendas/2010/>. (Consulta de junio, 2011)

¹⁸ BLAZQUEZ Graf Norma y BUSTOS Romero Olga, *Op. Cit.*, 2008

¹⁹ <http://www.unam.mx> (consulta de 2011)

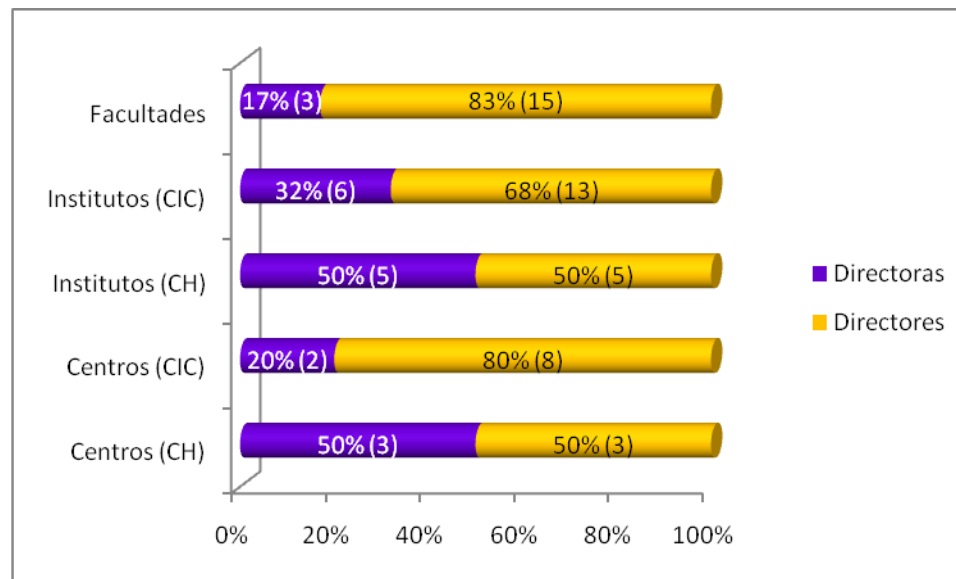
Gráfica 3. Dirección de Entidades Académicas de la UNAM



Fuente: Agenda UNAM, 2010- <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2010/>

(Consultada: Junio, 2011)

Gráfica 4. Dirección de Facultades, Institutos y Centros de la UNAM



Fuente: Agenda UNAM, 2010- <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2010/>

Podemos decir que en la UNAM gradualmente se ha ido rompiendo “el techo de cristal”, ya que en los últimos años hay una mayor participación de académicas en cargos de dirección de escuelas, facultades, programas, centros, institutos y coordinaciones, así como

integrantes de la Junta de Gobierno y de los Consejos Académicos de Área²⁰. Sin embargo, la carrera académica de las mujeres sigue caracterizada por una fuerte segregación vertical ya que nunca ha habido una Coordinadora de la Investigación Científica, una Secretaria General o una Rectora, y en los 10 cargos más importantes de la administración actual, sólo hay una mujer.

Historias de vida de académicas directoras de la UNAM

El trabajo que describimos a continuación, forma parte de una investigación más amplia en curso, sobre la participación de las mujeres en la educación superior, la ciencia y la tecnología, en la que el propósito principal ha sido el estudio a través de historias de vida para hacer visibles las trayectorias y contribuciones de las académicas de la UNAM, así como conocer los mecanismos que influyen en su presencia, representación y reconocimiento.

Con base en estos estudios, se establecieron los criterios de selección de las académicas directoras a entrevistar, haciéndose los ajustes pertinentes. Se elaboraron los principales ejes de resultados y se realizó el análisis curricular de cada académica directora, elaborándose cuadros de información relacionados con las categorías de evaluación de cada entrevista: orígenes y soporte familiar; educación; trabajo, iniciación y trayectoria laboral; modelos o referentes vitales que les dejaron huella; academia y vida afectiva; experiencia con el poder; conciencia o sensibilidad de género²¹.

El foco central de la investigación da cuenta de la situación de estas académicas directoras, analizando sus historias de vida en estrecha relación con su trayectoria profesional y laboral. Tiene como marco teórico la perspectiva y teoría de género feminista para hacer el análisis de las entrevistas²² donde las directoras describen sus experiencias, logros y satisfacciones, así como las estrategias que han elaborado para llegar, permanecer y dejar huella en sus cargos. El estudio permite documentar sus vidas y entender los procesos de incorporación, formas de participación, así como el papel desempeñado en el desarrollo de la UNAM.

A continuación presentamos el análisis de las entrevistas de 6 académicas directoras de facultades e institutos de investigación de la UNAM, cuyas edades fluctuaban entre 56 y 80 años de edad. Todas tenían los más altos nombramientos en distintos campos del conocimiento, y estaban activas: una de ciencias biomédicas, una de astronomía, una de

²⁰ BUSTOS Romero Olga. (2003). "Las académicas de la UNAM en puestos directivos y cómo seguir rompiendo el techo de cristal". En: Bustos Olga y Blazquez Norma (Coords.). *Qué dicen las Académicas Acerca de la UNAM*. CAU, UNAM, México, pp. 43-54.

²¹ BLAZQUEZ Graf Norma y BUSTOS Romero Olga (En prensa). *Saber y Poder. Las Directoras de la UNAM*. CEIICH, DGAPA, UNAM.

²² BLAZQUEZ Graf Norma, BUSTOS Romero Olga y RESTREPO Alejandra (2010). "La entrevista como herramienta metodológica para propiciar conciencia de género". *Memorias del VIII Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*. Curitiba, Brasil. 5-9 de abril de 2010. Versión en CD.

arquitectura, dos de psicología, y una de geografía. Todas mexicanas, destacadas profesoras e investigadoras, con amplia y productiva trayectoria que han dejado huella con sus publicaciones, y de manera consistente han formado a estudiantes de diferentes generaciones. Tienen reconocimientos dentro y fuera de la universidad y son integrantes del sistema nacional de investigadores (SNI) en los niveles más altos.

En cuanto a sus orígenes y soporte familiar, las académicas entrevistadas procedían de familias de padres profesionistas y madres con estudios a nivel medio dedicadas al hogar y a la familia. Sus familias eran unidas, con influencia de tías y abuelas sobre ellas. Su acceso a la educación superior y a la investigación fue posible por pertenecer a **familias que fomentaron en ellas** intereses culturales e intelectuales. Desde pequeñas mostraron buen aprovechamiento escolar, gusto por el conocimiento, alto rendimiento y todas refieren alguna influencia favorable de docentes durante su educación universitaria. Las exigencias académicas, el ambiente intelectual, y el interés personal, las impulsaron para seguir y ser exitosas en la carrera académica; los estudios universitarios los realizaron en la UNAM y la mayoría realizó el postgrado en el extranjero.

El acceso al primer puesto estable como profesora o investigadora de carrera ocurrió muy rápido una vez obtenido el doctorado. En los 6 casos lo consiguieron entre los 30 y 40 años. Los siguientes niveles o nombramientos cada 3 o 4 años. El acceso al puesto de dirección de las académicas que presentamos en este trabajo, ocurrió en la mayoría de los casos, entre los 45 y los 50 años. Sobre el tema de los obstáculos y estrategias utilizadas para llegar a las posiciones que actualmente tienen, las entrevistadas se centraron en las cualidades o habilidades personales, la capacidad y el gusto por el trabajo, perseverancia y redes de apoyo familiar, de amistades, colegas y autoridades.

De las 6 entrevistadas, 5 se casaron alrededor de los 20 años; sus parejas fueron profesionistas y 3 de ellos también se dedicaron a la academia; 3 se divorciaron, una enviudó y una sigue viviendo con su pareja. La mitad de ellas tuvieron descendientes (dos hijas y/o hijos) y la otra mitad no. Existe una influencia importante sobre sus descendientes, que en su mayoría se dedican a las ciencias o a las artes.

Para ilustrar estas experiencias, presentamos algunos de sus testimonios en relación a la conciencia de su posición como directoras dentro del sistema académico universitario y su sensibilidad de género en este ejercicio del poder.

Algunas de las directoras entrevistadas no aceptan la existencia de restricciones para el ejercicio pleno de su vida profesional, o de su acceso a puestos directivos, y señalan que no han sentido discriminación o exclusión de género:

“mi experiencia es que siempre hemos sido parejas las mujeres y los hombres, yo nunca he sentido que los hombres nos hayan tratado menos a las mujeres...”

“yo nunca sentí una discriminación de ninguna manera ni en mis estudios aquí, ni en mis estudios en el extranjero”

“ser mujer no implicó trabas, al contrario, yo me siento muy afortunada de haber tenido las posibilidades que he tenido aquí y en ningún momento he sentido que el hecho de ser mujer me haya detenido...”

“yo pienso que si la gente hace el esfuerzo, es igual que sea hombre o que sea mujer. El chiste es que se prepare, que estudie y que trate de hacer las cosas bien. No hay diferencia”

También se observa que algunas de ellas, al ocupar lugares destacados y haber sido admitidas en espacios de poder, han tenido que hacer suyos los valores y la forma de trabajar de sus colegas hombres, con lo que se dificulta el deseo de cambiar los valores y modos de trabajo imperantes:

“...pensé que un director tenía mucha libertad, al ser directora me di cuenta de que no se tiene tanta libertad, que más bien estás trabajando para los demás...”

“Mi decisión de participar como directora fue fundamentalmente porque quería hacer cosas que cambiaran, el cambio más importante que yo quería lograr era que toda la comunidad fuera copartícipe y corresponsable de las decisiones...”

Otras muestran una gran claridad sobre los obstáculos y adversidades que han enfrentado por ser mujeres y desear puestos de dirección. Identifican ventajas de los hombres para ocupar esos puestos, y al mismo tiempo reconocen que las mujeres han ganado ya un lugar en el sistema académico y científico, y que tienen el derecho a las mismas posiciones que los hombres:

“No me arrepiento de ninguna de mis actividades durante esos años, lo que sí tuvo una merma fue mi actividad de investigación, y después de tener el cargo, he perdido el ritmo, cuesta mucho trabajo retomar el ritmo de investigación”.

“Las mujeres llegamos a puestos de responsabilidad, pero no a puestos de poder, esa es la realidad”.

“me indigna que me den chance, que digan, porque eres mujer, que sólo te conciben en tu calidad de mujer, o sea, yo soy una persona como cualquier otra, lo que yo hago, lo tienen que valorar por lo que yo hago y no porque soy mujer”.

“...para él había un cubículo que se lo amueblaron y se lo pusieron perfectamente bien, cuando yo llegué me dijeron, bueno tu puedes compartir el cubículo con tu esposo... pero yo no iba a compartir el cubículo con mi esposo, porque yo decía, ambos estudiamos, ambos obtuvimos el grado y ambos vamos a tener personalidad propia”.

“El mundo ha sido de los hombres, el mundo académico en este país ha sido de los hombres, entonces pues no es extraño que sean pocas las mujeres directoras en la UNAM”.

La relación entre género y poder se ha abordado desde distintas perspectivas dentro de la investigación feminista²³. Las entrevistas de esta investigación muestran que no existe una conciencia en todas las académicas entrevistadas sobre su condición de género, aunque en algunos casos, como ocurrió en otro estudio²⁴, encontramos que la entrevista cumplió la función de sensibilizar y hacer reflexionar a las académicas, observándose al finalizar que reconocían situaciones de discriminación de género.

Específicamente sobre su situación como directoras, se sienten satisfechas y realizadas con la experiencia en ese cargo, consideran que es una distinción y reconocimiento a su trayectoria, o que es un “servicio” que ellas hacen para retribuir lo que la universidad les ha dado, o que podrán enriquecer y hacer cambios en su entidad académica.

Como puede verse, subsisten serios obstáculos para que las mujeres accedan a cargos de toma de decisiones en la educación superior, lo que se relaciona estrechamente con el ya referido “techo de cristal”, y con el concepto de “laberinto” que como mencionamos anteriormente, permite entender de otro modo la experiencia que tienen las académicas directoras con el poder. Consideramos que existen barreras de ascenso para las mujeres que explican la compleja realidad del liderazgo femenino, lo cual no supone una ruta lineal, sino que es un camino que puede dividirse en distintas vías, con pasadizos directos e indirectos, puntos de cruce y desviaciones que muchas veces pueden llevar al punto de partida, en el que se encuentran innumerables obstáculos y retrocesos. Esta noción de laberinto, tiene asociada la idea de salidas y diversas alternativas, algo que resulta muy útil para explicar los liderazgos de las académicas directoras que hemos descrito.

El lento avance en la participación de las mujeres en puestos calificados y de dirección, también se ha relacionado con factores como estado civil, descendencia y movilidad geográfica, así como con los obstáculos y dificultades (reconocidos o no) que enfrentan en su vida profesional y que se deben tanto a factores intrínsecos de la cultura institucional y de la comunidad académica, como a patrones y modelos socioculturales que condicionan su comportamiento, como el cumplimiento del cuidado familiar y doméstico, asumido y potenciado con modelos culturales, que tienen exigencias y sanciones subjetivas y sociales²⁵.

3. Saber y Poder: Comparaciones entre México y Cuba

- Prevalece inequidad de género en el acceso a puestos de responsabilidad. Esto es más acentuado en la UNAM que abarca todas las ramas del conocimiento incluido las Ingenierías donde existe más lentitud en la incursión de mujeres. La UH. Posee las

²³ BLAZQUEZ Graf Norma y BUSTOS Romero Olga, *Op. Cit. (en prensa)*.

²⁴ BLAZQUEZ Graf Norma y BUSTOS Romero Olga, *Op. Cit.* 2008

²⁵ BONDER Gloria (2004). *Equidad de Género en Ciencia y Tecnología en América Latina: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades*. Oficina de Ciencia y Tecnología de la Organización de los Estados Americanos y la Comisión Interamericana de la Mujer de las Naciones Unidas. Washington D.C.; MIQUEO Consuelo, BARRAL Ma. José y MAGALLÓN Carmen (Eds) (2008). *Estudios Iberoamericanos de Género en Ciencia, Tecnología y Salud*. Prensas Universitarias de Zaragoza, España.

carreras de Ciencias Sociales y Humanísticas, Ciencias Exactas, Naturales y Económicas que expresan una segregación horizontal unida al aumento de mujeres en ramas tradicionalmente representadas por hombres. Esta divergencia puede explicar las diferencias en la composición por sexo de las poblaciones universitarias en ambos casos y su expresión en los diversos estratos de estas instituciones incluidas la composición por sexo en los puestos de responsabilidad para una mayor presencia de mujeres directivas en UH.

- Las directoras en ambas universidades provienen de familias con un clima socioeconómico favorable que fomentó en ellas intereses culturales e intelectuales.
- En ambos casos la figura materna estaba representada por mujeres con estudios de nivel medio dedicadas al hogar por lo que estas académicas representan la primera generación de mujeres profesionales en sus familias. Estas académicas rompen con el modelo de feminidad de sus madres y tuvieron la oportunidad histórica de acceder a la universidad y transgredir las concepciones de género familiar y social.
- Las académicas cubanas provienen de familias sin tradición de profesionales mientras que las académicas mexicanas contaban con una figura paterna profesionista. El padre y otras figuras masculinas constituyeron modelos para todas. En el caso de México las madres, tías o abuelas fueron apoyo importante para los estudios universitarios.
- Desde pequeñas mostraron gusto por el conocimiento, buen aprovechamiento y rendimiento escolar y todas refieren alguna influencia favorable de docentes durante su educación universitaria.
- En todas se aprecia la existencia de oportunidades sociales incluyendo las diferencias del contexto socioeconómico y político de ambos países. Las directoras de México tuvieron más oportunidad de salir a estudiar postgrados al extranjero y las de Cuba tuvieron la posibilidad de estudiar a partir del proceso revolucionario.
- Las directoras de ambas universidades cuentan con los mayores grados académicos, nombramientos y reconocimientos. Poseen una carrera académica de grandes logros que las ha hecho merecedoras de ocupar esos cargos.
- El poder ejercido por mujeres, suele caracterizarse por una búsqueda mayor de consenso y acuerdos lo que resulta gratificante para la autoestima. Así, estas mujeres consideran que, las cualidades o habilidades personales, relacionales, les posibilitan un estilo de dirección más participativo, persuasivo y democrático unido al gusto por el trabajo.
- El poder en las sociedades patriarcales está atravesado por una concepción hegemónica de masculinidad: agresividad, omnipotencia, prepotencia, autosuficiencia, autoritarismo. Estas mujeres han tenido que hacer suya esta noción de poder acentuando los matices androcéntricos de dirección. Sin embargo, las asignaciones hegemónicas de “feminidad” podrían resultar poco propicias para ejercer el poder público tal como es entendido desde el patriarcado. Esto puede ser fuente de conflictos identitarios. Por ello, aflora la necesidad de promover posiciones críticas capaces de crear estilos de liderazgo no jerárquicos, luchar contra una cultura discriminatoria históricamente establecida a hombres y mujeres para impedir la reafirmación de la desigualdad y de la inferioridad femenina.
- En ambos países las entrevistadas sienten que asumir sus cargos de dirección implica costos a nivel de carrera laboral, que habría rezago en su productividad académica. En

el caso de Cuba vivencian cierta presión para aceptar esos cargos y en México destacan que tienen ese puesto porque les reconocieron su trabajo.

- La división sexual del trabajo incide en que las mujeres accedan a puestos de liderazgo en confrontación con sus relaciones personales. En Cuba esto puede impactar subjetivamente al excluir la idea de tener una relación de pareja o de familia, evitar o posponer la tenencia de hijos/as sin que ello sea una decisión asumida. En otros casos el ascenso al liderazgo está condicionado por su entrada tardía al mercado laboral después de haber terminado de criar a sus hijos/as.
- Las relaciones de pareja han sido conflictivas en varias de estas mujeres. La mayoría se ha separado o divorciado; En ambos países alguna de ellas es soltera y al menos una también sigue casada. La mayoría tuvo descendencia.
- La familia y la maternidad constituyen motivaciones esenciales al igual que la profesión. Esto, unido al androcentrismo institucional, evidente en la extensión de la jornada laboral, puede complicar la vida de las mujeres más aún si tienen hijos/as o familiares dependientes. Esto se traduce en una menor disponibilidad de tiempo libre para ellas, tiempo donde se gestan estrategias y redes para acceder al liderazgo.
- Aunque se observa mayor conciencia de género en las directoras cubanas, en general existe insuficiente conciencia de género en todas las académicas entrevistadas. Ello les impide analizar críticamente su vida personal y académica desde esta perspectiva.
- Es común que, en la propia entrevista, las académicas tomen conciencia de haber vivido inequidades de género lo que evidencia el impacto subjetivo de este tipo de estudio y su contribución en la formación de una cultura crítica de género. Ello fue más evidente en las directoras de la UNAM. Por ello, es necesario articular el acceso al poder de las mujeres con la reflexión de sus experiencias desde una mirada de género como una forma de interrogar a la realidad, a la desigualdad y a sí mismas como posibles reproductoras o transformadoras de la cultura patriarcal.

Al lograr entender las distintas barreras que componen un laberinto, es posible trabajar con y para las mujeres con el propósito de que puedan superar obstáculos, esquivar rutas que conducen a desvíos de la meta original, comprender el significado de los prejuicios y entender el papel de las mujeres en la sociedad.

Identificar los elementos que se oponen a una plena participación de las mujeres en todos los niveles dentro de las universidades es una tarea de la mayor importancia. Lo mismo puede decirse de los cambios de mentalidad que se están produciendo en las mujeres que llegan a los puestos más altos de dirección y responsabilidad, así como las transformaciones sociales, las tensiones y las rupturas que se pueden generar dentro de las instituciones educativas y de investigación, en el avance hacia la equidad de género. En esta reflexión, debemos recuperar la importancia de impulsar y fortalecer las políticas de acción afirmativa dentro de las instituciones de educación superior, como una estrategia necesaria para acortar los tiempos que permitan lograr la equidad de género.

Estos resultados también contribuyen a la memoria histórica, difusión y reconocimiento de la vida de las académicas, sus hábitos e intereses, su vida social, profesional y familiar, y la dedicación e interés que mantienen a lo largo de su trayectoria. En particular, destaca el punto de vista de estas académicas directoras y sus especificidades dentro de la comunidad

universitaria, principalmente en relación con el acceso y ejercicio del poder en puestos de decisión y la importancia de que cada vez más mujeres ocupen estos cargos.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

ALFONSO, R. (2006) *Mujeres académicas: subjetividad fragmentada*. Trabajo de Diploma tutorado por Dra. Lourdes Fernández Rius. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana. Inédito.

BLAZQUEZ GRAF Norma y BUSTOS ROMERO Olga. (2008) *Académicas Pioneras. Trayectorias y Contribuciones en la UNAM*. México. CEIICH, DGAPA, UNAM.

BLAZQUEZ GRAF Norma y BUSTOS ROMERO Olga. (s.f.e.) *Saber y Poder. Las Directoras de la UNAM*. México. CEIICH, DGAPA, UNAM. (*en prensa*).

BLAZQUEZ GRAF Norma y FLORES Javier. (2005) “Género y ciencia en América Latina. El caso de México”. En: BLAZQUEZ GRAF Norma y FLORES Javier. (Eds.). *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica*. CEIICH/UNAM, UNIFEM. México. Plaza y Valdés. 2005 pp. 305-328.

BLAZQUEZ GRAF Norma. (2008) *El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a la ciencia y la tecnología*. México. CEIICH, UNAM.

BONDER Gloria. (2004) *Equidad de Género en Ciencia y Tecnología en América Latina: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades*. Oficina de Ciencia y Tecnología de la Organización de los Estados Americanos y la Comisión Interamericana de la Mujer de las Naciones Unidas. Washington D.C.

BURIN, Mabel. (2008) “Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”. *ANUARIO DE PSICOLOGÍA*. Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona, España. Volumen 39. Número 1 Abril.

BUSTOS ROMERO Olga. (s.f.e.) *Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia*. *Revista Ciencia*, México. No. Especial de Género y Ciencia, Academia Mexicana de Ciencias. (*en prensa*)

BUSTOS ROMERO Olga. (2003) “Las académicas de la UNAM en puestos directivos y cómo seguir rompiendo el techo de cristal”. En: BUSTOS Olga y BLAZQUEZ Norma (Coords.). *Qué dicen las Académicas Acerca de la UNAM*. México. CAU, UNAM, 2003, pp. 43-54.

BUSTOS ROMERO Olga. (2008) “Los retos de la equidad de género en la educación superior en México y la inserción de mujeres en el mercado laboral”. *Revista ARBOR ciencia, pensamiento y cultura*. Madrid, España. 2008:795-811.

BUSTOS ROMERO Olga. (2005) “Recomposición de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales”. En SIERRA R. y RODRÍGUEZ G. (Comps.). *Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y El Caribe*. México. UDUAL-IESALC/UNESCO. 2005:257-290.

CUADRADO, Isabel. (2004) “Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes”. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Argentina. *Psicothema*. Vol. 16, nº 2, pp. 270-275

EAGLY, Alice and CARLI Linda. (2007) *The Truth About How Women Become Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.

ESPINA, Mayra. (2010) Desigualdad, equidad y política social. Integración de estudios recientes en Cuba. La Habana. CIPS

FERNÁNDEZ RIUS, Lourdes. (2001) “Roles de género y mujeres académicas El caso de Cuba”. En: PEREZ SEDEÑO, Eulalia (Ed.). *Las Mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología*. España, OEI 2001:125-143

FERNÁNDEZ RIUS, Lourdes. (2011) *Género y Ciencia: ¿la apoteosis del egoísmo?* La Habana. Editorial de la Mujer

HERNANDO GONZALO, Almudena. (2007) “Sexo, Género y Poder. Breve reflexión sobre algunos conceptos manejados en la Arqueología del Género”. *Complutum*, Vol. 18: 167- 174

LAGARDE, Marcela. (2000) *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid, España. Editorial Horas y Horas.

LARA JUNCO, Teresa (2010) *Mujeres en tránsito*. La Habana, AECID.

LUPANO PERUGINI, María Laura. “Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes”. *Psicodebate 9. Psicología, cultura y sociedad* en <http://www.palermo.edu> 14/12/2011

MIQUEO Consuelo, BARRAL Ma. José y MAGALLÓN Carmen (Eds). (2008) *Estudios Iberoamericanos de Género en Ciencia, Tecnología y Salud*. España. Pressas Universitarias de Zaragoza.

ORTIZ-ORTEGA, Adriana. (2009) *Poder, Mujer y liderazgo: guía incluyente en un contexto global*. México. Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León.

RAUBER, Isabel. (1998) *Género y poder*. Argentina. Editorial UMA.

RUBIN, Gayle (1996) “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en LAMAS, Marta. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. p. 45.

México: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. Editorial M.Á. Porrúa.

STOLTE-HEISKANEN Verónica (Ed.) (1991) *Women in Science. Token Women or Gender Equality*. Berg, Oxford, New York.

Fuentes de Datos:

Academia Mexicana de Ciencias. *50 años*. México, 2009.

Comisión Europea. *Política Científica de la Unión Europea. Promover la Excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. ETAN. Luxemburgo, 2001.

Comisión Europea. *Women in Science: What do the Indicators Reveal?*. Third European Report on Science and Technology Indicators. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo, 2003.

Comisión Europea. *She Figures 2006. Women and Science Statistics and Indicators*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las comunidades Europeas. Luxemburgo. 2006.

Comisión Europea. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Directorate-General for Research Communication Unit. Bruselas. 2009.

Comisión Europea. *More women in senior positions – key to economic stability and growth*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. 2010.

Datos y Cifras Mundiales sobre las Mujeres. ONU MUJER 2010.

Declaración de la Conferencia Mundial de Ciencia. “Ciencia y el uso del Conocimiento Científico”. Budapest, Hungría, Junio de 1999.

El Colegio Nacional, documento disponible en: www.colegionacional.org.mx

ONU MUJERES. *El Progreso de las Mujeres en el Mundo. En busca de la Justicia 2011-2012*. ONU, 2011.

Secretaría de Educación Pública (SEP). 2009-2011 Actualidades México en: (www.actualidadesmexico.com.mx/2010/11/ganadores-del-premio-nacional-de-ciencias-y-artes-2010).

Sistema Integrado de Información sobre Investigación Científica y Tecnológica, 2010, www.siicyt.gob.mx

UNAM. *Anuario estadístico 2007*. Disponible en:

http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2007/pdf/5_Pescolar07.pdf

UNAM. Dirección General de Planeación. Base de datos, 2008.

UNAM. Agenda Estadística 2010. Disponible en:

<http://www.estadistica.unam.mx/agenda/agendas/2010/>. (Consulta de junio, 2011)

UNAM. <http://www.directorio.unam.mx/consultasvarias.htm> . Recuperado el 22 marzo, 2011.

UNAM. (<http://www.unam.mx/acercaunam/administracion/index.html> consulta de 2011).

UNESCO. Documento de trabajo sobre la *Conferencia Mundial “La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y Acción”*, realizada del 5 al 9 de octubre de 1998. París, 1998.

UNESCO. Women in Science: under-represented and under-measured. *UIS Bulletin on Science and Technology Statistics*. No. 3, November. UNESCO Institute for Statistics, Montreal, Canadá. 2006.

UNESCO. *Compendio mundial de la educación 2008: Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*, Instituto de Estadística de la UNESCO, disponible en: www.unesdoc.unesco.org/images/0018/001816/181694s.pdf

UNESCO. Indicadores terciarios.

<http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx>UNESCO.
<http://www.uis.unesco.org/publications/GED2009>

UNESCO. Documento derivado de la II Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, 2009: “La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. ED. 2009/CONF. 402/2, Sede de la Unesco, París, Francia, 5 al 8 de julio, 2009.

UNESCO. *Women in Science*. Institute for Statistics Fac. Sheet, No. 6. October 2010.