



¿Una academia sexista? Desigualdades de género en la experiencia profesional de científicas sociales en México

<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.13358>

Menara Guizardi



Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), Argentina; Universidad de Tarapacá, Chile

Natalia Marroquín-Sánchez



Universidad Central de Chile, Chile

Isabel Araya



Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile

Resumen

El artículo presenta un estudio cualitativo sobre las experiencias de desigualdad de género de 20 científicas sociales en cargos de docencia universitaria o investigación en México, con el objetivo de identificar las situaciones sexistas que se observan en sus entornos laborales. La metodología adoptada fue la etnografía feminista, centrada en la interacción dialógica con las académicas y en el análisis interpretativo de sus relatos. El estudio se enmarca en un proyecto de larga escala desarrollado en Argentina, Brasil, Chile y México. Los resultados para el caso mexicano develan que 13 entrevistadas vivieron desigualdades de género en sus experiencias con los colegas académicos y nueve con superiores jerárquicos varones. Siete mujeres mencionaron estas situaciones con otras académicas que ejercían cargos directivos. Estos hallazgos serán discutidos en cuatro ejes principales: 1) las desigualdades reproductivas con relación a los varones; 2) las asimetrías de reconocimiento y poder; 3) las brechas salariales y de distribución de tareas y, 4) las desigualdades propulsadas por mujeres. Las conclusiones indican que el sexismo constituye un cuadro generalizado y naturalizado en los entornos profesionales analizados. La existencia articulada de obstáculos androcéntricos impide que las académicas puedan desarrollar su trayectoria profesional libre de violencia y en igualdad de condiciones.

Palabras clave

Sexismo; desigualdad de género; ciencias sociales; mujeres académicas; educación superior; México.

Registro

Artículo de investigación
Recibido: 05/12/2025
Aceptado: 30/12/2025
Publicado: 21/01/2026

A Sexist Academia? Gender-based Inequalities in the Professional Experience of Female Social Scientists in Mexico

Abstract

This article presents a qualitative study on the experiences of gender-based inequality among 20 female social scientists in university teaching or research positions in Mexico, with the aim of identifying the ongoing sexist mechanisms in their work environments. The methodology adopted was feminist ethnography, centered on dialogical interaction with the female academics and the interpretive analysis of their narratives. The study is part of a large-scale project developed in Argentina, Brazil, Chile, and Mexico. The results of the Mexican case reveal that thirteen interviewees lived gender-based inequalities in their experiences with male academic colleagues and nine with their male superiors. Seven women mentioned these situations with other female academics whom held leadership positions. These findings will be discussed in four main axes: 1) reproductive inequalities in relation to men; 2) asymmetries of recognition and power; 3) salary and task distribution gaps; and 4) inequalities driven by women. The findings indicate that sexism is widespread and normalized in the professional environments analyzed. The interconnected character of androcentric obstacles prevents female academics from developing their professional careers free from violence and on equal terms.

Keywords

Sexism; gender-based inequality; social sciences; female academics; higher education; Mexico.

License



Cómo citar este artículo

GUIZARDI, Menara; MARROQUÍN-SÁNCHEZ, Natalia; ARAYA, Isabel. ¿Una academia sexista? Desigualdades de género en la experiencia profesional de científicas sociales en México. En: Entramado. Enero - junio, 2026. vol. 22, no. 1. p. 1-30. e-13358 <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.13358>

1. Introducción

Este artículo analiza las experiencias de desigualdad de género vividas por científicas sociales en el desempeño de cargos de docencia universitaria o investigación en México. Su objetivo es identificar las distintas situaciones que institucionalizan entornos laborales sexistas en la academia de este país, observando el impacto que tienen en las carreras de las mujeres.

Según [Flores y Espejel \(2015\)](#), el sexismo constituye un cuadro general en los espacios académicos mexicanos, organizando no solo las jerarquías institucionales, sino los sentidos de las interacciones sociales ([Flores y Espejel, 2015](#)). El sexismo es una urdimbre de simbolismos que, de “manera sutil y en disimulo”, va transitando “circularmente entre los distintos agentes con presencia en las universidades” ([Flores y Espejel, 2015, p. 130](#)). Se sostiene a partir de justificaciones interpretativas, afectivas y fácticas de los procesos de subordinación de las mujeres y diversidades sexo-genéricas. Conforman, así, el subsidio simbólico que normaliza el avance hacia formas de violencia más físicas ([Flores y Espejel, 2015](#)). El sexismo permite “mantener en situación de inferioridad, subordinación, explotación al sexo opuesto, en tanto valoración (en las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual) que se hace de una persona atendiendo a la categoría sexual biológica a la que pertenece” ([Flores y Espejel, 2015, p. 130](#)).

Todo ello se apoya en una perspectiva androcéntrica que establece a los varones como sujetos prioritarios de la producción del conocimiento académico. Este androcentrismo se caracteriza por al menos tres elementos vinculados entre sí. Primero, “se evidencia en la escasez de mujeres y cuerpos feminizados [...]. Esta escasez no es ni única ni principalmente numérica, sino respecto a los cargos y puestos de poder dentro de las comunidades” ([Bernabé, 2019, p. 291](#)). Este “sesgo androcéntrico” se manifiesta además “en la feminización de ciertas áreas en detrimento de otras, en el reparto de tareas” ([Bernabé, 2019, p. 291](#)). Segundo, tiene una dimensión conceptual, pues la elección de teorías se inclina hacia “aquellas que reproducen y naturalizan el statu quo opresivo hacia las mujeres. Las comunidades científicas favorecen aquellas teorías que van mano a mano con el prejuicio sobre su inferioridad intelectual” ([Bernabé, 2019, p. 291](#)). Tercero, también opera a partir de “la exclusión de las mujeres y la diversidad que objetos de estudio” ([Bernabé, 2019, p. 291](#)).

Diversas investigaciones previas confirman la vigencia del sexismo y androcentrismo en las universidades mexicanas, identificando que las mujeres se encuentran rezagadas profesionalmente en la docencia superior e investigación científica en comparación con los varones ([Bautista, 2023](#); [Cárdenas, 2015](#); [Mingo y Moreno, 2017](#)). Esta realidad se expresa en su baja participación en cargos académicos en el país –del 33%–, un índice muy inferior al promedio regional latinoamericano –del 49,8%– ([López y Guizardi, 2025](#)). Pero se trata de un fenómeno delineado desde diversas dimensiones relacionales, simbólicas, políticas y materiales (económicas y espaciales, incluso) ([Buquet, 2011](#); [Izquierdo y Atristan, 2019](#); [Galaz y Gil, 2009](#)). Su estudio demanda una mirada atenta a las experiencias cotidianas de las académicas: a sus posibilidades y límites en los espacios institucionales donde se desempeñan ([Preciado, 2023](#); [Ramírez, Bernal y Pérez, 2021](#)).

Considerando estos antecedentes, esta investigación indaga cualitativamente sobre las experiencias de 20 científicas sociales que ejercen sus labores en universidades de 11 estados mexicanos. El propósito es identificar las situaciones relacionales androcéntricas presentes en sus desempeños laborales cotidianos. Amparadas en [Flores y Espejel \(2015\)](#), asumimos que su reproducción contribuye a configurar un sentido común sexista, habilitando simbólicamente la existencia de violencias y agresiones de carácter sexual. Cuatro posicionamientos teóricos enmarcan nuestros análisis en este estudio.

El primero alude al concepto de género: asumimos que “el cuerpo es biológico y cultural a un mismo tiempo; desde él se adquiere y desarrolla la identidad sexual-genérica; se conforma, se proyecta y se vive la sexualidad” ([Castañeda-Salgado, 2010 \[1993\], p. 122](#)). No se trata de negar la dimensión biológica ([Lamas, 2022](#)), sino de reconocer que las representaciones sobre los sexos son construidas en un sistema de dominio político, apoyándose en una interpretación hegemónica sobre la relación entre la naturaleza y lo sexual ([Lagarde, 2018](#)).

En segundo lugar, consideramos que las interpretaciones socioculturales sobre el género son cambiantes en términos históricos además de ser también muy conflictivas; ellas impactan en la división del trabajo, afectando la manera como las distintas sociedades y grupos reparten las tareas y funciones consideradas propias de los hombres, de las mujeres y de las diversidades sexo-genéricas ([Lamas, 2022](#)). En los espacios sociales configurados a partir de patrones patriarcales de poder –como la academia mexicana– esta división suele empujar a los hombres a las actividades productivas y a las mujeres a las reproductivas. El debate de género apunta a visibilizar cómo los aspectos culturales, simbólicos, relacionales y performativos inciden en esta diferenciación y en la segregación laboral en las sociedades contemporáneas debido a la internalización de los mandatos de género ([Lamas, 2022](#)).

El tercer posicionamiento recupera el trabajo de [Lagarde \(1993\)](#) sobre los cautiverios que la dominación masculina construye para las mujeres. La autora observó cómo, en México, el poder patriarcal se asienta en la producción prototípica de una imagen del “deber ser” femenino asociado a la figura de la madre y de la esposa ([Lagarde, 1993](#)). Esto supone para las mujeres vivir “de acuerdo con normas que expresan su ser –de y para– otros”, dedicándose mayormente a “realizar tareas de reproducción y tener relaciones de servidumbre voluntaria” ([Lagarde, 1993, p. 363](#)).

Nuestro cuarto eje teórico se enfoca en el concepto de desigualdad de género: adherimos a una comprensión de la larga duración simbólica, social y cultural de la dominación masculina. Reconocemos, además, que las circunstancias de inequidad vividas por las mujeres académicas son parte de un “privilegio histórico (a veces denominado privilegio heredado)”, que alude a “las ventajas que se obtienen de la pertenencia a categorías sociales dominantes (altamente valoradas): ser blanco, hombre, de clase alta, sin discapacidad, cisgénero, heterosexual” ([Bisson, Grindstaff y Kyaw Tha Paw, 2022, p. 9](#)). Esta persistencia histórica y transcultural de prejuicios a favor de los hombres “subraya la importancia de los factores distintos de la representación numérica para abordar la desigualdad social” ([Bisson et al., 2022, p. 9](#)).

Para abordar estos temas, empezaremos presentando un breve estado del arte sobre la desigualdad de género en la academia mexicana la metodología y el perfil muestral del estudio. Adentrándonos en el análisis de los resultados cualitativos, veremos que 13 entrevistadas relataron desigualdades de género en sus experiencias con los colegas académicos y nueve con sus superiores jerárquicos. Siete mujeres mencionaron dichas experiencias con académicas que, en su mayoría, ejercían cargos directivos. Presentaremos estos hallazgos dividiéndolos en cuatro ejes principales: 1) las desigualdades reproductivas con relación a los varones; 2) las asimetrías de reconocimiento y poder entre hombres y mujeres; 3) las brechas salariales y de distribución de tareas; y, 4) las inequidades perpetradas por mujeres. En el apartado final, presentamos las conclusiones centrales del estudio.

2. Estado del arte: las desigualdades de género en la academia mexicana (2000-2025)

México vivió un proceso de expansión de las universidades públicas, con la ampliación de los cargos académicos y oportunidades de progresión laboral entre 2000 y 2010 ([Galaz y Gil, 2009](#)). Pero se trató de un proceso contradictorio, que vino acompañado de modelos de precarización y explotación laboral. Se perpetuó, así, un entorno que privilegiaba la competencia y la productividad por sobre el bienestar de las y los trabajadores, y este modelo siguió afectando más a las mujeres académicas, que arrastraban las sobrecargas domésticas ([Preciado, 2023](#)).

[Galaz y Gil \(2009\)](#) investigaron el impacto de estas políticas. Con datos de dos encuestas nacionales aplicadas al personal académico, identificaron grandes cambios en su ejercicio profesional. Primero, un proceso de feminización de los mercados laborales, con un incremento del ingreso de académicas a las universidades mexicanas. Ellas ya no eran consideradas una presencia minoritaria, sino trabajadoras clave; pero se esperaba que vivieran “en, por y para la universidad” ([Galaz y Gil, 2009, p. 3](#)). Segundo, la exigencia de niveles formativos cada vez más avanzados para sostenerse en este nicho laboral. Tercero, la inserción laboral tardía en los cargos estables se generalizó, repercutiendo en la menor cuantía de los aportes jubilatorios. Cuarto, se registró una variación de los capitales culturales de los hogares de

procedencia de estas/os académicos. Las personas que ingresaron a la academia entre 2000 y 2009 provenían de entornos familiares con mayor acceso a la educación formal que las que lo hicieron en los noventa ([Galaz y Gil, 2009](#)). Esto puede ser resultado de la masificación del acceso a la educación en México; pero también podría indicar un recrudescimiento del carácter elitista de la academia del país.

La proporción de las mujeres como estudiantes de las carreras universitarias pasó del 17%, en 1970, a casi el 50%, en 2000 ([Bustos, 2000](#)). En la primera década del siglo actual, las matrículas femeninas seguían su tendencia al incremento, pero su participación se sostenía más expresiva en algunos campos que en otros. En las ciencias sociales, el número de las estudiantes en las licenciaturas superó al de hombres en esta década ([Cardaci, 2005](#)). Pero esto no garantizó “la equidad de oportunidades” para las estudiantes; tampoco mejoró “la calidad de vida de las universitarias ni en su tránsito por las universidades ni en su vida productiva o familiar” ([Velasco, 2007, p. 45](#)). [Cardaci \(2005\)](#) subrayó, asimismo, una ausencia de estudios sistemáticos sobre estas desigualdades, que fueron desatendidas en los programas de género y como tema de la militancia feminista mexicana del periodo. [Zubieta y Marrero \(2005\)](#) expresaron su preocupación con la persistente subrepresentación femenina en varios campos del conocimiento científico y con la ausencia de políticas públicas nacionales para subsanar estas asimetrías.

Según [Osorio y Martell \(2009\)](#), en la primera década de este siglo las universidades mexicanas se apoyaban en prácticas, normas y actividades que favorecían al desarrollo laboral y profesional de los académicos, manteniendo la desventaja de sus pares mujeres. Las autoras identificaron que las académicas ejercían más actividades de docencia de licenciatura, mientras los hombres se dedicaban a la investigación y docencia de posgrado (tareas con mejores puntajes en las evaluaciones de productividad). Pese a ello, las estadísticas oficiales mexicanas sugieren avances significativos en la productividad femenina en la investigación universitaria en la primera década del siglo veintiuno ([Izquierdo, 2009](#)). Empero, esto no se reflejó en el mejoramiento de los estímulos económicos atribuidos a las investigadoras como, por ejemplo, mayor acceso al Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) (particularmente, a los niveles jerárquicos más elevados) ([Izquierdo, 2009](#))¹. Tampoco se reflejó en el incremento de la participación femenina en puestos de mayor jerarquía dentro de las universidades o agencias científicas; en cargos editoriales, redes y asociaciones cruciales en la actividad académica nacional ([Zubieta y Marrero, 2005](#); [Velasco, 2007](#)).

Estudios cualitativos del periodo observaron que las académicas sentían una pasión vocacional por su quehacer y un fuerte compromiso con enseñar e investigar ([Hernández, 2004](#)). Además, ellas establecían expectativas elevadas sobre su desempeño y sobre el impacto de su trabajo. No obstante, estas expectativas se veían frustradas por barreras estructurales de desigualdad de género: por la persistencia de sesgos y prejuicios androcéntricos institucionales ([Cerros y Ramos, 2009](#)). Se observaba asimismo una falta de reconocimiento por las labores femeninas, la carga desigual enfrentada por las mujeres en las tareas administrativas menos prestigiosas y su enorme dificultad para equilibrar el trabajo remunerado con la sobrecarga reproductiva gratuita. Este cuadro sistémico y reiterado las llevaba al agotamiento, impidiéndoles avanzar en sus carreras. La mayoría de las académicas entrevistadas por [Hernández \(2004\)](#) expresó insatisfacción por la dificultad para obtener dichos reconocimientos y por la falta de políticas educacionales/científicas en esa dirección. Los puestos laborales más estables, con mejores sueldos, disposiciones temporales y prestigio comunitario estaban copados por hombres. El estudio identificó, finalmente, que las diferencias de posibilidades de los varones se debían a que no tenían en su responsabilidad los cuidados familiares y trabajos domésticos. Asumir estas funciones sin poder compartirlas equánimamente con sus parejas ponía a las académicas en una situación de desventaja estructural. [Cerros y Ramos \(2009\)](#) investigaron las dimensiones emocionales de este esfuerzo de coordinación de las tareas productivas y reproductivas entre académicas con alta productividad científica. Ellas valoraron sus experiencias profesionales, pero indicaron que debieron realizar muchas horas no remuneradas de investigación en sus hogares para mantener la productividad científica mientras sostenían

¹ El organismo fue creado en 1984 con el nombre “Servicio Nacional de Investigadores” –solo en masculino– para estimular la producción científica mediante el incentivo por méritos y el nombramiento como “investigador/a nacional”. Beneficia a investigadoras/es de instituciones científico-universitarias en México o en el extranjero ([Zubieta y Marrero, 2005](#)). A partir de 2022 se pasó a denominar Servicio Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), para incluir explícitamente a las mujeres.

cuidados y realizaban trabajos domésticos ([Cerros y Ramos, 2009](#)). [Ruiz \(2005\)](#) también concluyó que el reclamo de las familias y entornos sociales por su desempeño como madres y esposas, la culpabilidad de dedicar tiempos al trabajo académico (e, incluso, de obtener logros profesionales importantes) empujaban las académicas mexicanas al agotamiento y al estrés.

Entre 2010 y 2025, las demandas de equidad de género se redimensionaron en la academia mexicana, propulsadas por la movilización estudiantil. El escenario laboral universitario presentó cambios, pese a seguirse perpetrando la inequidad de género. Las académicas pasaron a ser más numerosas en algunas áreas científicas consideradas prestigiosas (como biología y química), pero los dos nichos con mayor participación femenina (ciencias de la conducta y sociales) seguían arrastrando tareas de cuidado y relacionales ([Cárdenas, 2015](#)). También persistían las diferencias salariales: ellas recibían remuneraciones inferiores a las de sus colegas hombres en funciones similares, incluso presentando más elevados niveles de cumplimiento académico.

[Sieglin, Zuñiga y Ramos \(2014\)](#) identificaron la persistencia en las universidades públicas mexicanas diversos obstáculos informales (de orden relacional y simbólico) enfrentados por las académicas cotidianamente, como, por ejemplo, las discriminaciones y el sexismo. Su estudio confirmó la reproducción de un sistema de interacción y comunicación regulado por cosmovisiones androcéntricas ([Sieglin et al., 2014](#)). En sus ambientes laborales, las académicas escuchaban frecuentemente chismes, amenazas ocultas, cuestionamientos personales y comentarios discriminatorios que resultaban difíciles de denunciar y que no eran considerados relevantes. Los feminismos académicos desempeñaron un papel central en este periodo visibilizando las desigualdades y las discriminaciones enfrentadas por las mujeres en la educación superior ([Buquet, 2011](#)). Especialmente desde 2010, se reforzó la militancia para la “creación e instalación de centros, programas o institutos dedicados a los estudios de género en las universidades” ([Buquet, 2011, p. 213](#)). Se demandó “la incorporación de estas temáticas en la formación de las y los jóvenes universitarios” y “la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las estructuras universitarias” ([Buquet, 2011, p. 213](#)).

El trabajo de [Flores, Espejel y Martell \(2016\)](#) con estudiantes y profesoras de ciencias sociales en la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) confirmó que, más allá de la existencia de discursos institucionales de igualdad de género, las situaciones de discriminación, violencia y sexismo afectaban sus relaciones cotidianas. Las entrevistadas relataron tener que enfrentar regularmente gestos obscenos, palabras soeces, miradas lascivas y actos ofensivos. Ellas denunciaron la naturalización de las actitudes misóginas y comentarios machistas de los académicos, aportando discursos que culpabilizan a las mujeres por “exhibirse”. Su estudio identificó, asimismo, cómo algunas académicas establecían relaciones de poder patriarcales con otras mujeres, reproduciendo violencia de género y sexismo (o buscaban hacerlo) cuando ocupaban posiciones importantes. Otras autoras observaron que las desigualdades de género en las universidades también respondían a condiciones socioculturales más generales de la sociedad mexicana ([Rivera, Mairesse y Cowan, 2017](#)). El trabajo de [Barreto y Flores \(2016\)](#) identificó que el sexismo tiene un carácter performático en las universidades: depende de un conjunto de comportamientos e interacciones repetidos a diario que instalan un marco de supremacía masculina y cosificación de las mujeres ([Mingo y Moreno, 2017](#)). La inercia de reproducción de estos comportamientos entre los cuerpos académicos fue desafiada en las universidades mexicanas por las estudiantes: se organizaron para cursar denuncias judiciales y exponer los casos en los medios ([Mingo y Moreno, 2017](#)). Una de las estrategias estudiantiles exitosas fueron los “tendederos del acoso”. En estas manifestaciones, se colgaban las fotos de los agresores en alambres dispuestos en el espacio público de la universidad, buscando con ello visibilizar la violencia sexual y romper el velo de protección a los agresores ([Chapa, Cadena, Almanza y Gómez, 2022](#); [González y Gress, 2023](#)).

[Izquierdo y Atristan \(2019\)](#) analizaron el ingreso, promoción y permanencia de las mujeres en el SNII, confirmando la persistencia de los techos de cristal: obstáculos de diversos tipos (formales e informales; materiales y simbólicos) que les impedían desplegar en toda su amplitud su trayectoria académica. Las investigadoras entrevistadas por [Izquierdo y Atristan \(2019\)](#) expresaron importantes crisis de sentido sobre los obstáculos que debían superar reiteradamente. Ellas cuestionaron los significados de su pertenencia

a la comunidad académica, apuntando al androcentrismo de las evaluaciones (para publicar, acceder a cargos y financiamientos), y al abuso sistemático de su trabajo en las colaboraciones con hombres ([Izquierdo y Atristan, 2019](#)). Observaron cómo las normas y condiciones institucionales reproducían una perspectiva machista del ejercicio académico, sin considerar la conciliación con las funciones productivas y reproductivas ([Izquierdo y Atristan, 2019](#)).

[Ramírez et al. \(2021\)](#) volvieron sobre estos temas y analizaron la percepción de las y los investigadores de tiempo completo del SNII acerca de las condiciones que impactan su productividad y libertad académica. Enfocaron en cómo el sistema sexo-genérico afectaba a las investigadoras, impidiendo romper el techo de cristal y conciliar las esferas productiva y reproductiva. [Cortés y Castillo \(2024\)](#) concluyeron que ingresar al SNII representa “un esfuerzo en la trayectoria académica de un hombre, y un esfuerzo mayúsculo en la trayectoria de una mujer” (p. 75). [Bautista \(2023\)](#) indicó que, actualmente en México, persiste una menor participación de las mujeres en docencia e investigación universitaria en comparación con los hombres. [Garrido y Tapia \(2022\)](#) confirmaron también el encasillamiento de las académicas en áreas del conocimiento para las cuales las universidades disponen de menos recursos, siendo los hombres mayoría en los campos mejor financiados. [Preciado \(2023\)](#) confirmó el carácter naturalizado de las descalificaciones, marginaciones y obstáculos impuestos a las mujeres en el medio laboral. Su estudio mostró la existencia sistémica de una cultura académica androcéntrica que sería clave para reproducir las jerarquías de género. En los apartados empíricos de este artículo veremos que varias de estas realidades fueron identificadas en las experiencias de nuestras entrevistadas. Pero antes de ello, introduciremos la metodología del estudio.

3. Metodología

Este artículo se enmarca en un proyecto etnográfico comparado de larga escala, iniciado en 2023, y que aborda las experiencias de las científicas sociales no solo en México, sino en otros tres países latinoamericanos: Chile, Argentina y Brasil (ver Fig. 1)². Con una mirada atenta a la heterogeneidad constitutiva de las experiencias femeninas, el estudio indaga, específicamente, cómo impactan los sesgos androcéntricos y las redes de poder masculinas en los espacios académicos, afectando los desempeños formativos de las mujeres y, a la vez, en sus experiencias vitales, en su salud –física, mental, emocional– y en sus posibilidades de insertarse y progresar profesionalmente en cada país. Así, este artículo discute una parte de los resultados del tercer estudio de caso de un proyecto dedicado a las científicas sociales de América Latina. El primer estudio ya se dedicó fue desarrollado en Chile y sus resultados integrales ya se encuentran publicados ([Guizardi et al., 2025](#)). El segundo estudio se desarrolló en Argentina y los hallazgos también ya están integralmente presentados ([Guizardi, 2026](#)).



Figura 1. Código QR code para el video: “Mujeres & Academia: La trama de desigualdades en América Latina”.
Nota: Fuente: Producido por La Cocina de Investigación para el Proyecto Fondecyt 1230017, “Mujeres & Academia”.

² Contamos con la colaboración de La Cocina de Investigación, un colectivo de jóvenes antropólogas feministas de Argentina que producen videos artísticos para acercar los contenidos de la investigación social a un público más amplio. Con un trabajo sensible y cuidadoso, ellas generaron videos que ilustran aspectos clave de este libro. El que entregamos aquí a través del código QR presenta nuestra propuesta de investigación en el proyecto que dio origen al volumen.

El proyecto que dio origen a este artículo se enmarca en la epistemología feminista; esto significa al menos cinco orientaciones básicas. Primero, consideramos que la construcción de los temas, problemas y preguntas de investigación está intervenida por los intereses y restricciones de las propias investigadoras y también de las personas a quienes investigamos ([Harding, 1992](#)). Segundo, adoptamos un posicionamiento crítico sobre la naturalización de la perspectiva parcial masculina como “lo universal”, “lo objetivo” y como estrategia hegemónica androcéntrica en las ciencias ([Abu-Lughod, 2019 \[1988\]](#)). Tercero, asumimos que la única objetividad posible es una situacionalidad concreta: es reconocer la posición analítica y socio-comunitaria de la que se parte a la hora de interpretar y participar de los contextos de investigación ([Haraway, 2021 \[1988\]](#)). Cuarto, la inclinación analítica adoptada busca identificar “las orientaciones, contenidos y sesgos de género” que colocan a las personas de distintas “categorías sociales genéricas en posiciones diferenciadas” que “atañen a la desigualdad” ([Castañeda-Salgado, 2010, p. 221](#)). Quinto, la investigación se erige como praxis política comprometida con denunciar relaciones abusivas de poder ([Gregorio, 2023](#)). Nuestro compromiso político en este proyecto –y, por consiguiente, en este artículo– es un reconocimiento sobre la urgencia de que las científicas sociales tomemos conciencia de las violencias de género en nuestros espacios laborales y de formación; es un llamado a tratar este tema como un punto de partida para cualquier posicionamiento crítico y a dedicarle los mismos esfuerzos que empleamos en las problemáticas sociales que investigamos.

La construcción del abordaje metodológico de la investigación nos tomó cerca de siete meses –de enero a julio de 2023– y fue una experiencia transformadora para el equipo. Nos tomó varias sesiones discutir el guion de entrevista que aplicaríamos a las académicas de los cuatro países de la muestra. En estas instancias reflexivas, concluimos que deberíamos someternos a la entrevista primero nosotras mismas, porque no podíamos cuestionar las experiencias de las colegas sin antes estar dispuestas a realizar el mismo tipo de escrutinio que les pediríamos hacer. Cada una de las personas de nuestro equipo fue entrevistada por otra colega del grupo; estas entrevistas fueron transcritas y las analizamos con la misma matriz interpretativa con la cual codificaríamos los relatos de las académicas en Chile, Argentina, México y Brasil. Este ejercicio fue sumamente difícil: contar nuestras experiencias y escuchar a las demás nos enfrentó a una serie de situaciones de desigualdad y violencia de género que no habíamos logrado, hasta este momento, enunciar o asimilar. Empezamos a tener problemas emocionales y psicológicos y debimos pedir apoyo profesional.

Entre mayo y julio de 2023, fuimos acompañadas por una terapeuta feminista –Cecilia Leiva– en un taller semanal pensado por ella para que pudiéramos trabajar los contenidos de nuestras propias entrevistas, preparándonos, además, para tener herramientas de contención emocional hacia nuestras entrevistadas. En estos talleres analizamos nuestras respuestas a cada bloque del guion de la entrevista; abrimos nuestros inventarios de memoria y fuimos creando nudos de interpretación y reflexiones teóricas para enmarcar todo cuanto observábamos en nuestros testimonios. Cecilia nos asistió y orientó, asimismo, en la elaboración de diarios autoetnográficos sobre nuestras experiencias. Estas sesiones terapéuticas fueron grabadas en video y transcritas y también forman parte del material empírico del proyecto, junto con nuestras entrevistas y diarios. Nos percatamos, en este taller, de la necesidad de realizar una anonimización multidimensional de los relatos que reuniríamos, ya que en el mundo académico podemos ser identificadas no solo por nuestros nombres, sino por nuestros temas y territorios de investigación, por las instituciones donde nos formamos y ejercemos profesionalmente. Creamos, así, un protocolo específico para la anonimización en este proyecto. Lo testeamos primero en nuestras propias entrevistas; al hacerlo, decidimos, además, que enviaríamos las transcripciones anonimizadas a cada una de las colegas, para que ellas revisaran si se sentían interpretadas con este procedimiento. Las invitamos a reescribir todo cuanto fuera necesario: a borrar contenidos o añadir nuevos relatos, si lo deseaban; a redactar nuevamente los fragmentos que no les parecieran claros o no reflejaran adecuadamente su experiencia.

La explicación detallada de todo este proceso metodológico aparece en el primer libro de resultados del proyecto, dedicado al estudio de caso chileno ([Guizardi et al., 2025](#)), que presenta nada menos que cuatro capítulos dedicados a estas líneas de trabajo. Sería redundante desplegar aquí todos estos debates, pero nos parece importante sintetizar, por una parte, nuestra definición del método al que adherimos –la

etnografía feminista— y, por otra, contarles los procedimientos específicos adoptados en el estudio de caso mexicano.

Partamos por señalar rápidamente qué es la etnografía. Se trata, simultáneamente, de un enfoque, un método y un ejercicio dialógico de construcción de narrativas intersubjetivas; es la observación sistemática de los contextos sociales (a partir de la participación en ellos) buscando construir relatos sobre cómo se articulan los modos de vida, las prácticas cotidianas y las relaciones de la gente ([Guber, 2001](#)). El término alude “tanto a la actividad de hacer investigación antropológica”, como a sus resultados escritos, “que son reconocidos como constitutivos de un género distintivo semiliterario” ([Abu-Lughod, 2019 \[1988\], p. 18](#)).

Cuando adjetivamos nuestra etnografía como “feminista”, la estamos enmarcando a partir de otras características. Esta modalidad busca posicionar a las investigadoras y personas investigadas en un mismo plano, sin generar autoridad etnográfica a partir de la ilusión de no intervenir en los entornos estudiados ([Weston, 1997](#)). Se rechaza la idea de que la selección y construcción de los problemas de investigación sean neutrales, asumiéndose que la selección y construcción de los problemas de investigación están condicionadas por los intereses y limitaciones de quienes investigan y de las personas investigadas ([Kauffman, 1992](#)). En la etnografía feminista, la incorporación de las implicaciones de género debe realizarse desde el desarrollo de las preguntas, hasta la interpretación de los hallazgos ([McNamara, 2009](#)). Se asume que la metodología no es neutral: la interacción etnográfica y sus resultados no son “asépticos” con relación a los valores sociales, identidades culturales y posicionamientos políticos de las investigadoras ([Castañeda-Salgado, 2010](#)). Además, la etnografía feminista implica un reconocimiento de las comunalidades y diferencias entre quienes investigan y son investigadas ([Abu-Lughod, 2019 \[1988\]](#)), pero de forma radicalmente intersubjetiva, reflexiva y experiencial ([Gregorio, 2023](#)). Ahora bien, ¿cómo operacionalizamos la etnografía feminista en la investigación que respalda este artículo?

La aplicación

Nuestra primera etapa del estudio de caso mexicano fue la construcción de un diagnóstico reuniendo la información disponible sobre las desigualdades y violencias de género en la academia del país. Entre enero y agosto de 2024, recopilamos: 1) las estadísticas oficiales nacionales y de organismos supranacionales, así como los estudios cuantitativos sobre estos fenómenos; 2) las investigaciones cualitativas publicadas desde los años ochenta sobre el tema; y 3) sistematizamos las políticas nacionales, marcos legales y programas implementados en estas materias en las universidades y en el sistema científico nacional. Realizamos, así, tres revisiones sistemáticas, una para cada uno de estos ejes, las cuales ya se encuentran publicadas: para la cuantitativa, [López y Guizardi \(2025\)](#); para la cualitativa, [Araya y Guizardi \(2025\)](#) y, para la de políticas públicas, [Marroquín y Guizardi \(2025\)](#).

Las revisiones sistemáticas constituyen una metodología investigativa y un género de redacción académico. En cuanto proceso investigativo, su objetivo es integrar de forma sistemática “los resultados de estudios previos sobre determinado problema de investigación, con el objeto de determinar el estado del arte en ese campo de estudio” ([Sánchez-Meca, 2010, p. 53](#)). En cuanto género narrativo-analítico, buscan sintetizar “el grado de sapiencia de la temática, las investigaciones que se llevaron adelante y cuales áreas aún quedan pendientes” ([Marmo, Zambrano y Losada, 2022, p. 35](#)). Así, las revisiones sistemáticas están construidas a partir de la revisión secundaria de otros estudios, los cuales constituyen sus “unidades de análisis” ([Torres y López, 2014, p. 394](#)).

¿Por qué partimos con este ejercicio metodológico específico? Pues, por una parte, debido a que nuestra metodología propone una fusión entre la etnografía feminista y el Extended Case Method [Metodología del Caso Extendido]³. Este segundo abordaje nos impele a expandir la mirada de los fenómenos estudiados, situándolos como parte de procesos macro y mesosociales. Esto demanda una detenida construcción contextualizada e historizada de los problemas que analizamos. Por otra parte, porque uno de los

³Para una discusión más profunda sobre el Extended Case Method y cómo lo aplicamos, [Guizardi et al. \(2025\)](#).

principales problemas identificados por la [UNESCO \(2021\)](#) con relación a las inequidades de género en la academia internacional (y latinoamericana, en particular) es el carácter disperso de la información disponible. La falta de diagnósticos que señalen la dimensión sistémica del problema y la correlación entre distintas formas de marginación y vulneración enfrentadas por las mujeres representa un enorme desafío a la construcción de acciones eficaces para mitigar dichos fenómenos.

Terminada esta primera etapa –la cual nos otorgó una visión amplia de las problemáticas a abordar y de los contextos sobre los cuales investigaríamos– iniciamos la fase empírica del estudio de caso mexicano. Esta ocurrió entre octubre de 2024 y diciembre de 2025 y estuvo centrada en recopilar y analizar los relatos de las académicas entrevistadas en México, contrastándolos con la experiencia autoetnográfica de las investigadoras del equipo y con las revisiones sistemáticas realizadas.

Entre agosto y octubre de 2024, realizamos la selección muestral a partir de cuatro procedimientos. Primero, levantamos todas las universidades de los 32 estados federados mexicanos, considerándolos agrupados en las seis regiones administrativas contempladas por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías de México ([CONAHCYT, 2023](#))⁴. Revisamos este listado seleccionando las instituciones con unidades de ciencias sociales (sociología, antropología, ciencia política, comunicación social y trabajo social). Segundo, a partir de las informaciones institucionales disponibles online, elaboramos un listado de todas las académicas contratadas en estas unidades. Detallamos sus nombres, sus títulos académicos, las universidades donde cursaron la licenciatura, maestría y doctorado, medios de contacto (correos electrónicos y números telefónicos) y cargos desempeñados. También investigamos sus currículos (disponibles online) para identificar sus líneas de investigación. Tercero, con este listado en mano elegimos 42 científicas sociales para componer nuestra muestra amplia, estableciendo a la vez una selección prioritaria de 20 académicas. Orientamos esta selección a partir de tres criterios iniciales: que las académicas trabajaran como docentes y/o investigadoras universitarias en México, que fueran científicas sociales (tituladas en antropología, sociología, comunicación social, ciencia política y trabajo social) y que hubieran completado algún posgrado. Pero también buscamos asegurar la heterogeneidad en las disciplinas de actuación, en el tipo de institución donde trabajan (públicas o privadas; laicas o confesionales; de pequeño, mediano o gran tamaño) y en la región geográfica donde se desempeñan. Se buscó, asimismo, que las académicas fueran de distintas edades, con identidades étnicas (ya fuera indígenas o afrodescendientes) y orientaciones sexuales variadas (heterosexuales, homosexuales, bisexuales, entre otras). Cuarto: invitamos a las 20 colegas seleccionadas a la entrevista.

Entre octubre y diciembre de 2024, realizamos de manera virtual –a través de la aplicación Zoom– las 20 entrevistas cualitativas en profundidad a científicas sociales de 12 ciudades mexicanas, localizadas en 11 estados federales distintos⁵. Usamos los dispositivos del propio aplicativo virtual para grabar las conversaciones en formato video y/o audio, siempre con el consentimiento previo de las entrevistadas.

Antes de iniciar estas grabaciones, se informó a todas sobre sus derechos, los objetivos del estudio, el uso de los datos recopilados, los medios para contactar al equipo y que las entrevistas serían anonimizadas. Estas informaciones fueron entregadas por escrito, en un documento de Consentimiento Informado que fue firmado por todas las participantes. Cada entrevistada eligió un seudónimo o iniciales con los cuales sus relatos serían identificados. La entrevista se estructuró en seis bloques temáticos sobre: 1) el perfil de las entrevistadas; 2) sus familias de origen; 3) sus formaciones de pregrado y posgrado; 4) sus trayectorias profesionales; 5) las sobrecargas productivas y reproductivas; y 6) sus perspectivas a futuro.

⁴ Estas regiones y los estados que las integran serían: 1) Noreste: Chihuahua, Coahuila, Durango, Nuevo León, Tamaulipas y Zacatecas; 2) Noroeste: Baja California, Baja California Sur, Sinaloa y Sonora; 3) Sureste: Campeche, Chiapas, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán; 4) Sur oriente: Hidalgo, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y Veracruz; 5) Centro: Ciudad de México, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Querétaro y San Luis Potosí; 6) Occidente: Aguascalientes, Colima, Jalisco, Michoacán y Nayarit.

⁵ La distribución de las entrevistas por ciudad y estado sería: Ciudad de México (6), Aguascalientes (estado de Aguascalientes) (3), San Cristóbal de las Casas (estado de Chiapas) (2), Campeche (estado de Campeche) (1), Toluca (en el Estado de México) (1), Guadalajara (estado de Jalisco) (1), Acapulco (estado de Guerrero) (1), Mexicali (estado de Baja California Norte) (1), Puebla (estado de Puebla) (1), Querétaro (estado de Querétaro) (1), Jalapa (estado de Veracruz) (1) y Ciudad Juárez (Chihuahua) (1). La entrevistada de Ciudad Juárez tenía dos residencias y pasaba la mitad de su tiempo en Atlanta (Georgia, Estados Unidos). La distribución por las seis regiones del país sería: Centro (9), Occidente (4), Sureste (3), Suroriental (2), Noreste (1) y Noroeste (1).

Las grabaciones tuvieron una duración promedio de dos horas: la más larga fue de tres horas y cinco minutos y la de menor extensión una hora y 15 minutos. El presente artículo analiza específicamente los datos resultados del análisis del cuarto bloque de la entrevista, en el cual nos centramos en preguntar a las académicas sobre sus trayectorias laborales en México. Obsérvese que los análisis de los demás ejes de la entrevista han sido trabajados en otros cinco artículos científicos que se encuentran actualmente en proceso de evaluación por revistas internacionales.

Las entrevistas fueron siendo transcritas y anonimizadas mientras las íbamos ejecutando. El proceso de anonimización fue multidimensional, contemplando distintos factores: 1) las instituciones tuvieron sus nombres sustituidos por un código alfanumérico; 2) familiares o amistades fueron denominados con nombres ficticios; 3) las y los académicos mencionados fueron reemplazados por iniciales aleatorias; y 4) cuando se hizo necesario, modificamos también las disciplinas, ciudades (de origen, estudio y/o residencia) y áreas de trabajo. Estas entrevistas fueron devueltas a las entrevistadas para que revisaran si estaban de acuerdo. También se les ofreció cambiar u omitir informaciones y añadir más relatos. Solo iniciamos el proceso analítico tras contar con su visto bueno a la anonimización. El análisis de discurso fue realizado entre octubre de 2024 y enero de 2025, con el apoyo del software MaxQDA: iniciamos la codificación de los relatos en el momento en que cada interlocutora lo autorizaba (paralelamente a la realización de entrevistas). En la plataforma MaxQDA, construimos una matriz interpretativa compuesta por ocho macrocategorías (inspiradas en la estructura del guion de la entrevista), subdivididas en 101 códigos. Entre enero y diciembre de 2025, analizamos los resultados de estas codificaciones y trabajamos en los textos que dieron origen a este artículo.

Perfil muestral

Para facilitar la identificación de nuestras interlocutoras, la Tabla 1 sintetiza informaciones sobre su perfil. Las y los lectores podrán regresar a esta tabla en el caso de que necesiten contextualizar los testimonios. En atención a los protocolos éticos de la investigación, las entrevistadas son listadas únicamente a partir de los seudónimos y/o iniciales elegidas por ellas para proteger sus identidades reales.

Tabla 1.
Perfil general de las entrevistadas mexicanas (2024)

Nº	Seudónimo/ Iniciales	Nacionalidad	Edad (años)	Estado Civil	Ciudad Residencia	Fecha Entrevista	Duración
1	Denise	Mexicana/ Estadounidense	54	Casada	Ciudad Juárez/ Atlanta (Estados Unidos)	01.11.2024	3 05' 43"
2	Aspasia	Mexicana	73	Divorciada	Ciudad de México	05.11.2024	44' 32" 1'00" 59'18"
3	Frida	Mexicana	55	Casada	Mexicali	06.11.2024	2 45' 32"
4	Leonora	Mexicana	51	Casada	Aguascalientes	06.11.2024	2 22' 20"
5	Lisa Gherardini	Mexicana	59	Casada	Veracruz	11.11.2024	1 37' 23"
6	AZ	Mexicana	65	Unión libre	Ciudad de México	11.11.2024	1 23' 54"
7	Benita	Mexicana	70	Soltera	Guerrero	12.11.2024	2 50' 11"
8	Medusa	Mexicana	54	Unión libre	Guadalajara	14.11.2024	1 58' 31"
9	Lulu	Mexicana	55	Soltera	Puebla	15.11.2024	1 53' 05"
10	Ana Cecilia	Mexicana	47	Casada	Ciudad de México	15.11.2024	1 09' 18" 1 15' 16"
11	GM	Mexicana	49	Casada	Querétaro	18.11.2024	2 10' 49"

Continúa en la siguiente página

Nº	Seudónimo/ Iniciales	Nacionalidad	Edad (años)	Estado Civil	Ciudad Residencia	Fecha Entrevista	Duración
12	Lupita	Mexicana	71	Casada	Ciudad de México	18.11.2024 25.11.2024	1 21' 24" 1 08' 34"
13	Mia	Mexicana	56	Divorciada y soltera	Estado de México	19.11.2024	2 33' 10"
14	Alice	Italiana	45	Soltera	Campeche	21.11.2024 02.12.2024	45' 18" 53' 26"
15	Sofía	Mexicana	51	Casada	San Cristóbal de las Casas	22.11.2024	1 18' 30"
16	Coco	Mexicana	66	Casada	San Cristóbal de las Casas	22.11.2024	2 08' 58"
17	Olga	Mexicana	63	Divorciada	Ciudad de México	28.11.2024	2 15' 09"
18	AT	Mexicana	62	Casada	Aguascalientes	30.11.2024	2 05' 32"
19	Aleida	Mexicana	46	Soltera	Ciudad de México	04.12.2024	1 15' 52"
20	Vicky	Mexicana	60	Casada	Aguascalientes	04.12.2024	2 14' 48"

Nota: Elaboración propia con base en el material empírico etnográfico del Proyecto Fondecyt 1230017.

Las entrevistadas tenían entre 45 y 73 años. Dieciocho contaban con la nacionalidad mexicana, una con la italiana, y otra era mexicana y estadounidense. Tres explicitaron pertenecer a algún grupo étnico: dos se autoidentificaron maya y una afro-indígena. Les preguntamos cómo describirían la clase social de sus familias durante su infancia y juventud. Dieciséis adscribieron sus entornos familiares a la clase media, adjetivándola como: media baja (2), media-media (8) y media alta (6). Las demás aludieron a: pobreza extrema (1), pobre (1), clase baja (1) y clase subalterna (1). También preguntamos cómo describirían sus clases sociales en el momento de la entrevista; todas aludieron a la clase media: media-media (13), media alta (5), media regular (1) y media baja (1). Contrastando la descripción sobre sus familias con las propias, tenemos diez casos de movilidad social ascendente, nueve de sostenimiento y uno de descenso. Todas indicaron ser heterosexuales, explicitando que su identidad de género sería “mujer”.

Asumimos el “estado civil” como la situación formalmente reconocida de la persona frente a una instancia institucional (estatal y/o religiosa, por ejemplo), mientras la “situación civil” indica el tipo de arreglo vital cotidiano que esta persona establecía en el momento del diálogo. Respecto al estado civil, teníamos: casadas (11), solteras (6) y divorciadas (3). Respecto a la situación civil: cohabitando con esposo (10), viviendo sin pareja (6), en unión de hecho (2), en pareja transnacional (1) y cohabitando con esposo en dos residencias (1). Entre las 14 mujeres que tenían pareja, dos estaban vinculadas a hombres con orígenes indígenas (cherokee y maya). Con relación a las nacionalidades de las parejas, teníamos: mexicanos (8), estadounidenses (2), guatemalteco (1). Tres académicas no brindaron esta información. Solo cuatro mujeres no eran madres; entre las restantes, se computaron 36 casos (19 mujeres y 17 hombres). Una entrevistada no informó sobre la edad de un hijo, pero para los 35 casos de los que teníamos el dato, las edades fluctuaron entre los siete y 49 años (con un promedio de 25,2 años).

Once entrevistadas cursaron la educación primaria en instituciones públicas laicas, cuatro en privadas laicas y cuatro en privadas católicas; una la cursó en dos instituciones (privada católica y pública laica). Diez cursaron la educación secundaria en instituciones públicas laicas, cuatro en privadas laicas y seis en privadas católicas. Los campos disciplinarios de sus licenciaturas universitarias se distribuyen entre: ciencias de la comunicación (6), sociología (4), ciencia política (4), antropología social (2) y trabajo social (2). Dos entrevistadas estudiaron licenciaturas vinculadas a las humanidades: historia (1), filosofía y letras (1). Estas últimas se especializaron en las ciencias sociales en los posgrados. Quince mujeres estudiaron sus licenciaturas en universidades públicas laicas, tres en privadas católicas y dos en privadas laicas; solo una contó con una beca.

Diecinueve entrevistadas completaron maestrías (para dos de ellas este fue su más alto nivel formativo). Las disciplinas cursadas se distribuyen entre ciencias sociales (5), antropología social (3), comunicación (3), sociología (2), ciencias sociales y humanísticas (1), historia de México (1), ciencia política (1), política y gobierno (1), estudios latinoamericanos (1) y metodología cualitativa e investigación (1). Dieciséis cursaron en universidades públicas laicas, dos en privadas católicas y una en privada laica; doce entrevistadas contaron con becas para este nivel formativo. Dieciocho académicas completaron estudios doctorales en: ciencias sociales (5), comunicación (2), antropología social (3), ciencias sociales y humanísticas (2), administración pública y ciencia política (1), estudios científico-sociales (1), ciencias políticas y sociales (1), estudios culturales (1), estudios regionales (1) y sociología (1). Quince los cursaron en universidades públicas laicas, dos en privadas católicas y una en una privada laica; trece contaron con becas doctorales.

Dieciocho mujeres trabajaban en universidades públicas laicas, una en privada laica y una en privada católica al momento de la entrevista. Este cómputo incluye a la entrevistada jubilada, que seguía prestando funciones como emérita. Diecisiete declararon poseer una sola vinculación y dos trabajaban en dos instituciones (contabilizándose 21 vínculos laborales). Entre estos 21 vínculos, teníamos 18 contratos indefinidos y tres a plazo fijo. Dos entrevistadas indicaron desempeñarse únicamente como docentes universitarias, mientras 13 combinaban esta función con la investigación y una con la gestión. Diecisiete mujeres se desempeñaban a jornada completa (que en México varía de 40-48 horas semanales) y cuatro a jornada parcial (12-24 horas semanales). Pero en sus respuestas sobre el cómputo de horas que realmente dedicaban semanalmente a sus funciones muchas señalaron que excedían los máximos estipulados por sus respectivos contratos: 40 horas (4 mujeres); 50 horas (4); 55 horas (4); 60 horas (6); y 80 horas (1). La persona jubilada no especificó en este ítem. Sus sueldos se distribuían de la siguiente manera: seis mujeres cobraban hasta MEX\$ 25.000 (25.000 pesos mexicanos) [USD 1345] mensuales; otras seis cobraban entre MEX\$ 25.000 y MEX\$ 45.000 [USD 1325-2420] mensuales; cuatro entre MEX\$ 45.000 y MEX\$ 55.000 [USD 2420-2957] mensuales; tres entre MEX\$ 55.000 y MEX\$ 75.000 [USD 2957-4032] mensuales y una declaró recibir más que MEX\$ 75.000 [USD 4032] mensuales.

4. Los cuidados

Siete entrevistadas –Leonora, Medusa, Olga, Ana Cecilia, Benita, Frida y Mía– explicitaron que la marcada asimetría en la distribución de los tiempos de cuidado familiar entre hombres y mujeres en México constituía un elemento distorsionante en las trayectorias académicas de unos y otras. Ellas observaron que la mayoría de los colegas varones se dedicaban plenamente a la producción científica, respaldados por esposas que asumían las responsabilidades sobre las tareas domésticas y el cuidado de las y los hijos: “He visto varios compañeros investigadores cuyas esposas están dedicadas al hogar. Entonces, sí, ellos tienen menos presión en ese sentido ¡Totalmente! La cuestión de la casa, doméstica, está solucionada para ellos” (Frida, 6.11.2024). Como las esposas de sus colegas varones, las académicas entrevistadas también padecían de esta “exclusividad” de la sobrecarga de los trabajos de reproducción social en sus familias. Ellas tampoco contaban con una distribución ecuánime de estas tareas con sus parejas. Pero, a diferencia de las esposas de los académicos, nuestras entrevistadas desempeñaban funciones productivas, estando insertas en un ámbito profesional muy competitivo, como lo es la academia. Así, ellas debían sostener toda la reproducción social familiar y, simultáneamente, competir con índices de productividad académicos pensados a partir de la experiencia laboral de hombres que no se dedicaban ni mínimamente a los cuidados y a lo doméstico. Mía los describe metafóricamente en los siguientes términos:

Las mujeres estamos picando piedra. Además, se nota que los hombres tienen más oportunidad de producir porque están siendo cuidados por sus esposas, por sus compañeras. Y nosotras no dejamos de ser cuidadoras, pero además tenemos que publicar, dar conferencias, clases, hacemos investigaciones. Ellos pueden producir mucho más que nosotras porque las condiciones son diferentes. De eso, yo asumo también que hemos sido partícipes: ¡lo hemos hecho también! (Mía, 19.11.2024)

Mía reconoció que las académicas no lograron desvincularse de las presiones que empujan a las mujeres a ejercer predominantemente como madres y esposas en México ([Lagarde, 1993](#)). Esta constituyó, para

la mayoría de las entrevistadas, una presión doble –interna y externa– por atender a las proyecciones de sus entornos familiares y profesionales. Mía puso de relieve cómo las propias académicas tuvieron un rol clave reproduciendo los patrones de sobrecarga femeninos. Nos acercamos aquí a las contribuciones de [Bergqvist, Bjarnegård, E. y Zetterberg. \(2018\)](#) acerca de los mandatos de género. Según su perspectiva, estos constituyen una forma sutil de construcción de un “deber ser” social que impacta en las personas frecuentemente de forma inconsciente y silenciosa, como una presión simbólica que las inclina a sentirse responsables de ciertas obligaciones y expectativas. Sería posible diferenciar dos constituciones de este mandato: una interna y la otra externa ([Bergqvist et al., 2018](#)). La dimensión interna aludiría a los deseos, pulsiones y proyecciones propios de las personas; mientras la externa se referiría a cómo las expectativas de los demás operan en la gente. En ambos casos, los mandatos pueden circunscribirse en las esferas informales de la vida; su existencia no necesariamente está plasmada en una norma jurídica, en un protocolo, pudiendo incluso prescindir de ser explícita, configurándose como un conjunto nebuloso de expectativas tácitas con gran peso simbólico-relacional ([Bergqvist et al., 2018, p. 578](#)).

No todas las mujeres (u hombres) estarán influidos exactamente por las mismas formas de presión implícita o explícita, interna o externa ([Bergqvist et al., 2018](#)). Además de considerar el carácter contextual e histórico de los mandatos de género, habría que asumir también su dimensión situacional, referida a cómo las personas y sus entornos los experimentan y se posicionan con relación a ellos. Empero, como las mujeres tienden a descentralizarse, es más frecuente que resistan menos a los mandatos externos, adscritos por otros ([Bergqvist et al., 2018, p. 579](#)). Estos mandatos externos inciden, muy frecuentemente, en aquello que [Bourdieu \(2012\)](#) denominó violencia simbólica. El papel de este tipo de violencia en la dominación masculina alude al ejercicio fáctico del poder representacional de los hombres sobre las mujeres “bajo la forma de esquemas de percepción y de apreciación profundamente incorporados y difícilmente accesibles a la conciencia” ([Bourdieu, 2012, p. 3](#)). Estos esquemas inducen a las mujeres a asumir la visión masculina como normal, natural y/o evidente, reproduciendo así un orden social jerárquico de género. El concepto reconoce que sí existen formas evidentes de violencia, pero se centra en otras más sutiles, invisibles y difíciles de detectar. Estas no se expresan en acciones conscientes o voluntarias, sino que operan de manera subterránea, como parte de la cultura.

El relato de Benita entrega más elementos al análisis, enfatizando el rol de las esposas de los académicos como un soporte invisible para las trayectorias profesionales masculinas:

Uno de mis colegas, decía: “Es que mi vida sin Laura [su esposa] no es nada”. Él se fue a trabajar unos meses a otra ciudad y todo el tiempo estuvo enfermo, porque Laura es como yo fui con mi pareja: la comida, el almuerzo, la cena, la ropa, la limpieza, todo. *Es su mamá, su mujer y su criada*. La que cuida los hijos, limpia la casa, vive pendiente solamente para él. Es psicóloga, pero no trabajó; varias veces estuvo a punto de tener trabajo, pero al final no lo agarró. Se dedica solamente a la familia y él lo dice así, con toda tranquilidad. El director de mi institución tiene, con su pareja que trabaja también ahí, dos hijos. Cuando tenemos reunión, la que se para y se disculpa diciendo: “Me disculpo, porque ya saben que me tengo que ir”. Todos decimos: “Claro, la hora de los niños”. Y ella dice: “No me pierdo recoger a mis hijos por nada del mundo, no lo hace nadie mejor que yo”. Y él es como un soltero; sube fotos de que va a correr en las mañanas: “Me encontré una florecita”. Encontró la florecita y se toma la foto con la florecita. Yo digo: “¿Cuándo veré a la esposa corriendo con una florecita?”, dos hijos de cuidado tienen. Todos los ejemplos de mi centro de trabajo son así. (Benita, 12.11.2024. Énfasis añadido)

Este testimonio devela varios aspectos cruciales. Primero, tal como analizara [Lagarde \(1993\)](#), las esposas de los académicos exitosos son, generalmente, mujeres que ejercen cuidados maternos sobre sus maridos, hijos y entornos, ocupando un rol de servidumbre doméstica y reproductiva del que no logran escapar: son mamás, mujeres y criadas, en las palabras de Benita. Segundo, esto implica para ellas la imposibilidad de elegir insertarse profesionalmente: la esposa del primer colega mencionado tenía formación universitaria, tuvo ofertas de empleo, pero no logró asumirlos. Tercero, se observa un patrón de masculinidad entre estos varones académicos que se presentan –dialécticamente– como poderosos en el espacio público, pero estructuralmente dependientes con relación a la sostenibilidad de la vida. Este

patrón es tan grave que, como informó Benita, su colega no logró trabajar dos meses lejos de su esposa: al carecer de las herramientas de cuidado para alimentarse, vestirse e higienizarse solo, estuvo enfermo todo el periodo que pasó lejos del hogar familiar.

Cuarto, y como también vimos con Mía, las académicas emparejadas con otros académicos reproducen este patrón; pero Benita explicita los mecanismos psico-simbólicos a partir de los cuales opera esta reproducción para varias de ellas, al dar el ejemplo de la esposa del director de su institución. Ella era quien salía antes de las reuniones institucionales para retirar a los hijos comunes del colegio, lo que la hacía una profesional menos disponible para cumplir las exigencias laborales y con menos posibilidades de llegar a cargos de liderazgo. Esta situación le generaba, además, una diferencia en tiempos de descanso. Mientras el director tenía tiempo libre para hacer deporte diariamente y deleitarse fotografiando las florcitas del paisaje, su esposa difícilmente podría darse estos lujos, pues debería hacerse cargo de los dos hijos “de cuidado” de ambos. Quinto, quisiéramos subrayar la frase que Benita atribuye a esta colega, quien justificaba ausentarse de las reuniones laborales aludiendo que “nadie cuidaría a sus hijos tan bien como ella”. Aparece aquí otra dimensión dialéctica más: las mujeres están subordinadas a una sobrecarga que les entorpece la vida laboral, pero que también significa para ellas un lugar de poder. Son ellas quienes detentan los saberes más básicos para la subsistencia de hijas/os y esposos.

Aquí, y como lo analizó [Kunin \(2019\)](#), se observa una contradicción constitutiva que es clave para entender por qué les cuesta a las mujeres romper con estas sobrecargas. Existe una dimensión de poder en el cuidado: ellas se agarran a este poder de formas que no se reducen solo a la subordinación, sino que implican también un tipo de agencia. Con ello no estamos diciendo, ni por asomo, que haya equidad: en línea con [Comas \(2017\)](#), observamos una enorme desigualdad entre los cuidados que las mujeres entregan y reciben en sociedades donde la división sexo-genérica del trabajo sigue lógicas patriarcales. En estas, el cuidado es un tipo de prestación que ellas entregan y retribuyen, pero que difícilmente reciben en una misma medida. Los mecanismos que llevan a mujeres como la esposa del director del instituto –con formación de grado y posgrado y amplio acceso a las teorías sociales sobre género– a reproducir estas inequidades no están sentados en la violencia impositiva explícita, sino en patrones psicológicos más sutiles. Estas mujeres adhieren a estas desigualdades en su conducta precisamente porque, desde sus mandatos de género internos, internalizan los cuidados como algo placentero y deseado, por una parte, y porque, efectivamente, articulan nichos de poder y autoridad –parciales, claro está– en la medida en que monopolizan la reproducción y sostenibilidad de la vida.

El análisis de estas situaciones demanda superar las perspectivas dicotómicas sobre las relaciones de género para plantear, con todos los matices posibles, cómo la subordinación y el empoderamiento se articulan –contradictoriamente– en la experiencia tanto de las mujeres académicas como de aquellas parejas de académicos que no lo son. Retomando nuestro debate del estado del arte sobre las inequidades en la academia mexicana, sería absurdo hablar de equidad de poder en este entorno laboral. Así, nuestro énfasis aquí está en comprender cómo esta desigualdad a favor de los hombres opera a partir de procesos contradictorios, articulados a partir de posicionamientos de poder doméstico y familiar femenino que –dialécticamente– sostienen el rezago de las mujeres en la esfera productiva. En otras palabras, cuando pensamos en la situación de las mujeres de los académicos mencionados por Benita –que se volvieron imprescindibles para la subsistencia de sus maridos– observamos la reproducción de un mandato introyectado por estas mujeres que implica una violencia simbólica, en los términos de [Bourdieu \(2012\)](#) mencionados anteriormente. pero también muestra un poder contradictorio del cuidado femenino ([Kunin, 2019](#)).

Ahora bien: la diferencia de sobrecarga de cuidado entre hombres y mujeres en la academia tiene consecuencias directas en el desempeño profesional femenino. La división desigual del tiempo de cuidados y trabajos domésticos restringe la posibilidad de investigación y publicación para las mujeres y genera una interpretación general sobre su falta de disponibilidad efectiva para el trabajo en la academia. Esta idea se asienta como un “sentido común” entre pares que, asumiéndola como cierta, dejan de invitar a las colegas

a colaboraciones, prefiriendo contar con figuras masculinas que, según entienden, podrían dedicarle más tiempo:

Las profesoras, en general, tenemos muchas más complicaciones que los profesores. A mí, de pronto, dejaron de invitarme a las grandes colaboraciones porque me veían con mis hijos, yendo y viniendo. Ni siquiera me preguntaban: “¿Quieres?” o “¿Podrías?”. Simplemente no me invitaban porque pensaban que iba a decir que no o, peor, diría que sí, pero luego no podría resolver. Entonces no me invitaban. Me daba cuenta y preguntaba: “Pero ¿por qué? [...]”. Siempre me dieron respuestas muy vagas, extrañas; yo sentía que era por ese motivo. (Medusa, 14.11.2024)

Ana Cecilia, que tenía cuatro hijas/os entre la infancia y la adolescencia en el momento de la entrevista, manifestó que su próximo paso en la carrera académica debería ser escalar en la producción como investigadora. Pero debió claudicar a este horizonte porque demandaría usar sus tiempos de descanso para producir artículos científicos. Al estar sobrecargada con los cuidados de sus hijas/os, no dispondría de tiempos libres fuera de la jornada laboral. Obsérvese su aseveración sobre cómo los parámetros de productividad están pensados para realidades laborales masculinas, que excluyen las casuísticas de quienes ejercen cuidados:

Hoy, no me puedo encerrar en mi casa un fin de semana diciendo: “me voy a dedicar nada más a escribir mi artículo” [...]. Fui muy clara sobre esto con mi jefe. Si hago investigación y escribo en los ratos que tenga libres, que son nulos, es por gusto. No me voy a poner la soga al cuello, porque claramente son otros indicadores, otros parámetros; en este momento de mi vida, no tengo esa posibilidad. (Ana Cecilia, 15.11.2024)

En los últimos años, sin embargo, la perspectiva sobre la división sexo-genérica del trabajo en México empezó a abrirse al cuestionamiento de la sobrecarga femenina de cuidados. En algunos circuitos intelectuales, los debates de género permitieron desnaturalizar la ausencia masculina y crear una valoración positiva de los varones que se involucran en la reproducción social. En la academia, algunos colegas empezaron a usar su participación en tareas de cuidado y doméstica como blindaje para incumplimientos laborales. Las académicas lo viven como una falta de respeto, ya que siempre han enfrentado enormes sobrecargas sin nunca poder sincerarse sobre las dificultades; sin contar con una visión institucional proclive a apoyarlas en la conciliación productiva/reproductiva:

Nunca puse a mis hijos como un pretexto para no hacer un trabajo, para no ir a una junta, para no dar clase [...]. Siempre busqué la forma de resolverlo y mi mamá me ayudó muchísimo. Llamaba al padre, que era pediatra, y los atendía. Nunca puse como pretexto a mis hijos. Acomodaba mis obligaciones para no fallarles a ellos en sus actividades escolares y demás, y no fallar en mi trabajo. Sin embargo, ahora, mis compañeros hombres dicen: “Mi hija tiene este catarrito”. Y dejan de ir a trabajar una semana, nos dejan colgados. O, también: “Mi hija tiene que salir más tarde de la escuela, así que dame otro horario para impartir la clase”. (Olga, 28.11.2024)

En la medida en que los hombres asumen mínimamente tareas de cuidado, van presionando para que los criterios institucionales tomen en cuenta las necesidades de quienes ejercen tareas reproductivas. Es frustrante para las mujeres que, como Olga, pasaron toda una vida haciendo malabares para conciliar estas actividades con los ejercicios productivos, ignoradas en sus dificultades. Pero esto abre la posibilidad de un nuevo paradigma: que el tema sea instalado en la agenda institucional. En cualquier caso, queda patente que el asunto solo se vuelve digno de atención cuando se convierte en un problema enfrentado por los hombres. Medusa ilustró cómo la problemática era asumida de forma radicalmente distinta por las autoridades universitarias cuando era planteada por una mujer. Su jefe le adjudicó un horario de clases que le imposibilitaba dejar a sus hijas/os en la guardería:

Mi jefe sabía que trabajaba en el turno matutino, que debía dejar a mis hijos en la guardería que abría a las siete de la mañana. Los dejaba a las siete y media e iba a la universidad. Este señor me puso clases a las siete de la mañana, lo que implicaba salir de mi barrio a las seis, cuando la guardería estaba

cerrada. ¿Qué hacía con mis hijos? ¿Los dejaba afuera [de la guardería]? Fue muy difícil. Hablé con él, le expliqué la situación mil veces. Me dijo que no era su problema. Tuve un semestre muy complicado, tuve que volver a vivir con mi mamá. Dejaba a mis hijos dormidos en su casa, agarraba carretera a las seis de la mañana, llegaba a las siete, daba mi clase. A los profesores, administrativos, rectores incluso, que iban y venían de otra ciudad, nos daban permiso de salir no a las cinco, sino a las tres de la tarde. A esa hora podría llegar por mis hijos a la guardería y estar con ellos en la tarde. Pues este señor [su jefe] me dijo que no. No sé si era personal, porque no le caía bien, o porque era mamá y mujer. Pero mis colegas [académicos] salían a las tres de la tarde, y yo tenía que esperar a las cinco para retirarme. (Medusa, 14.11.2024)

Medusa no pudo argumentar sobre sus responsabilidades de cuidado con su jefatura y, al escuchar de él que la conciliación de estas funciones con el ejercicio académico era un problema únicamente suyo, debió irse a vivir con su madre durante un largo periodo. Fue la única manera de sostener el trabajo y que sus hijos pudieran ser entregados en la guardería diariamente. Asimismo, su jefe le impidió acceder a un derecho ofrecido a las y los trabajadores de la universidad que habitaban en otras ciudades y para quienes el desplazamiento diario implicaba viajes considerables. Medusa debió trabajar dos horas más, lo cual implicaba más problemas para sus estrategias de conciliación del cuidado. Otras cuatro académicas –Sofía, Alice, Mía y Coco– relataron situaciones en las cuales sus jefes estigmatizaron a las mujeres, encasillándolas como únicas responsables de roles domésticos y de cuidado, y subrayando su incapacidad de ejecutar otras labores:

Incluso cuando se quieren ver amables, son sexistas. El director, hace unos días, decía: “Admiro a todas las mujeres y las valoro porque son las que se encargan de la casa”. Me empecé a reír, porque para él, nos está apoyando. Le dije: “¿por qué no hay una directora mujer?”. Y me respondió: “No, es que ninguna quiere”. Y sigo: “somos muchas que sí podríamos, se puede hacer”. “No, no, no; la mayoría no quiere”. Siempre que se menciona que una mujer ocupe la dirección, salen todos los machos a decir: “No está preparada”. (Sofía, 22.11.2024)

Alice narró un episodio vivido por una colega que ofrece otro ejemplo de cómo estos estereotipos de género habilitan la marginación de las mujeres:

El rector la llamó más de una vez, y esta pobrecita regresaba a la oficina llorando. La dejaba llorar, lo hacía de la rabia, porque no le podía contestar al rector. Él le decía: “Si aceptas esta propuesta, no tendrás que trabajar tantas horas”. Y ella le decía: “al contrario, quiero más horas de clase, aparte del trabajo administrativo”. Y él le respondía: “Pero ¿quién va a hacer las comiditas calientes a tu esposo?”. (Alice, 2.12.2024)

En un contexto de reducción de recursos, con recortes de sueldos y suspensión de contrataciones, el rector buscaba convencerla de bajar su estatus laboral y las horas de dedicación. Usaba como pretexto sus pretendidos roles domésticos y de cuidadora en su núcleo familiar.

5. Desigualdades de reconocimiento y poder

Los testimonios develaron que las académicas y sus contribuciones apenas eran reconocidas y apoyadas por los colegas varones y entornos institucionales. Por ejemplo, Aspasia relató cómo, en su universidad, dudaban sistemáticamente de su alto rendimiento académico y productividad. Cuestionaban sus formaciones y títulos y le exigían comprobaciones materiales de todo cuanto hacía. Sobre sus publicaciones, incluso habiendo mecanismos de trazabilidad –como los registros de ISBN y DOI, que permiten comprobar fácilmente la originalidad de las obras–, le repetían que no era posible que hubiera publicado tanto. Difícilmente tendrían este tipo de suspicacias con un colega varón que presentara los niveles académicos y de productividad de Aspasia. Así, contar con una alta productividad aumenta la legitimidad y el reconocimiento de los varones, pero tiene un efecto opuesto cuando se trata de mujeres: las convierte en blanco de suspicacias. Como si, institucionalmente, no fuera posible creer que las académicas pudieran alcanzar niveles científicos tan elevados:

Cuando les conté que era psicoanalista, me dijeron: “Tú no eres psicoanalista. ¿Cuándo lo estudiaste?”. Le dije: “estudié de tal a tal fecha”. Y me contestaron: “¡Pero no es posible! ¡Tú estabas haciendo el doctorado!”. Pues sí, hice al mismo tiempo el doctorado y la carrera de psicoanálisis. No me creían hasta que les llevé el título. Ese tipo de cosas me pasó varias veces. Cuando presenté en el reporte anual que había publicado cierta cosa a nivel internacional en inglés, me dijeron: “¡Eso no es cierto!”. Hasta que les llevé la publicación impresa, no me creyeron. Todos los reportes de investigación que hacía, mencionando todas las publicaciones, no me los creían. Incluso recientemente, que ponemos el ISBN y el DOI, no me creen. Me dicen: “A ver, ¿dónde se publicó eso? ¿Cómo publicaste tantos artículos?”. Sí, los publiqué. (Aspasia, 5.11.2024)

Frida habló de la invisibilización de la producción femenina: ella postuló a una convocatoria de su universidad para publicar un libro. Ganó el concurso, pero su manuscrito estuvo tres años esperando en la editorial universitaria. Cuando finalmente lo publicaron, no lo pusieron siquiera en la vitrina de la editorial; tampoco figuró jamás en su catálogo de obras:

Le escribí al departamento editorial, y les dije: “¿por qué no veo mi libro en ningún lado?”. Me dijeron: “Es que no más difundimos las publicaciones de tal fecha hacia atrás”. Les dije: “pues la mía corresponde”. Y respondieron: “Ay, sí, es verdad” [...]. Es un libro que siempre lo han castigado y la única razón que es, porque fui la primera del instituto en obtener el grado de doctora [...]. Ahorita, si una entra a la plataforma de mi unidad académica, ni siquiera aparece mi libro. (Frida, 6.11.2024)

Leonora mencionó que la dificultad para validar y reconocer la trayectoria profesional de las académicas es un problema que ellas mismas tendían a reproducir internamente —con relación a sus propias capacidades y producciones— y con compañeras de trabajo. Frida dio un ejemplo de ello en un diálogo con una mujer en cargo directivo que buscaba hacerla creer que no tenía los méritos para siquiera postular a un concurso para investigadoras/es:

“Hay devaluación o desvalorización: ‘Tú no mereces esto’, me decía la encargada. Le dije: ‘vi esta convocatoria, pero no tengo información’. Me dijo ella: ‘Escuché que va a estar bien difícil. Creo que tú no vas a ser buena candidata’” (Frida, 6.11.2024).

Benita relató cómo, en distintas ocasiones, asumió cargas de trabajo adicionales para cubrir a académicos que recibían respaldo institucional o personal, mientras que ella nunca contó con la misma posibilidad. Las demandas de cuidado que los hombres deben sostener eran tomadas muy en cuenta y ellos recibían apoyo institucional para conciliarlas con las labores productivas, cosa que jamás ocurría con las mujeres:

Varias veces tuve que cubrir a hombres porque tenían acuerdos o apoyos. A mí nunca nadie me apoyó; hasta la fecha, nunca nadie me ha cubierto. A hombres sí, lo vi; y algunos hombres me tocó cubrirlos también. Uno tenía a su madre o su padre muy enfermo en Puerto Rico, y le cubrimos un año para que acompañara a su familia. (Benita, 12.11.2024)

Este tipo de falta de reciprocidad hacia las mujeres se debía, por una parte, a que ellas eran vistas como donadoras y no como receptoras de cuidados y, por otra, porque no eran reconocidas como iguales por los académicos. Lulu entregó otro ejemplo: ella propuso a colegas varones la publicación conjunta de un libro y fue duramente ninguneada. Ellos rechazaron colaborar con ella, se apropiaron de la idea y la excluyeron del proyecto:

A dos colegas varones de acá de la facultad, les dije: “les quiero hacer una propuesta [...]. Tengo material sobre este tema y me parece importante que los estudiantes de la universidad fuesen protagonistas, que la universidad publique un libro. ¿Por qué no publicamos uno sobre esto?”. Los estaba invitando a ellos. Les dije: “podemos coordinar la obra los tres”. Ellos dos, hombres, y yo. ¿Sabes cuál fue su respuesta? Fue de inmediato, porque les convoqué en línea, me dijeron: “Nosotros ya habíamos pensado hacer esto, así que lo vamos a hacer nosotros”. No solo me dijeron no, sino “no vas con nosotros” [...]. Nosotras nos esforzamos, trabajamos muy fuerte, muy duro, y los varones nos dan siempre el codazo o [nos hacen] la zancadilla. (Lulu, 15.11.2024)

Denise también relató experiencias en las cuales colegas varones se apropiaron de su trabajo y le pusieron trabas para que no finalizara los productos de investigación. Señaló, además, que las mujeres que se enfrentaban a estas prácticas eran tachadas de “locas” o “conflictivas”:

Ese tipo utilizó mi documento, le dije: “¡sí, este es mi documento!”. Me acuerdo de que me mandó una carta institucional queriéndome asustar. Contesté: “quédese con lo que escribí” [...]. Un profesor, con quien hicimos un trabajo en conjunto, era el único que tenía el dinero en ese momento para viajar a Europa y presentar el estudio. Le dije: “el documento está publicado, todos cooperamos, escribimos. Dime dónde puedo bajarlo, para inscribirlo como parte de mi producción”. Él no me quería dar el documento [...]. De esas cosas, no te puedes quejar, porque te van a decir: “es que estás haciendo un problema donde no hay” [...]. (Denise, 1.11.2024)

Leonora subrayó que persiste una desigualdad en la forma de dirigirse a hombres y mujeres en la academia, perpetuándose así una jerarquía de género en el lenguaje.

Entre nosotros mismos, muchas veces hacia los varones nos referimos como “el Doctor fulano”, “el Doctor Zutano” y a nosotras nos hablamos de “tú”. Nosotras somos Mónica, Rebeca, Norma; desde el habla establecemos cierta diferencia. En general, es una cultura en la institución que está ahí y se viene cambiando. Hemos estado posicionando que debemos referirnos a las demás también como “la Maestra”, “la Doctora”, pero de esto no hace mucho tiempo. (Leonora, 6.11.2024)

Frida expuso cómo esa misma lógica se manifiesta en reconocer exclusivamente los aportes masculinos cuando hay que nombrar salas y espacios universitarios:

El año pasado, fui consejera universitaria y, cuando veo los puntos a discutirse, había seis nombramientos de salas y de un laboratorio, todos para hombres [...]. Esto me molesta mucho. En realidad, es una farsa, no están impulsando realmente la igualdad de género. Entonces, lo dije en el Consejo Universitario: “señor rector, discúlpeme, pero esto a todas luces es violencia de género. ¿Cómo es posible?”. Me puse nerviosa, se te impone la situación; y es muy penoso que nadie te respalde. Al contrario, es como un estigma hacia una: “siempre conflictiva, dando problemas”. (Frida, 6.11.2024)

Pese a los compromisos institucionales para implementar equidad de género, las instituciones siguen dominadas por perspectivas masculinas y las mujeres que se insurgen en contra de ellas son estigmatizadas como “conflictivas y problemáticas”. Este conjunto de prácticas constituye –desde lo simbólico y de lo relacional– al espacio universitario como androcéntrico y sexista. Sobre lo anterior, Aspasia habló del rechazo que vivió en las universidades en las que trabajó durante su trayectoria por no ser dócil a los mandatos de género proyectados sobre las mujeres (tenía opiniones marcadas y no se callaba frente a los abusos). Denise señaló las graves repercusiones profesionales enfrentadas por las académicas que se manifiestan en contra de las desigualdades de género en sus instituciones. Benita dio un ejemplo de ello, al contarnos sobre la ocasión en que le iban a otorgar una distinción y ella buscó garantizar institucionalmente que un académico “hostigador” no asistiera al evento como conferencista estrella:

Es patriarcado muy duro, muy fuerte. Soy de las gentes que tiene que estar callada en esta universidad, no hacer mucho ruido porque ya me pasó una: me iban a dar una distinción de maestra emérita [...]. De repente, veo un cartel con un hostigador que lo traían como la gran figura para la conferencia [de celebración de su distinción]. Me moví para bloquearlo: mandé oficios, pedí solidaridad, y se acabó; me retiraron el reconocimiento. No me importa. Eso es solo una muestrecita de cómo son. La moraleja es: “Si le vamos a dar maestra emérita, ¿por qué no se calla? Esto es para toda la vida, le va a beneficiar cuando se jubile. Tal vez si se hubiera callado”. Pero no me puedo callar. (Benita, 12.11.2024)

Además, detalló otras consecuencias de su insumisión. Una de ellas es el boicot institucional de las labores que realiza en un observatorio de la universidad; las autoridades mantienen el espacio en una situación permanente de ausencia de recursos (materiales y humanos), con una intención explícita de bloquearla:

Nunca ese observatorio tuvo ni un reconocimiento, ni nada [...]. Es más, me bloquean para que no tenga yo trabajadores sociales, para que no tenga alumnos que trabajen conmigo [...]. Es un trabajo noble, que

le reditúa a la universidad, que internacionalmente se conoce. No han tenido la bondad de apoyarme con dinero o recursos y me han quitado la posibilidad de que los estudiantes hagan el servicio social. (Benita, 12.11.2024)

Varias mujeres relataron situaciones de abuso de poder por parte de sus colegas y de sus superiores jerárquicos varones. Por ejemplo, Denise contó cómo los hombres generaban alianzas para distribuirse entre ellos las posiciones de liderazgo institucional y las oportunidades de progresión académica. Los colegas trataban a las mujeres como secretarias cuando trabajaban con ellas en equipos; además, se repartían entre ellos las direcciones de tesis de posgrado, un elemento fundamental para la progresión en las jerarquías académicas:

Fue bien difícil para mí hacer grupo y llevo casi 18 años en esta universidad. Cuando hay hombres, siempre quieren ser los jefes, quieren liderar. Reclamo mis espacios y eso no les gusta. Me congelaron, o encasillaron, o fui lanzada a la esquina: “Con ella no, porque que no va a hacer lo que tú quieres”. Sé de otras compañeras que suelen ser más dóciles, siempre están en los grupos porque son dóciles [...]. Un compañero me invitó a trabajar juntos en un seminario, él tenía un encargo de una investigación. Me invitó, me puso a escribir y me encargaba como su secretaria: “Ahora escribe esto” [...]. También noto que es bien difícil que te asignen las tesis de posgrado [...]. Ellos siempre quieren tesis y [...] se las asignan entre ellos. (Denise, 1.11.2024)

Lisa Gherardini hizo notar la resistencia de sus colegas varones a los estudios de género, y las violencias simbólicas recibidas por las académicas que se dedican a ellos. Así, no solamente estigmatizan a quienes se enfrentan a los abusos en las interacciones institucionales, sino que también atacan aquellas líneas de investigación y reflexión que debaten académicamente estos temas:

Para mis compañeros académicos, todo este debate sobre equidad de género, violencia de género, lo ven como “poca cosa”, como una iniciativa de mujeres quejumbrosas [...]. Hay unos que son muy vulgares: “Es que, de seguro, no la han cogido bien”. O: “Es que de seguro le falta hombre”. Ese tipo de situaciones también molestan, porque siguen demeritando a las mujeres. (Lisa Gherardini, 11.11.2024)

Ella también reflexionó que, pese a no conseguir ocupar posiciones de liderazgo en una misma proporción que los varones, las académicas solían ser más dedicadas, organizadas y comprometidas con las labores cuando tenían equipos a su cargo. Los hombres tendían a delegar las tareas a becarios/os, estableciendo una lógica jerarquizada de mando. En la misma línea, Coco destacó que los colegas trabajaban menos:

Hay maestros que son flojos, no trabajan. Los estudiantes vienen y nos dicen: “Profe, el maestro no da clases”. Les digo: “levanten un acta y digan que el maestro no da clases”. Ya saben que no trabaja, pues que quede allí como evidencia formal de que no lo hace. (Coco, 22.11.2024)

Olga relató un caso de abuso de poder de un colega que ascendió a posiciones de autoridad. La relación de colaboración que sostenían se transformó en hostilidad, rumores y descrédito, alimentados por el ejercicio arbitrario del poder institucional en el marco de una relación sexoafectiva indebida del colega con una asistente:

Fuimos compañeros de grupo de investigación desde que iniciamos en la institución. Incluso fuimos buenos compañeros, colaboramos por años. Pero cuando él llegó al poder, empezó a cambiar, supongo que influenciado por otras personas. Era un tipo listo, no puedo decir que académicamente no estuviera formado. Hicimos muy buena conexión, lo llegué a considerar como un amigo académico y buen compañero de trabajo. Logramos que nuestro grupo de investigación fuera muy productivo. Fui de las personas que más lo ayudó, lo impulsó, lo motivó para que llegara a posiciones de autoridad. Él comenzó a relacionarse sexualmente con su asistente, y a ella se le metió en la cabeza que yo era la enemiga número uno. Se fueron contra de mí, fue muy fuerte [...]. Lo hablé con él en varias ocasiones, pero en nuestras conversaciones siempre mostraba desconfianza y decía que yo tenía aspiraciones políticas [...]. Él y sus colaboradores trataron de hacerme todo lo malo, corriendo rumores sobre mi persona. (Olga, 28.11.2024).

El jefe de Denise, a su vez, le imponía sistemáticamente trabas a su desempeño, bloqueándole los recursos para impedir que realizara sus iniciativas: “Por ejemplo, le pedía ayuda económica para traer a un investigador que iba a hacer una ponencia. Y me bloqueaba el dinero para traerlo a mi evento” (Denise, 1.11.2024). El jefe de Lulu ejercía otros mecanismos de control: “Él siempre sentía que yo tomaba muchas iniciativas y me decía que todo, absolutamente todo lo tenía que autorizar él, hasta las cosas más mínimas. Tenía que saber todo lo que yo hacía. Muy jerárquico y controlador” (Lulu, 15.11.2024). Coco sufrió maltratos laborales sistemáticos de su jefe y la situación le provocó gran sufrimiento emocional. Ella contó que su agresividad y prepotencia se manifestaba con todos; tiempo después, Coco se enteró de que él ejercía violencia contra su esposa e hijos:

Es una persona sumamente prepotente y no le importa si hay otras personas o no. Él grita, trata mal, humilla, no le importa quién sea. Grita porque grita, es autoritario y prepotente. Es así con todo el mundo. Me hacía sufrir mucho, venía a llorar a mi casa [...]. Sufría con este hombre. Al final, él quedó encantado con mi trabajo y dicen que presumía con todo mundo de lo que yo había hecho [...]. Después me enteré de que era violento con su esposa e hijos. (Coco, 22.11.2024)

Alice sufrió represalias del rector de la institución donde trabajaba y del director de su unidad laboral por haber realizado una denuncia de violencia intrafamiliar en contra de su expareja, también académico en la misma universidad. Inicialmente, el rector se mostró comprensivo y flexible; luego, el director la presionó para que renunciara. En su testimonio, vemos cómo las autoridades actúan de forma mancomunada para protegerse entre sí y cubrirse las espaldas en los casos de violencia de género. Opera, así, una red de solidaridad masculina que articula los intereses de académicos y autoridades y permite que reproduzcan patrones de abuso en un ambiente de impunidad institucional:

Puse una denuncia intrafamiliar, a la misma pareja que me decía que había abierto las piernas para que se publicara mi libro [...]. El rector primero me dijo: “Tómame un descanso”. Yo no quería. Al final, fui a preguntar a mi director si me querían despedir: “No, tú acepta; vete un mes a descansar de todo lo que te pasó. No va a pasar nada”. Y cuando regresé de ese descanso que el rector me ofreció, me mandó a llamar mi director. Tenía preparada una carta donde... Me querían obligar a firmar mi propia renuncia [...]. Le dije que no iba a renunciar; si era lo que quería, podía despedirme, pero no iba a renunciar. Él me dijo: “¿Por qué vas a denunciar? ¿Quieres tener enemigos? No conviene tener enemigos en esta vida, y ya no tienes nada que hacer en México, después de eso tu vida terminó”. No renuncié y, luego, no me renovaron el contrato. (Alice, 2.12.2024)

El actuar androcéntrico y agresivo de las autoridades es un elemento frecuente en los relatos recopilados. Lupita contó que, ante la entrada de un rector muy misógino en la universidad donde trabajaba, decidió renunciar al cargo directivo que ocupaba. Ella era reconocida institucionalmente por potenciar la perspectiva de género y sabía que se convertiría en un blanco si siguiera en ese puesto. Pero su renuncia a la dirección no fue suficiente. Ella mencionó las represalias recibidas, destinadas a forzarla a abdicar incluso de su puesto académico: “Renuncié a la dirección porque el rector que entró era un misógino, insoportable. Entonces, dije: ‘salgo de sabático y hago investigación’, en eso no se metían [...]. Pero, luego, me forzó a dar más clases, no reconoció la investigación” (Lupita, 25.11.2024). Como ella, GM, Vicky y Olga relataron las dificultades enfrentadas ejerciendo cargos directivos. GM señaló que, entonces, no tenía conciencia de la gravedad de las agresiones soportadas. Su estrategia para sobrellevarlas fue disociarse, fingir que no escuchaba ni veía lo que ocurría:

Llegó un momento en que me dije: “no los veo, ni los oigo; no me voy a enganchar”. Muchas cosas las estoy percibiendo solo ahora. Mientras estaba ahí, estaba deteniendo los golpes; pero no era tan consciente del nivel de violencia hasta que lo vi desde fuera. (GM, 18.11.2024)

Vicky, que fue precursora en jefaturas históricamente masculinizadas, recordó las dificultades que vivió, especialmente en su juventud. Relató un episodio muy agresivo vivido en un Consejo Universitario. También se refirió al comportamiento corporativo de los hombres al verse amenazados por figuras femeninas con poder:

Todos los profesores varones estaban furiosos de tener una mujer de 29 años como jefa. No lo esperaban, fue una sorpresa [...]. Fue la primera vez que mujeres jóvenes accedimos a eso. Mi jefe superior [el decano] era un abogado, y era muy complicado. Cuestionaban todas mis decisiones, todo lo que hacía; yo me llevaba bien con los muchachos y muchachas [estudiantes]. Era una jefa joven, conectaba bien con los estudiantes y la carrera de comunicación era grande, yo tenía mucha relación con los medios por mi anterior trabajo. Entonces, sutilmente le decía [al decano]: “no se meta conmigo, porque tampoco estoy tan débil” [...]. Pero cuando estás en la jefatura, continuamente te quieren deslegitimar porque eres mujer [...]. En el Consejo Universitario, por ejemplo, un grupo político fue a buscar a mi marido y le dijeron: “A ver si callas a tu mujer, porque en el consejo está haciendo estragos”. Él les dijo: “¿Cómo creen que la voy a callar? Yo no puedo con ella, si ustedes pueden, pues pásenme la receta”. Para que veas el grado de machismo, fueron a buscarlo a él para decirle que me controlara. A las mujeres que tenemos opiniones fuertes, que vamos ganando, te empiezan a deslegitimar al decirte que hablas demasiado, que eres agresiva. Si un hombre habla fuerte, no le dicen nada. Pero quieren que tú seas toda dulzura, te quieren delegar tareas que no te corresponden. Cuando ven que vas avanzando, hacen frente común y despliegan más estrategias: “Esta ya llegó muy alto”. Hacen frente común, ellos; tienen más tiempo jugando con el poder [...]. Entonces, ellos tienen más piezas en el tablero que tú. (Vicky, 4.12.2024)

Olga compartió la experiencia en jefatura de una colega que fue sistemáticamente ignorada, teniendo que “ganarse el puesto”, a diferencia de los jefes hombres, quienes tenían su legitimidad y respeto asegurados:

“Cuando mi amiga que ahora es la jefa entró, había profesores que no la saludaban, cosas de ese tipo. Tuvo que ganarse el respeto de los otros para que le dirigieran la palabra, le dieran el saludo” (Olga, 28.11.2024).

6. Brechas salariales y asimetrías en la distribución de tareas

Ocho académicas ahondaron sobre las brechas salariales entre mujeres y hombres. Medusa, Ana Cecilia, Mía y Coco abordaron situaciones en las que existía una desigualdad en los sueldos en detrimento de las mujeres incluso cuando ocupaban los mismos cargos y tenían trayectorias académicas similares a los varones. Medusa reveló que cobraba un menor sueldo sin ninguna justificación laboral explícita, pero no tomó medidas sobre ello, pues sería “enfrentarse a un imposible”:

Marco, mi amigo, tenía el mismo puesto y nivel que yo. En algún momento, él me preguntó si tenía algún préstamo, o algo que me descontaran, porque notó que, teniendo yo la misma posición que él, su ingreso era mayor. Lo constatamos en los recibos de nómina [...]. Me pareció muy injusto, porque él y yo tenemos carreras muy parejas: estudiamos lo mismo, entramos al mismo tiempo en la universidad, con el mismo nombramiento, haciendo lo mismo [...]. No quise indagar porque sentí que era enfrentarme a un imposible. Lo vi con otras compañeras que teníamos el mismo salario, y dije: “quiere decir que las mujeres tienen un salario, los hombres otro”. (Medusa, 14.11.2024)

Ana Cecilia reflexionó sobre la desigualdad de sueldos en su institución, contándonos que era “evidente que los hombres ganaban más” y que ella era “de las personas que menos cobraba” (Ana Cecilia, 15.11.2024). Mía observó cómo los estímulos por productividad académica son predominantemente conseguidos por los hombres en su universidad, aun cuando sean las mujeres las que alcancen mayores puntajes en los cómputos de producción institucionales:

Este bono es una suma de puntos. Se computa cuántas ponencias, cómo te calificaron tus estudiantes, si tienes publicaciones, si participaste en los consejos, si revisaste; suma todo lo que hacemos aquí. Llegan los resultados de la evaluación y las mujeres tenemos mucho, porque hacemos muchísimo dentro de la universidad, muchísimo de verdad. Y la justificación para no pagarnos es que el techo presupuestal no alcanza. Y te das cuenta de que nos reducen los bonos, nos dicen: “Tú alcanzabas siete salarios mínimos [de bonificación], pero solo podemos darte dos o tres, por el techo presupuestal”. Y después te enteras de que tu compañero recibió 11 salarios mínimos [...]. Vuelves a ver ahí el privilegio: a nosotros nos argumentan sobre el techo presupuestal y a otros no les dicen nada, no les bajan nada. (Mía, 19.11.2024)

En la institución donde trabajaba Sofía, los sueldos eran equiparados para personas en posiciones homólogas, pero las mujeres difícilmente lograban escalar hacia los cargos más elevados; los hombres sí y, consecuentemente, accedían a mejores remuneraciones. GM indicó la existencia de otras disparidades económicas:

Todos los que tienen un determinado nivel reciben el mismo salario. Pero sí hay algo que todo mundo asumió como "así son las cosas" y no hay cuestionamiento posible [...]. Si el profesor se muere y es hombre, hay pensión para la esposa. Pero si se muere y es mujer, no hay pensión para la pareja. (GM, 18.11.2024)

Ocho académicas se refirieron a la atribución desigual de tareas entre hombres y mujeres. Ellas relataron las enormes inequidades producidas debido a la feminización de los trabajos de coordinación, gestión y cuidados (de estudiantes, espacios y relaciones entre pares) en las universidades:

En la parte administrativa, se sigue viendo el tema de la secretaria: solo lo puede hacer la mujer [...]. Casi siempre somos las profesoras las que estamos en el apoyo a los alumnos. Los hombres dan su clase y se van, y no están más allá. Cuando hay que hacer trabajo extracurricular, como organizar los congresos, siempre es más común que estén las mujeres. (Sofía, 22.11.2024)

Las mujeres son empujadas a hacerse cargo de diversas tareas indispensables para el buen funcionamiento universitario en las que, no obstante, son invisibilizadas, no reciben reconocimiento ni institucional ni entre sus pares. Cuando son reconocidas, es un varón quien se lleva los créditos:

Las comisiones están llenas de mujeres. Y estamos sacando el trabajo para reestructurar planes [de carreras]. Nosotras hacemos todo esto y, después, ves que salen los reconocimientos y se les entrega también a quien nunca asistió, pero lleva un nombre y una identidad masculina. Es realmente una desigualdad tremenda [...]. Nos encontramos siempre las mismas cinco, las mismas seis, haciendo el trabajo y ves a los otros quedándose con los privilegios. ¿A quién se le da apoyo económico para ir a un congreso? A nosotras nos dicen que no, que tenemos que ir con nuestros recursos. (Mía, 19.11.2024)

Frida abordó lo que sucede con las labores de difusión de la investigación, que implican una sobrecarga laboral importante y, por lo general, recaen sobre las mujeres:

Se pide más de ese tipo de trabajo [de difusión], pero no está bien distribuido. Recae precisamente en las mujeres la organización de eventos, de presentación de libros, de conferencias [...]. Ahora que se hizo obligatorio sí lo hacen hombres [...]. Pero son más las mujeres que las promueven, toda la cuestión de la gestión, de la organización. (Frida, 6.11.2024)

Medusa abordó cómo se les designaban a las académicas las tareas de acompañamiento a estudiantes, a partir de un supuesto reconocimiento de que ellas tendrían habilidades protectoras innatas. Ella explicó que este acompañamiento no era en absoluto académico, sino vital, e implicaba una sobrecarga laboral:

Nos decía otro profesor, coordinador de la carrera de antropología, que las mujeres éramos mejores tutoras, mejores acompañantes de los estudiantes. Entonces, cuando se iban a asignar tutores, él pedía que les dieran prioridad a las mujeres, porque supuestamente éramos mejores acompañantes. Esto puede sonar a un reconocimiento, pero significaba un trabajo. Era más trabajo, porque acompañar en tutoría a un estudiante significa estar pendiente de él [...]. Había casos en los que los estudiantes necesitaban un servicio médico y tú tenías que buscar alguno posible, o que tú los notabas en sus conversaciones con alguna clase de necesidad de atención, sobre todo psicológica o nutricional. También, tocó muchachos que no comían por alguna razón, entonces en la tutoría tú te hacías cargo de averiguar dónde podrían atender a esta persona que está estudiando y que es tu tutorado. No era una tutoría académica, porque estas las dejaban para la dirección de tesis. (Medusa, 14.11.2024)

Denise relató situaciones en las cuales fue designada a registrar las firmas de estudiantes en un evento académico: se trató de un mecanismo de humillación de su jefe. Ella añadió que es común que usen estas estrategias para marginar a las académicas; se les solicita que se ocupen de tareas de secretarías, para

recordarles que tienen un estatus inferior al de los académicos. Se habla de estas tareas extras como una muestra necesaria de compromiso con la institución, pero no se las solicita a los colegas varones:

Te obligan a tomar puestos, te dicen: “Tienes que responderle a la institución, te toca un sacrificio”. Un día, un profesor, para humillarme, y lo siento como una humillación, para no despedirme él de la investigación, para hacer que yo misma me fuera, para hacerme sentir peor, me puso en la entrada de un evento académico recibiendo las firmas de los estudiantes. Le dije: “si es lo que quieres, lo voy a hacer”. En ese momento llegó una alumna: “Maestra, ¿me puede ayudar en mi tesis?”. Ella me agarró como lectora de su tesis. Entonces dije: “dentro de lo malo, esto fue algo bueno”. Los hombres te quieren humillar [...]. Siempre te hablan de la identidad, de la institución, del amor a la camiseta, pero estas cosas pasan con las mujeres, no con los hombres. (Denise, 1.11.2024)

Los jefes empujan a las mujeres a funciones de menor rango, incompatibles con sus contratos y formaciones, en el marco de mecanismos ritualizados de humillación que reactualizan las jerarquías androcéntricas de la academia. Es una forma performática de tener a las mujeres varios escalones abajo. Aleida explicitó que se asume de forma naturalizada que las académicas se hagan cargo de todas las actividades que los académicos consideran “menores”, indignas de ellos:

Los colegas hombres asumen que tú te vas a encargar de esas cosas: de enviar invitaciones, de checar que todo esté listo, del vasito de agua, de que haya lugar para que todas y todos nos sentemos. Ellos llegan, van al estrado y ya. (Aleida, 4.12.2024)

Estos rituales de inferiorización femenina ocurren también cuando los varones se coordinan y confabulan para evitar que las académicas asciendan. Olga relató los hostigamientos que recibió de una autoridad universitaria para evitar su ascenso. Este académico llegó al extremo de enviar un representante institucional a un organismo nacional de ciencia para perjudicar la evaluación de Olga como investigadora y, con ello, retirar la distinción de excelencia que había recibido para mermar su legitimidad, facilitando así su despido en la universidad:

Entré al SNII hace varios años, al nivel I. Una de las altas autoridades de mi universidad envió a uno de sus asesores a las dictaminadoras para entregar una lista de profesores de mi institución a quienes les podrían quitar el nombramiento. Entre ella estaba yo. Me enteré por un conocido que este expediente estaba con una de las dictaminadoras. Otro colega estuvo en la misma situación; al ser informado que le retiraban el nombramiento, metió un recurso de reclamo y lo ganó, cosa que no hice. Vi que la autoridad de mi universidad tenía muy malas intenciones de perjudicarme; todos los días pasaban personas de su confianza por mi cubículo para verificar que hubiera asistido. Supongo que quería levantarme un acta por inasistencia. Lo que no contempló fue que no faltó al trabajo, que soy obsesiva de la puntualidad. Y continuó con el hostigamiento: hizo hasta lo imposible para que no llegara a la jefatura de mi departamento y evitó que se le concediera una beca por alto rendimiento a uno de mis hijos que estudiaba en la universidad. Todas estas acciones me las comunicaron personas que se vieron forzadas a hacerlo, pues su trabajo estaba de por medio. Me lo contaron para que me cuidara pues este sujeto tenía malas intenciones, realmente quería perjudicarme. (Olga, 28.11.2024)

Vemos cómo el académico en un cargo de autoridad usó todos los recursos que tenía institucionalmente para hostigar a Olga. Sus recursos incluían también perjudicar a su hijo, retirándole una beca a la que había accedido por mérito. Así, los estándares meritocráticos académicos van siendo truncados por la discrecionalidad y arbitrariedad de los académicos con poder.

7. Las colegas mujeres

En siete relatos, se observa que las desigualdades de género reproducidas en los espacios institucionales son perpetradas por mujeres, como lo explicó Denise:

Discúlpeme, pero la sororidad entre mujeres no la veo. La sororidad a veces es de boca para fuera; pero, en la forma de actuar, no la aplican. Me sorprende al ver cómo las compañeras pueden violentar de una manera tan increíble, y a pesar de que conocen el género. Fue violentada por mujeres. (Denise, 1.11.2024)

Es sintomático que así sea; pero para entenderlo, debemos retomar las reflexiones de [Segato \(2010\)](#) sobre cómo la reproducción de los sistemas de desigualdad de género depende de su capacidad de reclutar aliadas/os entre las personas a las que oprime. Esta reproducción no siempre opera desde el ejercicio de la agresión física explícita, sino por dos mecanismos más difusos. Veamos ejemplos. Aspasia habló que sus colegas, por una parte, le tenían admiración y respeto por su trayectoria de trabajo. Pero, por otra, demostraban también envidia y rivalidad. La dificultad de establecer relaciones de apoyo y confianza plena entre mujeres las empuja al aislamiento, impidiendo la creación de redes horizontales de colaboración como las que cultivan los hombres para protegerse e incentivarse profesionalmente entre sí. El resultado es una soledad sistemática de aquellas académicas que, como Aspasia, llegaron a escalones más elevados y han logrado sostener producciones científicas reconocidas internacionalmente:

De las mujeres siento más la rivalidad, el desconocimiento, la envidia; lo siento mucho más de mujeres que de hombres [...]. Soy muy sola en la institución, cosa que me da tristeza, me duele [...]. Toda la institución está organizada en grupos de investigación; por ejemplo, hay un área de investigadoras en antropología y ellas no me reconocen, no me aceptan, y son mujeres las que dominan esa área. Yo las respeto; con algunas tengo amistad, pero el grupo como tal no me acepta. No voy a insistir, ni voy a pelear para que me den un lugar [...]. Estoy acostumbrada a estar sola. (Aspasia, 5.11.2024)

Lulu analizó las actitudes violentas de las colegas para asegurarse un espacio en las universidades, indicando que las tienen también las académicas en cargos inferiores. Con la esperanza de ser favorecidas y asegurarse un mejor puesto, algunas establecen colaboraciones con académicos varones en cargos de poder apoyándolos a vigilar y boicotear otras colegas mujeres:

Es una estructura sistémica patriarcal, machista, donde las mujeres tenemos jefes hombres, varones. Una estrategia de las mujeres es quedar siempre bien con el jefe. Y si eso implica golpear a otra mujer, se hace, con tal de quedar bien con el jefe. Además, esto funciona, porque a los jefes les gusta que los subordinados sean golpeados por otros subordinados, para no tener que golpearlos ellos mismos [...]. Son sobre todo las colegas las que quieren asegurarse el favor de los jefes [...]. Son golpearas, golpean y eso sucede mucho [...]. Es triste porque así nunca vamos a crecer nosotras: siempre estamos apoyando la estructura machista. (Lulu, 15.11.2024)

En línea con las reflexiones de Lulu, Frida observó cómo su cuestionamiento de los funcionamientos institucionales la puso en desventaja en comparación con una colega que buscaba explicitar vehementemente su apego a los lineamientos establecidos por los jefes. Esto entregó a la colega ciertos privilegios a los que Frida no accedía. Parte de los señalamientos que Frida hacía a las autoridades en el Consejo Universitario era, precisamente, solicitar una reflexión institucional sobre la naturalización de los simbolismos androcéntricos:

La cuestión es tan desigual porque una compañera recibía tratos diferenciados [...]. Ella jamás va a protestar sobre ciertas cosas. Tampoco mostró ese comportamiento que tengo de increpar al rector, en el Consejo Universitario, de hacerle una crítica. Por ejemplo, sobre el lema universitario, también fui muy crítica. Les hice una invitación: "vamos a dialogar sobre esto". Porque el lema universitario era: "Hacia el desarrollo total del hombre". Yo decía: "¿Cómo a estas alturas ponen 'del hombre'?" (Frida, 6.11.2024)

Las entrevistadas también relataron las desigualdades de género propulsadas por superiores mujeres, señalando que la presencia de académicas en puestos de poder en las universidades no garantiza de por sí la institucionalización de prácticas más justas o igualitarias: "Siéndote muy honesta, fue desgastante y cansador [tener una directora]. Puede haber mujeres como directivas, pero eso no necesariamente... El hecho que sean mujeres no quiere decir que las cosas serán diferentes" (Ana Cecilia, 15.11.2024). GM trabajó con una rectora que dictaba órdenes esperando sumisión de las y los trabajadores; no quería que sus decisiones fueran cuestionadas:

Hay violencia, digamos, contra quienes no están de acuerdo [...]. Para muchas personas estar en una posición de poder es hacer que el resto acepte y no cuestione nada [...]. Y me tocaron varias situaciones bastante feas, porque la rectora estaba esperando que todo el mundo le dijera: "Usted tiene toda la razón

y sus deseos son órdenes”. Y yo no podía: no lo hubiera hecho con ella ni con un hombre. Eran decisiones con las que no estaba de acuerdo; estaban pasando por encima de la facultad y no era aceptable. (GM, 18.11.2024)

Aleida entregó otros ejemplos: prácticas de apropiación del conocimiento producido por estudiantes de parte de profesoras:

Algunas compañeras incurrían en extractivismo o incluso plagio, no dan el reconocimiento en las publicaciones a las estudiantes que participan en sus proyectos [...]. También hay profesoras que piden apoyo para la escritura de un artículo, pero no dan el crédito en la coautoría. (Aleida, 4.12.2024)

Frida relató cómo una jefatura femenina –que había sido su colega en el cuerpo académico de la institución– se opuso a su propuesta de apertura de una línea de estudios de género en la facultad. La situación generó un clima de persecución: Frida luego sufrió varias represalias institucionales (por ejemplo, le denegaban el acceso a derechos adquiridos). Además, se generó una campaña de desprestigio en su contra, amparada en difamaciones según las cuales ella no trabajaba lo suficiente:

Fue defraudante, triste, penoso, porque era una compañera mía del mismo cuerpo académico: una compañera con la que compartimos por diez años en el grupo [...]. Ella me boicoteó el abrir la línea de género. Yo venía trabajando el tema, la iba a abrir en el cuerpo académico y ella se opuso. Por eso no tenemos formalmente una línea de género [...]. Como directora ella me negó apoyo a mi año sabático [...]. Insistí mucho en la rectoría, porque era un derecho que me dieran mi sabático. Pero me encontraba con que ella ya había hecho una llamada previamente al sindicato [para obstruir el sabático]. Reproducía este estigma: “Esa profesora no trabaja, es una floja, ¿cómo le vamos a dar el sabático?”. (Frida, 6.11.2024)

8. Conclusiones

Los testimonios revisados en este artículo evidencian la existencia de una academia profundamente sexista en México y permiten identificar esta configuración a partir de cuatro dimensiones.

Primero, se evidencia una desigualdad reproductiva con relación a los varones. Mientras la mayoría de los colegas pueden dedicarse a tiempo completo a la producción científica –debido a que sus esposas u otras figuras femeninas asumen el trabajo doméstico y de cuidado de sus hogares–, las académicas deben insertarse profesionalmente a la vez que sostienen la reproducción social de sus hogares. Esta situación coincide con lo planteado por [Hernández \(2004\)](#), quien sostiene que las diferencias en las trayectorias académicas entre hombres y mujeres se originan en la sobrecarga doméstica y de cuidados que recae sobre ellas, a diferencia de los varones, que no enfrentan estas exigencias sociales. Asimismo, el mandato de la maternidad y la conyugalidad opera en México como una fuerte presión que dificulta el distanciamiento de las mujeres respecto de estos roles ([Lagarde, 1993](#)). Este mandato repercute en la conformación de un “sentido común” en el campo académico que asume que las mujeres no están disponibles para el trabajo científico, reduciendo así sus oportunidades laborales. Como muestra [Bautista \(2023\)](#), existe en México una menor participación femenina en docencia e investigación universitaria en comparación con sus colegas varones, fenómeno sostenido por una institucionalidad científica que reproduce una perspectiva machista del quehacer académico y que no incorpora la conciliación entre funciones productivas y reproductivas ([Izquierdo y Atristan, 2019](#)).

Segundo, identificamos importantes desigualdades de género en términos de reconocimiento y poder. Las académicas indicaron experimentar un escaso reconocimiento de su trabajo y de sus contribuciones por parte de sus colegas varones y de los entornos institucionales. Entre las experiencias relatadas destacan ocho elementos: 1) las sospechas permanentes sobre la calidad de su trabajo y de su productividad; 2) la invisibilización de sus aportes; 3) la dificultad, reproducida al interior de los equipos, para validar y reconocer tanto sus trayectorias como las de otras colegas mujeres; 4) la apropiación de labores y resultados académicos por parte de varones; 5) el boicot institucional a sus iniciativas; 6) la existencia de obstáculos laborales y mecanismos de control; 7) las alianzas masculinas destinadas a concentrar posiciones de

liderazgo y oportunidades de progresión; y 8) las agresiones androcéntricas que enfrentan al ocupar puestos de jefatura. Estas prácticas configuran un conjunto de violencias vinculadas a esta dimensión del sexismo. Estas experiencias evidencian lo planteado por [Osorio y Martell \(2009\)](#), quienes sostienen que las universidades mexicanas operan sobre prácticas y normas que favorecen el desarrollo laboral y profesional de los académicos varones, mayoritariamente posicionados en puestos de investigación y docencia de posgrado. En contraste, las mujeres tienden a ocupar cargos con menor reconocimiento y menos valor en las evaluaciones de productividad. Los puestos laborales más estables, con mejores condiciones y mayor prestigio se encuentran masculinizados en la academia mexicana ([Hernández, 2004](#)). Las desigualdades con relación al reconocimiento y poder provocan importantes obstáculos en el ascenso de la carrera académica femenina. Como plantean [Izquierdo y Atristan \(2019\)](#), nuestro estudio observa en el caso de las académicas la reproducción y persistencia de barreras formales, informales, materiales y simbólicas que impiden el desarrollo pleno de sus carreras profesionales, sofocadas en el profundo androcentrismo de los sistemas de evaluación y en el abuso sistemático en las colaboraciones con colegas varones.

Tercero, las entrevistadas señalaron las importantes brechas salariales y asimetrías en la distribución de tareas a lo largo de sus trayectorias académicas. Relataron situaciones de desigualdad en los sueldos, aun ocupando los mismos cargos y teniendo similares formaciones y experiencias laborales en la academia. Se evidenció desigualdad en la asignación de los estímulos por productividad, pese a que las mujeres obtenían puntuaciones superiores en los cómputos institucionales. Se señalaron también las dificultades para acceder a cargos más elevados, lo que configura un techo salarial para las mujeres. [Izquierdo \(2009\)](#) coincide con este diagnóstico al mostrar que las mujeres enfrentan menores posibilidades de acceso al SNII y, particularmente, a sus niveles más altos. Así también, el estudio confirma la insuficiente participación femenina en puestos de elevadas jerarquías dentro de las universidades mexicanas, cargos editoriales e instituciones científicas ([Velasco, 2007](#); [Zubieta y Marrero, 2005](#)). Sobre la atribución desigual de tareas, las académicas abordaron las profundas inequidades derivadas de la feminización de los trabajos de coordinación, gestión y cuidados dentro de las universidades. Estas tareas no se encuentran computadas en las métricas de producción científica, por lo que no otorgan reconocimiento institucional ni entre pares. A su vez, en muchas ocasiones esta sobrecarga femenina se encuentra disfrazada de un falso reconocimiento a partir de las supuestas habilidades innatas que las mujeres tendrían para ejercer los cuidados. Como indica Medusa: “Esto puede sonar a reconocimiento, pero significa un trabajo” (Medusa, 14.11.2024). También emergieron experiencias en las cuales la designación de este tipo de tareas se vincula a un ejercicio de humillación que busca marginar a las académicas, asignándoles funciones de menor rango e incompatibles con sus formaciones y trayectorias profesionales. Se evidencia así, la existencia sistémica de patrones culturales androcéntricos en la academia, los cuales se manifiestan cotidianamente en descalificaciones, marginaciones y obstáculos laborales que enfrentan las mujeres. Estos aspectos son fundamentales en la reproducción de las jerarquías de género dentro en ámbitos científicos y universitarios. Cuarto, se observa la perpetración de violencias y desigualdades de género por parte de mujeres. Existe una dificultad para establecer relaciones de colaboración y apoyo femenino debido a un contexto de competitividad y rivalidad entre las académicas. En ocasiones, las colegas reproducen actitudes violentas con sus colegas del mismo sexo con la esperanza de ser favorecidas, aliándose con académicos varones en cargos de poder, cumpliendo roles de boicot y vigilancia hacia pares mujeres. Las entrevistadas indicaron que la presencia de académicas en puestos de poder no es garantía de prácticas más justas e igualitarias, dando cuenta de diversas experiencias en las cuales las violencias eran perpetradas por jefaturas femeninas. Esto también fue señalado por [Flores et al. \(2016\)](#), quienes abordan la reproducción de la violencia de género y sexismo por parte de algunas mujeres al ocupar posiciones de poder, o al aspirar a ocuparlas.

A partir de estas cuatro dimensiones de manifestación del sexismo en las universidades y espacios académicos mexicanos, podemos evidenciar los mecanismos de reproducción de un sistema que interactúa y se comunica regulado por cosmovisiones androcéntricas. Dicho sistema opera como un conjunto de obstáculos que impiden que las académicas puedan desarrollar su trayectoria profesional libre de violencia y en igualdad de condiciones con sus pares varones ([Sieglin et al., 2014](#)).

Estamos conscientes de que hemos dejado de profundizar en varios elementos cruciales en este artículo. Terminaremos estas conclusiones señalando nuevos senderos de investigación. La primera de estas nuevas vetas sería investigar la articulación cotidiana e invisibilizada entre los espacios universitarios y domésticos en las trayectorias profesionales y familiares de mujeres, hombres, diversidades y disidencias sexo-genéricas. Habría que indagar cómo estas trayectorias personales, especialmente en su vínculo con la reproducción de la vida, se imbrican con las diferentes maneras de habitar la academia de las ciencias sociales en México. Un segundo eje sería conocer y discutir la experiencia masculina en la academia. Este artículo denunció muchas desigualdades y violencias que son protagonizadas por hombres en contra de mujeres. Pero el material empírico recopilado nos permite conjeturar que no todos los hombres logran cumplir con los requisitos de distinción de la masculinidad académica y no llegan a ser reconocidos como “sujetos iguales” por sus pares varones. Es urgente entender cómo es la experiencia de la masculinidad en las ciencias sociales mexicanas. El tercer eje alude a la necesidad apremiante de investigar también sobre las experiencias formativas y de ejercicio profesional de las diversidades y disidencias sexo-genéricas en México. Tenemos muy pocos estudios que abordan el tema y carecemos de cualquier estadística nacional fehaciente para conocer estas realidades. Una academia inclusiva no será posible como horizonte sin garantizar los derechos educacionales y profesionales de estos grupos. El cuarto y último eje se relaciona con la necesidad de estudiar en profundidad los problemas de salud mental en la academia del país. Los relatos de las colegas dan cuenta de ambientes profesionales de enorme violencia naturalizada y con impactos multidimensionales en la salud de quienes participan de ellos. También dan cuenta de la ausencia de discusión sobre estos temas y de la inexistencia de recursos institucionales de acompañamiento. Esperamos que los ejes tratados en este artículo y las sugerencias explicitadas en estas conclusiones incentiven nuevas investigaciones y abran también posibilidades de debate.

Sobre las autoras

Menara Guizardi

Doctora en Antropología Social y Máster en Estudios Latinoamericanos de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM, España). Investigadora adjunta al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Argentina (Conicet). Está vinculada a la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (Idaes-Unsam), Argentina, y es investigadora externa de la Universidad de Tarapacá, Chile.
menaraguizardi@yahoo.com.br <https://orcid.org/0000-0003-2670-9360>

Natalia Marroquín-Sánchez

Universidad Central de Chile, Chile
nmsanchez6@gmail.com <https://orcid.org/0009-0006-5873-0163>

Isabel Araya

Magíster en Antropología, Universidad de Tarapacá (UTA). Licenciatura en Antropología, Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC). Estudiante de doctorado en Antropología, Pontificia Universidad Católica de Chile.
isabel.araya.morales@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-6616-5225>

Disponibilidad de datos

Todos los datos necesarios y suficientes para la comprensión de la investigación se encuentran contenidos en el propio artículo.

Declaración de divulgación

Los autores declaran que no existe ningún potencial conflicto de interés relacionado con el artículo.

Descargo de responsabilidad

Las expresiones, opiniones e interpretaciones expuestas en este artículo son de responsabilidad exclusiva de las autoras y no representan necesariamente la posición oficial de las instituciones a las que se encuentran adscritas.

Fuentes de financiación

La investigación que dio origen a este artículo se encuentra financiada por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), a través del Proyecto Fondecyt 1230017. La Humboldt Foundation (Alemania) lo apoya a través de la Georg Forster Research

Fellowship for Experienced Researchers (otorgada a A1) y la Coordinación de la Formación del Personal de Nivel Superior (CAPES, Brasil), lo financia a través del proyecto CAPES/PRINT "Metodologia e Ensino: desafios e inovações nas Ciências Humanas" (Proceso: 88881.311314/2018-01), desarrollado en el Departamento de Antropología de la Universidad Estadual de Campinas (Brasil).

Coautoría

Menara Guizardi: Análisis formal; Redacción: borrador original.

Natalia Marroquín-Sánchez; Isabel Araya: Redacción, revisión y edición

Referencias bibliográficas

1. ABU-LUGHOD, Lila. ¿Puede haber una etnografía feminista? En: CAICEDO, Alhena. (Ed.), *Antropología y feminismo*. Popayán: Asociación Colombiana de Antropología, 2019 [1988], p. 15-48. <https://redmifa.com/wp-content/uploads/2022/05/c282b-antropologia-y-feminismo.pdf>
2. ARAYA, Isabel y GUIZARDI, Menara. Inequidades persistentes: brechas de género en la experiencia laboral de docentes universitarias e investigadoras mexicanas. En: *Revista CUHSO*. 2025, publicación continua, p. 1-33. <https://doi.org/10.7770/cuhso-v35n1-art803>
3. BARRETO, Magali; FLORES, Natalia. Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. En: *Nómadas*. 2016. no. 44, p. 201-217. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502016000100012
4. BAUTISTA, Guadalupe. Mujeres investigadoras adscritas al SNI. Identidades, obstáculos y retos. En: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2023. vol. 7, no. 1, p. 9605-9622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5159
5. BERGQVIST, Christina; BJARNEGÅRD, Elin; ZETTERBERG, Pär. The gendered leeway: male privilege, internal and external mandates, and gender-equality policy change. En: *Politics, Groups, and Identities*. 2018. vol. 6, no. 4, p. 576-592. <https://doi.org/10.1080/21565503.2016.1229627>
6. BERNABÉ, Federico. Androcentrismo, ciencia y filosofía de la ciencia. En: *Revista de Humanidades de Valparaíso*. 2019. no. 14, p. 287-313. <https://doi.org/10.22370/rhv2019iss14pp287-313>
7. BISSON, Linda; GRINDSTAFF, Laura; KYAW THAPAW, U. From affirmative action to inclusion. En: BISSON, Linda; GRINDSTAFF, Laura; BRAZIL-CRUZ, Lisceth; BARBU, Sophie (Eds.). *Uprooting bias in the academy. Lessons from the field*. Cham: Springer, 2022. p. 3-19. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-85668-7>
8. BOURDIEU, Pierre. Violencia simbólica. En: *Revista Latina de Sociología*. 2012. vol. 2, no. 1, p. 1-4. <https://doi.org/10.17979/relaso.2012.2.1.1203>
9. BUQUET, Ana. Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: problemas conceptuales y prácticos. En: *Perfiles Educativos*. 2011. vol. 33, p. 211-225. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea18.pdf>
10. BUSTOS, Olga. Los sujetos de la educación superior. En: CAZÉS MENACHE, Daniel; IBARRA COLADO, Eduardo; PORTER GALETAR, Luis (Coords.). *Encuentro de especialistas en educación superior: reconociendo a la universidad, sus transformaciones y su porvenir*. Ciudad de México: UNAM, 2000. p. 353-378.
11. CARDACI, Dora. ¿Ausentes o invisibles? Contenidos sobre las mujeres y los géneros en el currículo de licenciatura de universidades mexicanas. En: *Revista de Estudios de Género La Ventana*. 2005. vol. 3, no. 21, p. 107-142. <https://doi.org/10.32870/lv.v3i21.753>
12. CÁRDENAS, Magali. La participación de las mujeres investigadoras en México. En: *Investigación Administrativa*. 2015. vol. 44, no. 116, p. 1-22. <https://doi.org/10.35426/IAv44n116.04>
13. CASTAÑEDA-SALGADO, Martha. Etnografía feminista. En: BLAZQUEZ, Norma; FLORES, Fátima y RÍOS, Maribel (Coords.), *Investigación Feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. Ciudad de México: UNAM, 2010, p. 233-257.
14. CASTAÑEDA-SALGADO, Martha. El cuerpo y la sexualidad de las mujeres nautontecas. En: GONZÁLEZ, Soledad (Ed.). *Mujeres y relaciones de género en la antropología latinoamericana*. Ciudad de México: El Colegio de México, 2010 [1993]. p. 121-140.
15. CERROS, Elisa; RAMOS, María. Discurso de género y emociones en mujeres académicas de alto rendimiento. En: *Revista Perspectivas Sociales*. 2009. vol. 11, no. 1-2, p. 187-209. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3651112>
16. CHAPA, Ana; CADENA, Itzel; ALMANZA, Ariagor; GÓMEZ, Anel. Violencia de género en la universidad: percepciones, actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado. En: *Revista Guillermo de Ockham*. 2022. vol. 20, no. 1, p. 77-91. <https://doi.org/10.21500/22563202.5648>
17. COMAS, Dolors. El don y la reciprocidad tienen género: las bases morales de los cuidados. En: *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia*. 2017. vol. 22, no. 2, p. 17-32. <https://raco.cat/index.php/QuadernsEI/CA/article/view/333109>

18. CORTÉS, Rocío; CASTILLO, Carmen. Limitaciones y dificultades de académicas para ingresar o mantenerse en el Sistema Nacional de Investigadores. En: *Antrópica: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2024. vol. 10, no. 19, p. 75-98. <https://doi.org/10.32776/arcsh.v10i19.418>
19. CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES, CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS [CONAHCYT]. Informe de autoevaluación correspondiente al primer semestre 2023. Ciudad de México: CONAHCYT, 2023. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/857510/Informe_de_Autoevaluaci_n_1semestre_2023.pdf
20. FLORES, Aurelia; ESPEJEL, Adelina. El sexismo como una práctica de violencia en la universidad. En: *Revista de Educación Social*. 2015. no. 21, p. 1-15. <https://eduso.net/res/wp-content/uploads/documentos/680.pdf#page=129>
21. FLORES, Aurelia; ESPEJEL, Adelina; MARTELL, Luz. Discriminación de género en el aula universitaria y en sus contornos. En: *Ra Ximhai*. 2016. vol. 12, no. 1, p. 49-67. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.2016.03.af>
22. GALAZ, Jesús; GIL, Manuel. La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración. En: *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 2009. vol. 11, no. 2, p. 1-31. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412009000200008&script=sci_arttext
23. GARRIDO, María; TAPIA, Stefania. De la universidad al mercado laboral, desigualdad de género en México. En: *La Ventana. Revista de Estudios de Género*. 2022. vol. 6, no. 56, p. 45-71. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i56.7536>
24. GONZÁLEZ, Rosa; GRESS, María. Tendederos de denuncia y emociones: una aproximación al tipo de violencia sexual experimentado por estudiantes universitarias. En: *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*. 2023. no. 198, p. 167-183. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9256833>
25. GREGORIO, Carmen. Antropología feminista y etnografía: la perspectiva autoetnográfica. En: *AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana*, 2023. vol. 18, no. 1, p. 115-138. <https://doi.org/10.11156/aibr.180106>
26. GUBER, Rosana. *La etnografía: método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Norma, 2001.
27. GUIZARDI, Menara (Ed.). *How to Suppress the Careers of Female Social Scientists – Volume 2: An Anti-Manual from Argentina*. Cham: Springer, 2026. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-032-16352-3>
28. GUIZARDI, Menara, GONZÁLEZ, Herminia y Stefoni, Carolina (Eds.). *How to Suppress the Careers of Female Social Scientists – Volume 1: A Feminist Ethnographic Anti-Manual from Chile*. Cham: Springer. 2025. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-84132-3>
29. HARAWAY, Donna. Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. En: *LasTesis (Comps.)*, *Antología feminista*. Buenos Aires: Debate, 2021 [1988], p. 27-63.
30. HARDING, Sandra. After the Neutrality Ideal: Science, Politics, and Strong Objectivity. En: *Social Research*, 1992. vol. 59, no. 3, p. 567-587. <https://www.jstor.org/stable/40970706>
31. HERNÁNDEZ, María. Las académicas universitarias mexicanas y su quehacer en la docencia, en la investigación y extensión: una aproximación. Caso UAEM (Universidad Autónoma del Estado de México). En: *Otras Miradas*. 2004. vol. 4, no. 1, p. 12-19. <https://www.redalyc.org/pdf/183/18340102.pdf>
32. IZQUIERDO, Isabel. Mujeres en la academia: ¿cambio de oportunidades? En: *Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género*. 2009. vol. 4, p. 51-66. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/1408/1296>
33. IZQUIERDO, Isabel; ATRISTAN, Magali. Experiencias de investigadoras en su ingreso, promoción y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores: tensiones y estrategias identitarias. En: *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*. 2019. vol. 10, no. 18, p. 127-142. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.466
34. KAUFFMAN, Bette. Feminist Facts: Interview Strategies and Political Subjects in Ethnography. En: *Communication Theory*, 1992. vol. 2, no. 3, p. 187-206. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1992.tb00038.x>
35. KUNIN, Johana. *El poder del cuidado: mujeres y agencia en la pampa sojera argentina*. Tesis de doctorado. Programa de Posgrado en Antropología Social y Cultural. Universidad Nacional de San Martín. Buenos Aires, Argentina, 2019. <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1246>
36. LAGARDE, Marcela. *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Ciudad de México: UNAM, 1993.
37. LAGARDE, Marcela. *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Ciudad de México: Siglo XXI, 2018.
38. LAMAS, Marta. *Dimensiones de la diferencia: género y política*. Buenos Aires: CLACSO, 2022. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/169338/1/Marta-Lamas.pdf>
39. LÓPEZ, Eleonora; GUIZARDI, Menara. ¿Qué revelan los datos?: un panorama cuantitativo sobre la experiencia femenina en las universidades mexicanas (1970-2024). En: *Estudios Ibero-Americanos*. 2025. vol. 51, no. 1, p. 1-19. <https://doi.org/10.15448/1980-864X.2025.1.47321>

40. MARMO, Julieta; ZAMBRANO, Carmen y LOSADA, Analía. Propuestas metodológicas en estudios de revisión sistemática, metátesis y metaanálisis. En: *Psicología UNEMI*, 2022. vol. 6, no. 11, p. 32-43. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp32-43p>
41. MARROQUÍN, Natalia y GUIZARDI, Menara. Desafíos interseccionales: la perspectiva de género en las políticas de educación superior y ciencias mexicanas (1970-2024). En: *Mujer y Políticas Públicas*. 2025. vol. 5, no.1, p. 7-46. <https://doi.org/10.31381/mpp.v5i1.7646>
42. MCNAMARA, Patricia. Feminist ethnography: Storytelling that makes a difference. En: *Qualitative Social Work*, 2009. vol. 8, no. 2, p. 161-177. <https://doi.org/10.1177/1473325009103373>
43. MINGO, Araceli; MORENO, Hortensia. Sexismo en la universidad. En: *Estudios Sociológicos*. 2017. vol. 35, no. 105, p. 571-595. <https://doi.org/10.24201/es.2017v35n105.1434>
44. OSORIO, José; MARTELL, Flor. Participación femenina en la profesión académica en México. En: *Memorias del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Veracruz, México, 2009. https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0706-F.pdf
45. PRECIADO, Florentina. Manifestaciones de violencia hacia investigadoras universitarias. Del discurso al hecho hay mucho trecho. En: *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. 2023. vol. 28, no. 60, p. 117-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9268837>
46. RAMÍREZ, Elizabeth; BERNAL, Xóchilt; PÉREZ, Ricardo. Análisis con visión de género de las desventajas acumuladas de las investigadoras en los procesos de producción del conocimiento en México. En: *Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade*. 2021. vol. 14, p. 61-74. <https://doi.org/10.14571/brajets.v14.se1.2021.61-74>
47. RIVERA, Lorena; MAIRESSE, Jacques; COWAN, Robin. Gender gaps and scientific productivity in middle-income countries: Evidence from Mexico. Washington: Inter-American Development Bank (IDB), 2017. <https://doi.org/10.18235/0000671>
48. RUIZ, Luisa. Mujeres científicas: descubrir otra historia de la ciencia. En: *DE TORRES, Isabel (Coord.). Miradas desde la perspectiva de género: estudios de las mujeres*. Madrid: Narcea, 2005. p. 123-145. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2056314>
49. SÁNCHEZ-MECA, Julio. Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. En: *Aula abierta*, 2010, vol. 38, no 2, p. 53-64. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3316651.pdf>
50. SEGATO, Rita. *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires: Prometeo, 2010. https://prometeoeditorial.com/productos/las-estructuras-elementales-de-la-violencia-rita-segato/?srsltid=AfmBOopmAJ1eev45Pq_dDUkMr0reur1dmpXvln2z9v2w_TjTM2HBHi8Z
51. SIEGLIN, Veronika; ZÚÑIGA, María; RAMOS, María. Políticas identitarias hacia mujeres investigadoras: estrategias informales de discriminación en universidades estatales de México. En: *LÓPEZ, Silvia; QUINTERO, Cirila (Coords.). Los estudios de género en el Norte de México a umbrales del siglo XXI*. México: El Colegio de la Frontera Norte (COLEF), 2014. p. 311-338. <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/584/2/Los%20estudios%20de%20g%C3%A9nero--interiores.pdf>
52. TORRES, Antonio; LÓPEZ, Daniel. Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. En: *Revista de especialidades médico-quirúrgicas*, 2014, vol. 19, no 3, p. 393-399. <https://www.redalyc.org/pdf/473/47332498021.pdf>
53. UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION [UNESCO]. (2021). *Science Report 2021. The Race Against Time for Smarter Development*. Paris: UNESCO, 2021. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433_eng
54. VELASCO, Ivonne. *Hacia una educación superior con equidad de género*. En: *Inventio: La génesis de la cultura universitaria en Morelos*. 2007. vol. 3, no. 5, p. 43-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2540939>
55. WESTON, Kate. *The Virtual Anthropologist*. En: *GUPTA, Akhil y FERGUSON, James (Eds.), Anthropological Locations. Boundaries and Grounds of Field Science*. Berkeley, CA: University of California Press, 1997, pp. 163-84. <https://www.ucpress.edu/books/anthropological-locations/paper>
56. ZUBIETA, Judith; MARRERO, Patricia. Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. En: *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*. 2005. vol. 2, no. 1, p. 15-28. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722005000100002