

**En busca de la equidad de género
en la universidad**
Un estudio de caso

UNIVERSIDAD DE COLIMA

MC Miguel Ángel Aguayo López, Rector • **Dr. Ramón Arturo Cedillo Nakay**, Secretario General • **MC Christian Torres-Ortiz Zermeño**, Coordinador General de Comunicación Social • **Licda. Gloria Guillermina Araiza Torres**, Directora General de Publicaciones.

Consejo Editorial

Lic. Víctor Santacruz Bañuelos, Coordinador del Consejo Editorial • **Dr. Jesús Muñiz Murguía**, Coordinador de Consejos de Área.

Editora Responsable: Gloria González Ramírez

En busca de la equidad de género en la universidad

Un estudio de caso

SARA G. MARTÍNEZ COVARRUBIAS
Coordinadora

MIRTEA ELIZABETH ACUÑA CEPEDA
SARA LOURDES CRUZ ITURRIBARRÍA
KARLA KRAL

FLORENTINA PRECIADO CORTÉS
MA. DE LOS ÁNGELES RODRÍGUEZ ÁLVAREZ



UNIVERSIDAD DE COLIMA

© 2008, **Universidad de Colima**
Avenida Universidad 333
Collma, Col., 28040 México
Dirección General de Publicaciones
Teléfonos: (01312) 31 61081 y 31 61000, ext. 35004
Correo: publicac@ucol.mx
<http://www.ucol.mx>

ISBN: 978-607-7565-02-4

Somos seres iguales por la definición de ser humano, iguales por el hecho formal de haber nacido, hombre o mujer iguales, nadie el dueño es aquí, nadie la dueña, iguales ante todo, ante las leyes que ordenan y que rigen y que mandan; somos así, la fórmula lograda, la mejor expresión de la justicia, la conclusión más lógica y más clara.

Griselda Álvarez¹

Éste es el siglo en que ha surgido la voz de las mujeres. Es la época en la que al fin hemos creado nuestra propia palabra, cuyos ecos resuenan por todos los puntos cardinales. Ya se levantan las plataformas donde se escucha esta voz nueva. Ya aparece, se difunde y crea la problemática propiamente femenina.

Graciela Hierro²

¹ Epístola matrimonial (tríptico entregado a los contrayentes en las ceremonias civiles elaborado por Griselda Álvarez, spi)

² *De la domesticación a la educación de las mexicanas*, 1993 (3ed.), p. 91.

Índice

Presentación.....	9
<i>Sara G. Martínez</i>	
Introducción.....	11
<i>Sara G. Martínez</i>	
Capítulo I	
Algunos conceptos básicos para plantear la situación de las mujeres en la universidad.....	21
<i>Sara G. Martínez</i>	
Capítulo II	
Breve relato sobre el acceso de las mujeres mexicanas a la educación.....	41
<i>Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez</i>	
Capítulo III	
Historia de la participación de las mujeres en la Universidad de Colima (1940-1980).....	69
<i>Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez</i>	
Capítulo IV	
La participación femenina en los proyectos universitarios.....	95
<i>Mirtea Elizabeth Acuña Cepeda</i>	
Capítulo V	
La formación de estudiantes en la Universidad de Colima (1997-2005): un espacio constituido por género.....	127
<i>Karla Kral y Sara Lourdes Cruz Iturribarría</i>	
Capítulo VI	
Mujeres y hombres en el espacio laboral universitario.....	145
<i>Florentina Preciado Cortés</i>	
Capítulo VII	
Indicadores de equidad de género en la universidad.....	173
<i>Sara Lourdes Cruz Iturribarría</i>	

Capítulo VIII

La conciencia transformadora de género en la universidad.....189

Sara G. Martínez y Karla Kral

Autoras.....207

Índice de tablas y figuras

Capítulo I: Tabla 1. Feminismos de la igualdad y feminismos de la diferencia, 33.

Capítulo IV: Tabla 1. Rectores de la Universidad de Colima (desde 1979 a la fecha), 97; Tabla 2. Creaciones y primeras graduadas (1967-2003), 104; Tabla 3. Premios al mejor docente por sexo y nivel educativo (2000, 2001 y 2003), 117; Tabla 4. Personal al servicio de la institución por antigüedad y sexo, reconocidos en las ceremonias anuales del "Día del maestro" (2002-2003), 117.

Capítulo V: Gráfica 1. Matrícula nivel medio superior, por sexo (1997-2005), 132; Tabla 1. Algunas carreras femeninas, masculinas y con equilibrio en el nivel medio superior (1997-2003), 133; Gráfica 2. Matrícula nivel superior, por sexo (1997-2005), 134; Tabla 2. Algunas carreras femeninas, masculinas y con equilibrio en el nivel superior (1997-2003), 136; Gráfica 3. Matrícula posgrado, por sexo (1997-2005), 137; Tabla 3. Algunos posgrados femeninos, masculinos y con equilibrio (1997-2003), 138.

Capítulo VI: Tabla 1. Personal académico por categoría y sexo (2004), 153; Tabla 2. Personal que labora en la Universidad de Colima, por sexo (2004), 155; Gráfica 1. Resultados del estímulo al desempeño del personal docente (2003-2007), 157; Tabla 3. Personal docente que recibió estímulos al desempeño, por sexo (2003-2007), 157; Gráfica 2. Integrantes del sistema nacional de investigadores por nivel y sexo, (2004 y 2006), 159; Tabla 4. Investigadores incorporados al Sistema Nacional de Investigadores (2006), 159; Tabla 5. Convocatorias Fondo "Ramón Álvarez Buylla de Aldana": proyectos aprobados por sexo (de los responsables) (2004-2007), 161; Tabla 6. Dependencias por sexo de los titulares, con base en el organigrama (2004), 163; Figura 1. Organigrama de la Universidad de Colima, considerando sexo de los titulares (2004), 164; Tabla 7. Áreas universitarias y personal que las encabeza, por sexo (2004), 166.

Capítulo VII: Tabla 1. Indicadores de género para instituciones de educación superior, 177; Tabla 2. Resultados de la aplicación de los indicadores de género para la Universidad de Colima (2004), 179; Anexo 1. Tabla 3. Matrícula total por nivel educativo y sexo (2004), 184; Anexo 2. Tabla 4. Becas otorgadas a estudiantes por delegación y sexo (2004), 184; Anexo 3. Tabla 5. Matrícula por área y por plantel de ciencias exactas e ingeniería (2005), 185; Anexo 4. Tabla 6. Matrícula por área y por plantel de educación y humanidades (2005), 186.

Capítulo VIII: Tabla 1. Algunas iniciativas de redistribución para aumentar la participación, derechos y oportunidades de las mujeres en la universidad, 198; Tabla 2. Algunas iniciativas de reconocimiento para cambiar la cultura institucional universitaria y la formación de la juventud, 203.

Presentación

Este libro es el resultado final del proyecto denominado “Equidad de género en la Universidad de Colima. Balance actual y líneas para el desarrollo”, aprobado y financiado en el marco de la convocatoria 2003 del Fondo “Ramón Álvarez Buylla de Aldana” (FRABA). Dichos trabajos se realizaron durante el periodo 2004-2006.

Ésta es la primera publicación donde participamos todas las integrantes del cuerpo académico denominado: “Estudios históricos y de género en educación”, de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima.

En los últimos años hemos realizado trabajos que contribuyan con el análisis de la problemática de género, fundamentalmente orientados hacia el conocimiento actual de los espacios, las condiciones laborales, los niveles de formación alcanzados, la participación en los ámbitos de dirección; y de manera específica, la incorporación, ubicación y desarrollo de las mujeres en las instituciones de educación superior, con especial atención en nuestro contexto.

El desarrollo de este proyecto nos ha permitido –a todas– involucrarnos en el estudio de un tema que nos corresponde particularmente, en calidad de trabajadoras de la propia institución, a la que nos incorporamos en muy distintas épocas, pero también en varios de los casos, como sus estudiantes que fuimos.

No obstante, lo que más deseo destacar aquí es la sororidad del grupo: el apoyo incondicional y desinteresado de sumarse a una causa y proyecto ya en marcha –que iniciamos con Sara Lourdes Cruz Iturribarría y Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez–, y al que en fecha reciente se incorporaron, de forma decidida y entusiasta: Karla Kral, Florentina Preciado Cortés y Mirtea

Elizabeth Acuña Cepeda, quienes contribuyeron desde sus propias ópticas, para la realización objetiva de esta obra. La presentación de sus capítulos nos muestra diversos estilos y formas, y cuidando un esquema general, nos da las interpretaciones personales de sus autoras, las inflexiones en diversas áreas o temáticas específicas, y por lo tanto, su individualidad.

Reconocemos y agradecemos el apoyo para la obtención de datos de las estudiantes Alejandra Abarca Rentería, Claudia Elizabeth Ramírez Guerrero, María Guadalupe Herrera Guerrero, y del estudiante Aureliano Adán Deniz Guízar.

Especial mención otorgamos a Sandra Omelina Araiza Benuto, en la organización y sistematización de datos, la integración de archivos y tantas otras labores de apoyo que nos han permitido concluir este proyecto.

Sara G. Martínez
Coordinadora

**En busca de la equidad de género
en la universidad**
Un estudio de caso

Elizabeth Acuña Cepeda, quienes contribuyeron desde sus propias ópticas, para la realización objetiva de esta obra. La presentación de sus capítulos nos muestra diversos estilos y formas, y cuidando un esquema general, nos da las interpretaciones personales de sus autoras, las inflexiones en diversas áreas o temáticas específicas, y por lo tanto, su individualidad.

Reconocemos y agradecemos el apoyo para la obtención de datos de las estudiantes Alejandra Abarca Rentería, Claudia Elizabeth Ramírez Guerrero, María Guadalupe Herrera Guerrero, y del estudiante Aureliano Adán Deniz Guízar.

Especial mención otorgamos a Sandra Omelina Araiza Benuto, en la organización y sistematización de datos, la integración de archivos y tantas otras labores de apoyo que nos han permitido concluir este proyecto.

Sara G. Martínez
Coordinadora

Introducción

En los últimos años cada vez es mayor la insistencia en todos los espacios sociales por alcanzar la equidad en la vida pública y en la privada entre mujeres y hombres. En ninguna de las dos esferas se ha logrado dicha meta, pues aún permanecen en muchos lugares los patrones tradicionales que ubican al varón en el ámbito público y a la mujer en el privado.

Entre los planteamientos surgidos recientemente –los cuales buscan impulsar la equidad– se encuentran algunos espacios donde se ha tratado el tema. Por mencionar sólo unos cuantos: la Plataforma de Acción de Beijing; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, realizada en Belém do Pará; el Informe sobre el Desarrollo Humano, que en 1995 tuvo como tema central el “Género y desarrollo humano”; el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y El Caribe; el Plan de Acción de la Segunda Cumbre de las Américas.

A la par, se ha dado un esfuerzo por elaborar indicadores de género para evaluar el desarrollo de las mujeres, acción emprendida –entre otros organismos– por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la UNESCO; y a nivel de gobiernos nacionales, han empezado a ser desagregados por sexo los datos de la población. Todas las acciones mencionadas ya daban cuenta de los grandes desequilibrios existentes en materia de género, aunque también han expuesto los avances en diversas regiones del planeta en ese ámbito.

En México, los esfuerzos gubernamentales se observan en programas especiales de aliento a la participación de las mujeres en la vida pública. Por ejemplo: a través de becas o por medio de las comisiones de equidad y género del Congreso de la Unión, y sus réplicas en los estados. Esto, gracias a que existen Institutos Estatales de las Mujeres, y también uno de carácter nacional.

A pesar de lo anteriormente comentado, tanto en las instituciones como en la población, los usos y las costumbres cambian lentamente. Las conductas, opciones educativas y vocacionales lo hacen de la misma forma; de modo que aun cuando en el nivel superior del sistema educativo la matrícula femenina se ha incrementado sensiblemente, se tienen todavía notables rezagos porque estos cambios no se han dado de manera uniforme. Continúan existiendo espacios casi exclusivamente masculinos o femeninos por carreras, y al interior de los espacios laborales correspondientes.

La Universidad de Colima, con sus más de 23,000 estudiantes distribuidos en los niveles medio superior, superior y posgrado, realiza las funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión de la cultura, complementadas con la llamada "función adjetiva de administración o gestión", y en todas ellas resulta relevante conocer cómo ha evolucionado y se proyecta la participación femenina.

Para situarnos en la realidad, se debe reconocer primero que el espacio universitario no ha sido tradicionalmente un mundo abierto a plenitud para las mujeres. Al recurrir a la historia de las universidades, con el propósito de comprender nuestro presente, nos encontramos que durante mucho tiempo éstas habían estado –como muchos otros espacios– reservadas casi exclusivamente a los hombres. Al espacio universitario, las mujeres hemos accedido lentamente en un principio y de manera más acelerada en los últimos años, participando al inicio en labores de servicio como la limpieza, la actividad secretarial, y en general, en puestos de apoyo. En los últimos años la incursión femenina se ha dado en las áreas que atienden las funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura, y cada vez en mayor medida en labores propiamente académicas.

A partir de la constancia y el empeño de muchas mujeres, la segregación inicial se está revirtiendo paulatinamente. Cada vez es más frecuente encontrar mujeres que incursionan en esferas universitarias, las que hasta ahora, eran consideradas como esencialmente masculinas, integrándose al alcanzar los méritos requeridos, pero afrontando, además, una gran carga de inconvenientes y obstáculos.

Al reflexionar sobre el tema, es posible clarificar ciertos objetivos. No se trata de forzar un cambio sin fundamento, tampoco de ignorar las capacidades o cualidades que posee cada persona en el desempeño de un

puesto, sino de analizar cuáles son las razones que determinan la ausencia o el marcado desequilibrio de uno u otro sexo en diversos espacios de trabajo, desde las actividades de niveles elementales de ejecución: servicios generales, chofer, jardinería, entre otros, hasta los de toma de decisiones: direcciones o coordinaciones generales, rectoría. Obviamente, esta preocupación incluye al profesorado en sus distintos niveles y tipos de contratación.

La Universidad de Colima proclama en su Plan Institucional de Desarrollo 2002-2005, ser una Institución “[...] pública de vanguardia que forma profesionales y científicos con sentido creativo, innovador, humanista y altamente competitivos, comprometidos con el desarrollo armónico de la sociedad, en su entorno nacional e internacional” (2002: 10), con una amplia visión que –entre otras características– plantea las “alianzas estratégicas con los sectores público, privado y organizaciones no gubernamentales para la promoción del desarrollo social con equidad y justicia” (2002:11). Para ello, sustenta valores como la democracia, que pretende favorecer la participación de distintos actores sociales en la creación de consensos amplios, alrededor de prioridades nacionales como la educación (2002: 16), siendo uno de estos actores principales, la población femenina.

La Universidad de Colima reconoce en el ámbito social, un diferencial desarrollo ante la carencia de satisfactores y la desigualdad existente en cuanto a oportunidades, factores que producen violencia y que afectan a los grupos sociales más desprotegidos. Ante ello, asume como parte de su misión, contribuir a la solución de estos problemas a través de la educación. Por tal motivo, en su marco normativo destaca la función de forjar una nueva visión de la educación superior que fortalezca la participación y promoción del acceso de las mujeres en estos ámbitos, marcando además –como uno de sus objetivos estratégicos– la ampliación de la cobertura con equidad, y como una de sus políticas, la atención especial a la equidad de género (2002: 17-19).

Conceptos como “equidad” y “humanismo”, aparecen como compromisos universitarios de participación en la construcción de una sociedad más justa; y esto implica, sin lugar a dudas, la participación equitativa de la mitad de la población.

La decisión que busca contribuir con este avance social se manifiesta de múltiples formas y en lo que toca al tema de la equidad de género, se concreta a través del Programa Universitario de Estudios de Género, con acciones

que mueven a la reflexión a través de la formación, generación y difusión de nuevos conocimientos. Sin embargo, estas acciones no han sido suficientes, es necesario que la institución manifieste –en este terreno– mayor congruencia interna en la política dirigida hacia sus propias integrantes; y para ello, se requiere abastecerla de más elementos para apoyar la toma de decisiones que permitan construir, primero, una institución más equitativa, y en la medida que esto se logre, crear una sociedad más justa.

Podemos señalar que en ese terreno no disponemos de indicadores apropiados y confiables para analizar –al interior de la universidad– la situación que guarda la participación de las mujeres; específicamente, si se trata de alumnas, académicas, administrativas y funcionarias. Carecemos de guías que nos permitan visualizar las condiciones de la población femenina en los distintos espacios en que se desenvuelve: cómo se comporta la distribución de género en la matrícula escolar, en qué lugares y a qué nivel ubicamos a las profesoras, investigadoras, y en general, a todas las académicas de la universidad; qué grado de feminización-masculinización tenemos en los distintos puestos de la institución, incluyendo –en forma concreta– a los de más alto nivel.

No obstante, empiezan a aparecer –en diversas organizaciones– determinados documentos que dan cuenta de la situación que guardan las mujeres en diferentes ámbitos: el desarrollo social, educativo, político, entre otras áreas. Aún se carece de un sistema de indicadores que den evidencias claras de la situación de equidad prevaleciente en un momento dado, de las tendencias de los últimos años y los lugares en los que es necesario impulsar acciones afirmativas para avanzar con mayor celeridad para que, por un lado, quienes toman decisiones, tengan un panorama más confiable y veraz de la situación imperante en materia de género; y, por otro, para que las mujeres tomen conciencia de la situación y desde sus espacios de acción se manifiesten políticamente para impulsar acciones concretas, así como monitorear el impacto de las mismas en el objetivo último de lograr una institución genéricamente justa e igualitaria, acorde con las circunstancias de la sociedad del siglo XXI.

Como subconjunto de la realidad social más amplia, es una institución educativa que se adecua al medio; sin embargo, es también (o debería ser), una institución capaz de pensar en un futuro deseable y promover el cambio para alcanzarlo, sin dejarse llevar por modas improductivas e inútiles y por tendencias que desgastan su esencia como faro social, no sólo por su fin

último de ser preservadora y promotora de la ciencia y la cultura, sino por su carácter de depósito y guía de los valores humanos.

Para contribuir al avance institucional en los puntos señalados, se desarrolló en el periodo 2004-2006, un proyecto de investigación en el seno del cuerpo académico de *Estudios históricos y de género en educación*, con los siguientes objetivos:

- Recuperar la evolución de la participación de la mujer en el desarrollo universitario, en su calidad de estudiantes y trabajadoras académicas, de servicios diversos, funcionarias, entre otros aspectos.
- Analizar el estado que mantiene actualmente la participación de mujeres y hombres en la Universidad de Colima, como espacio de formación y laboral mediante la caracterización y comparación de las trayectorias de estos dos aspectos.
- Construir indicadores que sirvan de base para valorar los avances en torno a la equidad de género en la universidad, con la expectativa de que pudieran ser útiles también a otras instituciones de educación superior. Adicionalmente, y aunque va más allá de la finalidad del proyecto, se han pretendido sentar las bases para establecer un sistema de monitoreo de la evolución de la igualdad de género en la institución estudiada.
- Hacer un balance de la condición de las mujeres y hombres en la Universidad de Colima y a partir de él, formular propuestas que contribuyan al cambio deseable para todas y todos.

La investigación muestra el estado que guarda la participación de la mujer en la Universidad de Colima y cómo ha evolucionado esta intervención en los últimos veinticinco años. Del análisis de los datos recabados se desprende, en cada uno de los capítulos que integran este libro, y que van respondiendo a los diferentes objetivos planteados, el reconocimiento a los avances logrados en todos los ámbitos; pero también surge el ineludible cuestionamiento sobre los problemas que trae consigo la diferencia sexual, el análisis del por qué en la historia de la universidad las mujeres no han alcanzado los niveles de equidad que se requieren, y cuáles son los puntos clave en los que habría necesidad de incidir.

El producto de la investigación se presenta en ocho partes interrelacionadas, que se trabajaron con estrategias metodológicas específicas, las cuales se han estructurado en diferentes capítulos.

En el capítulo inicial se presentan los elementos conceptuales que orientaron el proyecto y las discusiones del grupo de trabajo, destacando -por un lado- la categoría de género como punto de partida para el análisis; y por otro, realizando algunas precisiones en torno a la discusión de si debe buscar la "igualdad" o la "equidad" para las mujeres con respecto a los hombres en el espacio universitario. Para dar cuenta de este segundo elemento, hay un breve recuento de cómo ha evolucionado el pensamiento feminista actualmente, introducido básicamente con fines didácticos.

Los capítulos segundo, tercero y cuarto, constituyen la parte histórica del trabajo. Las estrategias metodológicas para esta sección fueron las propias de los estudios históricos: búsqueda en archivos, análisis documental, heurística y entrevistas a informantes clave.

El primero de estos capítulos presenta un panorama evolutivo de la participación de la mujer en la educación superior a nivel nacional, como antecedente y marco para ubicar el caso estudiado. El capítulo siguiente se aboca al contexto colimense, presentando información de primera mano en torno a las mujeres pioneras de la Universidad Popular de Colima, en los años 40 y 50, para avanzar rápidamente hasta el inicio de los años 80. El capítulo cuatro está dedicado al análisis de las políticas y principales acciones de las últimas administraciones rectorales (que comprenden un cuarto de siglo), las cuales han definido y dado rumbo a la institución que ahora tenemos; en esta sección, el análisis se ha centrado en los planteamientos institucionales que han repercutido en la conformación de la oferta educativa actual y el desarrollo de las diferentes áreas de la institución, tomando como eje su impacto en la equidad de género.

La universidad, como espacio de formación, es revisada en el capítulo quinto, y considera datos del nivel medio superior, superior y el posgrado. El sustento de esta sección fue la información estadística institucional, obtenida por diversos medios y de distintas fuentes, siempre de primera mano, y comprende el análisis de un periodo de nueve años a lo largo de los cuales es posible identificar algunas tendencias significativas, y el advenimiento de cambios en las matrículas del periodo 1997-2005.

El espacio laboral universitario se aborda en el capítulo seis y está basado en el análisis documental de la normatividad vigente, informes y estadísticas. Se realizaron también entrevistas con responsables de áreas y planteles para recuperar la información relativa a la incorporación de la mujer a la universidad, considerando nombramientos oficiales y tareas adicionales o complementarias. Se analizan variables como la presencia/ausencia femenina/masculina en diversos puestos, por niveles jerárquicos y de toma de decisiones, áreas de trabajo, procesos de formación y acceso al puesto.

El capítulo siete constituye una propuesta para el desarrollo de un sistema de indicadores básicos para analizar la situación presente y que, tomado como referencia, puede ayudar a monitorear los avances hacia la equidad de género. Se presentan no únicamente los indicadores, sino que se aplican en aspectos críticos o claves, tanto en lo relativo a la formación de recursos humanos (es decir, a la incorporación de las y los estudiantes) como a lo laboral.

El texto se cierra con el recuento de propuestas y sugerencias que nacieron de las discusiones del grupo de trabajo, que surgen del análisis de la información recabada, y dan ideas para la atención de necesidades específicas, abonando al planteamiento de acciones operativas que pueden ser retomadas en políticas institucionales, objetivos y programas de acción por parte de las autoridades universitarias, y por las diversas organizaciones que trabajan por la equidad de género a nivel social amplio.

Buscamos pues, aportar al análisis de la condición de las mujeres en nuestra universidad, pero también pretendemos que este libro sea un aliado para todas y todos aquellos que deseen revisar la situación en otras instituciones educativas o de otra naturaleza, ya que todas comparten, en general, un origen y estructuras patriarcales que es necesario dejar al descubierto y transformar.

El texto está dirigido tanto a las mujeres como a los hombres, partiendo siempre de la idea de que en la búsqueda de equidad, los hombres también son partícipes. Las formas de organización y las normas institucionales en las que no están expresamente incluidas las mujeres, están pensadas desde la visión masculina; con ello salta nuevamente la pregunta: ¿y las mujeres? Para lograr la adecuada y necesaria integración, todos los temas deben ser abordados por la sociedad en su conjunto.

Sara G. Martínez



Mujeres y niños manifestándose frente al Palacio Municipal, en busca de apoyo gubernamental para atender las necesidades básicas de la familia a raíz del temblor de 1941. Meses antes, Pedro Torres Ortiz, gobernador en turno, inauguraría la Universidad Popular de Colima. (Anónima, 15 de mayo de 1941, AHMC).

CAPÍTULO I

Algunos conceptos básicos para plantear la situación de las mujeres en la universidad

Sara G. Martínez

...Hoy se habla de feminización de la universidad, internacionalmente. Feminizar la universidad no consiste en desplazar o ignorar a los hombres sino en civilizar la institución. No porque estuviera en crisis sino porque se había alejado demasiado del orden simbólico de la madre [que] no es excluyente... Se funda en la relación, no en el individualismo: éste es su talante civilizador.

María Milagros Rivera (2003: 53)

En estas páginas se pretende decir cuál es la concepción que orientó la investigación en torno a la equidad de género en la universidad. Este libro busca llegar a un grupo de lectores y lectoras que manifiestan cierto rechazo o menosprecio hacia todo lo que se denomine feminista; esta actitud se toma –generalmente– a partir de prejuicios e ideas equívocas que en el contexto universitario aún se escuchan en pasillos y aulas; no sólo entre las y los estudiantes, sino entre sus académicas y académicos, incluso entre sus propias autoridades. Buscamos especialmente el diálogo, con los que ahora toman las decisiones para generar nuevas opciones a las propuestas y esperamos que las reciban con apertura; porque tenemos confianza en que del conocimiento del feminismo que promovemos, surgirá primero la simpatía, y luego, el compromiso compartido.

El capítulo presenta una breve panorámica de lo que es el feminismo y no tiene como destinatarias a quienes han leído a las teóricas feministas de distinto cuño, sino precisamente a los que se manifiestan en contra o se declaran ajenos(as) al tema; además, se exponen algunas de las construcciones y elaboraciones teóricas que le dan soporte.

Este documento intenta dar una respuesta de carácter personal a algunas preguntas que podrían plantearse los y las lectoras de la obra. Por lo tanto, no hablo aquí en nombre de todas las autoras, aun cuando creo compartimos esencialmente los puntos de vista expresados.

¿Qué es el feminismo?

Esta pregunta, que suena elemental y respondida de múltiples formas a lo largo de la historia, me parece pertinente retomarla para iniciar un texto que pretende –básicamente– definir las coordenadas conceptuales, desde las cuales (en las siguientes páginas y apartados) se irán abordando temas relativos a la condición de las mujeres en un espacio concreto: el de la educación superior, en una institución también muy específica y que, como todo en este mundo, es producto de su contexto y su historia.

Si pensamos en términos muy amplios, podemos decir que el feminismo siempre ha existido, porque a través de la historia de la humanidad ha habido mujeres que pugnaron de manera solitaria o en grupos, por lograr una vida mejor y su realización personal, más allá de los cánones de las épocas en las que les tocó vivir. Desde Hypatia de Alejandría, María la Judía y otras muchas mujeres, sin que se hubiera aún acuñado el término, ya eran feministas de alguna manera.

La palabra “feminismo”, a decir de Karen Offen, fue polisémica desde el momento de su introducción en Francia, donde empezó a usarse como sinónimo de emancipación de la mujer en la década de 1890 y la primera mujer que se declaró feminista fue Hubertine Auclert (1991: 108).

De Francia, el término pasó al resto de Europa, luego a los Estados Unidos y a algunos países latinoamericanos, teniendo muy diversa usanza. En algunos casos, se identificaba a las feministas y al feminismo en sí, como la lucha de las mujeres por sus derechos; y en otros, como su pretensión de ser iguales a los hombres. Según la ideología y tolerancia de las personas, el término se utilizó como muestra de nuevas y modernas ideas, pero también –y acaso con mayor frecuencia– se convirtió casi en un insulto, llevando tras de sí una gran cantidad de ideas erróneas.

El feminismo ha tenido siempre el propósito de lograr transformaciones en la sociedad; por lo tanto, ha estado a través de la historia vinculado a

la política, ya que las propuestas de cambio eran como los grupos políticos: muy diversas. Estas circunstancias propiciaron el surgimiento de varias corrientes feministas:³ socialistas, liberales, cristianas, radicales, homosexuales, de la "diferencia", y hasta el llamado feminismo "oficial", que ha retomado algunos planteamientos a favor de las mujeres, pero sin una transformación del sistema vigente, por lo que se cuestiona su carácter de verdadero feminismo.

Las divisiones han marcado al feminismo en el transcurso de su historia, de modo que en los primeros años del siglo XXI no podemos hablar –incluso– de un feminismo, sino de varios. Adicionalmente, es importante señalar –al menos– dos distinciones entre estos planteamientos; unos están más enfocados a la acción política: movilizaciones, marchas, acciones de presión, incluso la creación de partidos políticos o la alianza con los ya existentes; mientras que otros han seguido una línea más bien teórica, sustentados y desarrollados desde la academia, por historiadoras y filósofas, principalmente. Las historiadoras han contribuido al desarrollo teórico con su mirada analítica de los periodos históricos y de la forma en que las distintas fuerzas sociales, las formas de pensar y actuar en cada época han inspirado y orientado la acción, desarrollando –a partir de todo ello– planteamientos teóricos. En el caso de las filósofas, por la naturaleza misma de la disciplina que cultivan, muchas han desarrollado reflexiones en torno a los temas trascendentales que atañen a los seres humanos, y ¡cómo no!, a lo que es el ser mujer y sus múltiples determinaciones a través de explicaciones ontológicas, teleológicas y axiológicas. Obviamente, los escritos se han multiplicado por todas las ciencias sociales y las humanidades.

Existen múltiples definiciones de feminismo –producto de años de análisis y reflexión– que reflejan también las distintas posiciones teóricas de sus autoras. Tal es el caso de Victoria Sau, Lola Luna, Celia Amorós, Luce Irigaray, o el nutrido grupo de feministas italianas del llamado "pensamiento de la diferencia sexual", Graciela Hierro y un extenso listado que tendría que pasar también por las mujeres y algunos hombres de todos los rincones del mundo.

Aquí voy a compartir el concepto que nos ofrece Karen Offen, porque de entre los muchos disponibles es, a mi juicio, incluyente: El feminismo es

³ Las historiadoras del feminismo han planteado elaboradas clasificaciones y análisis de cómo fueron apareciendo las diferentes corrientes. Se revisaron, en este caso, los de Karen Offen (1991), Ana de Miguel (1995), Lola Luna (2000), para el caso de las últimas tendencias, y Victoria Sau (1990).

una ideología a la vez que un movimiento de cambio sociopolítico fundado en el análisis crítico del privilegio del varón y de la subordinación de la mujer en cualquier sociedad dada (1991: 130).

El análisis crítico toma como categoría central al género, que se refiere a las formas de comportamiento e interacción entre las personas de distinto sexo que han sido definidas socialmente, tomando como base las diferencias biológicas. Se nace hembra o varón e inmediatamente se van incorporando elementos del entorno sociocultural: pautas, valores, creencias, atributos, calificativos, papeles a desempeñar..., y así se van construyendo los roles de género.

Cuando se habla de cambio sociopolítico, con frecuencia viene a la mente la palabra "revolución", pero la que aquí cabría aplicar más propiamente sería la de "transformación"; una transformación que elimine la preeminencia del varón por sobre la mujer; es decir, que suprima las jerarquías por razón de sexo o asociadas a éste, en las que –invariablemente– las mujeres han acabado en los espacios de dominación o sojuzgadas a lo largo de la historia.

El cambio sociopolítico que el feminismo busca no va "contra los hombres", no se trata de una especie de fobia a lo masculino, ni de desaparecer el dualismo sexual de la naturaleza humana. En este punto que parece tan obvio, se han fundado muchos rechazos hacia el feminismo hasta nuestros días y en todas partes.

Actualmente, seguramente todas las mujeres estamos de acuerdo en muchas demandas: de educación, de salud, derecho al trabajo y a un salario digno, apoyo para nuestros hijos e hijas en guarderías; poder ocupar cargos públicos y desarrollarnos profesionalmente, elegir nuestra ocupación sin que el hecho de ser mujer constituya un impedimento u obstáculo para lograrlo. Y en este sentido, todas somos feministas, pero: ¿por qué muchas mujeres rechazan el término? Porque confesar abiertamente su deseo de cambio, conlleva conflicto; primero, con la cultura de la que formamos parte; y luego, contra los varones como grupo; y finalmente, contra los varones -en específico- que de pronto se sienten "amenazados" en sus privilegios, y obviamente, reaccionan con rechazo y hasta con violencia física, psicológica y simbólica. Ejemplos los tenemos a cada momento en diferentes lugares: la descalificación de las ideas femeninas, la estigmatización, el acoso, la crítica soez...

La misma autora identifica a un "feminista" –mujer u hombre– por los siguientes rasgos:

- Acepta la validez de las interpretaciones de las mujeres sobre sus propias experiencias y necesidades, y reconoce los valores que las mujeres defienden públicamente como propios al enjuiciar su estatus en la sociedad con respecto a los hombres.
- Se manifiesta consciente, molesto(a), incluso airado(a) ante la injusticia institucionalizada que los hombres en conjunto ejercen sobre las mujeres como grupo en una sociedad determinada, y aboga por la eliminación de dicha injusticia y se opone al poder, a la fuerza o a la autoridad coercitiva que mantiene las prerrogativas del varón en esa cultura concreta, esforzándose por transformar las ideas dominantes o institucionales y las prácticas sociales. (*idem*, 131).

¿Por qué la universidad debe impulsar el avance de las mujeres?

En pleno siglo XXI continúa el debate sobre “la razón de ser y el porvenir” de la educación superior en el mundo. En esta discusión se proponen formas de encaminarse hacia un nuevo modelo para las instituciones de educación superior. Recientemente, en el “I Encuentro internacional de rectores de Universia”, se presentaron los rasgos que identifican a una universidad que responde a los desafíos del siglo XXI, y que incluyen, como señas, el ser: emprendedora, innovadora, investigadora, involucrada en su entorno, evaluadora y evaluable, implicada en los temas medioambientales, con procesos de formación permanente, con capacidad de insertar laboralmente a sus egresados; implicada, comprometida, cooperadora e igualitaria. La condición de “igualdad” no es menos importante que las anteriores, aunque para algunos favorecidos por los espacios de poder, pudiera parecerlo. Textualmente se dijo:

La universidad ha de ser un modelo de referencia social por sus políticas de igualdad. Es indispensable establecer mecanismos que procuren una efectiva igualdad de oportunidades, tanto en las formas de ingreso o de contratación, como en las condiciones de desarrollo de la actividad y de promoción o acceso a tareas y puestos de responsabilidad. En este sentido, resulta indispensable realizar políticas explícitas que observen, analicen y afronten la situación. En concreto, no es razonable que en una institución que pretende

ser innovadora e implicada, no haya una mayor presencia de la mujer en determinadas tareas de máxima responsabilidad en una comunidad que es universitaria. Es indispensable efectuar políticas específicas al respecto y establecer mecanismos para lograrlo.⁴

La historia rastrea cambios sociales en amplios periodos y también, a partir de ellos y conociendo los contextos actuales, avizora los próximos. Gracias a los avances de esta disciplina aplicada a la revisión de la condición de la mujer a lo largo de los siglos, y tomando como base la perspectiva de género, se ha dejado al descubierto y analizado la forma en que sistemáticamente las mujeres fueron excluidas de los círculos del conocimiento y el saber teórico.

En el caso de las universidades, desde las más antiguas en Europa (Bolonia, Salamanca) surgieron como instituciones especialmente encargadas de conservar y acrecentar el saber, además de formar a las nuevas generaciones; y este papel han logrado conservarlo a lo largo de los siglos, siguen representando modelos a seguir y siendo referente para definir el rumbo social.

Sin embargo, estas venerables instituciones son reflejo de su época y en el periodo de surgimiento de las primeras (en la edad media), la exclusión femenina que destina a las mujeres únicamente a la reproducción de la especie y al conocimiento técnico e instrumental: hilar, tejer, cocinar, entre otros quehaceres, las dejó fuera del conocimiento teórico, que correspondía a Adán, el que había sido creado primero. Las universidades no han estado exentas de yerros, como se desprende, por ejemplo, de la declaración fundacional de la Universidad de Bolonia (1377) (*cit.* por Mosconi, 1998: 101):

... ya que la mujer es la razón primera del pecado, el arma del demonio, la causa de la expulsión del hombre del paraíso y de la destrucción de la antigua ley, y ya que en consecuencia hay que evitar cuidadosamente todo comercio con ella, defendemos y prohibimos expresamente que cualquiera se permita introducir una mujer, cualquiera que ella sea, aunque sea la más honesta, en esta universidad.

⁴ Ángel Gabilondo Pujol, rector de la Universidad Autónoma de Madrid (2005). *Diez señas y un desafío*. (Ponencia presentada en el "I Encuentro internacional de rectores de Universia", Hacia un nuevo modelo de universidad, Sevilla, España, mayo de 2005), p. 7.

Esta declaración, fechada en el siglo XIV, corresponde a una sociedad monopolista, que siguiendo a Berger y Luckman, es aquella en la que un grupo controla –en primer lugar– el poder político y asociado a éste, el poder sobre el conocimiento teórico, el conocimiento puro, como ocurrió con la Iglesia.⁵ No hay aquí lugar para el pensamiento divergente y si éste se presenta, es exterminado.⁶

No obstante, con el paso de los siglos van apareciendo sociedades pluralistas, en las que el cambio social rápido permite el surgimiento y coexistencia de teorías puras que son rivales, en el sentido de que plantean discrepantes cosmovisiones y solamente una es dominante. Podemos considerar a los planteamientos y desarrollos teóricos feministas del último siglo como una teoría que coexiste con la dominante, que con ajustes a lo largo de la historia viene de antaño y es la oficial, aunque ha sufrido reacomodos a través del tiempo para integrar elementos nuevos y no caer en la obsolescencia. Otros planteamientos o teorías son sustentados también por expertos, que representan a grupos minoritarios, pero las sociedades cambian y los grupos actúan, se alían entre ellos, combinan sus puntos de vista y son reelaborados para su incorporación por los ideólogos dominantes, asegurando que prevalezca una interpretación, un sistema de valores, un sentido de la realidad; esto, en nuestra época podría ejemplificarse con la idea de democracia y el capitalismo.⁷

Éste es el caso de los grandes cambios de los siglos XIX y XX, con la aparición de las teorías que desarrollan el socialismo, el liberalismo y, por supuesto, el feminismo. De las muy diversas alianzas entre éstos y otros planteamientos, de las movilizaciones y acciones políticas con este soporte teórico, han surgido los cambios que ahora vemos. El acceso de las mujeres a votar y ser votadas, al ámbito del empleo extra-doméstico, y por supuesto al saber, no sólo al elemental, sino al especializado. Tal situación ha generado –obviamente– una eclosión del pensamiento teórico, porque el movimiento

⁵ Berger y Luckmann (1991) señalan que al igual que las sociedades arcaicas, en la cristiandad medieval "la tradición monopolizadora y sus administradores especialistas se sostienen gracias a una estructura unificada de poder. Los que ocupan posiciones decisivas del poder están preparados para usarlo con el fin de imponer las definiciones tradicionales de la realidad a la población que depende de su autoridad." (155).

⁶ Por ejemplo, tenemos en la edad media el caso de las brujas y herejes quemados en la hoguera. O más adelante, el descrédito que, al surgir la ciencia positivista, sufrieron otras formas de conocer no regidas por los ideales de objetividad y neutralidad valorativa, siendo relegadas a la categoría de especulación.

⁷ Los mismos Berger y Luckmann (op cit.) afirman que en general las sociedades modernas son pluralistas y en ellas hay, además de un universo central, diferentes universos parciales que coexisten y se acomodan, reemplazando los conflictos abiertos entre las ideologías por actitudes de tolerancia o cooperación en grado variable. (159).

feminista no se ha desarrollado en una sola dirección, de modo que ahora tenemos distintas corrientes y reivindicaciones, como ya se señaló.

Fieles a su tradición, las universidades han sido los espacios privilegiados en que ha evolucionado el pensamiento teórico feminista. En los años 70 empezaron a proliferar en el mundo occidental –al menos– departamentos y centros dedicados a los estudios de la mujer y, más recientemente, a los estudios de género; en ellos se han estado utilizando diferentes puntos de partida y estrategias metodológicas en las que se han identificado, cuestionado y dimensionado puntos críticos en torno a la condición femenina (la discriminación, la exclusión y la desigualdad) que se fundamentan explícita o implícitamente en una justificación basada en su condición genérica; es decir, en sus características y diferencias biológicas y fisiológicas con respecto al hombre. Estos esfuerzos académicos que han unido los saberes de la historia, la filosofía, psicología, pedagogía, derecho, sociología, antropología y en general, de las más diversas disciplinas –con una visión feminista– constituyen los estudios desde la perspectiva de género, cuya pretensión no es solamente poner de relieve la injusticia e inequidad vía el análisis de las formas de participación de las mujeres y los hombres en la familia y la sociedad en su conjunto, sino crear las condiciones para avanzar en la equidad de género.

En el contexto latinoamericano, los planteamientos feministas han ido integrando las posturas tradicionales del feminismo, desarrollados en el ámbito anglosajón y europeo, con las demandas de movimientos de mujeres –especialmente de las clases populares– que buscan justicia social y atención a necesidades básicas de la población. Con el paso de los años, esto ha dado lugar a una amalgama de perspectivas que permanecen vigentes a la vez que se ha generado una suerte de apoyo mutuo, a veces involuntario, entre distintos grupos con impacto en políticas públicas, organizaciones sociales y por supuesto, en los temas y perspectivas que han tocado los estudios de género, especialmente en las instituciones de educación superior.⁸

⁸ Destaca en el desarrollo del feminismo latinoamericano la diversidad de corrientes, formas de organización y lucha, que se manifestaron en los encuentros bianuales que a lo largo de la década de los 80 tuvieron lugar en Colombia, Perú, Brasil, México y Argentina. En esos eventos emergieron posturas y debates aún no resueltos, como los de la doble militancia (a partidos de izquierda y a grupos feministas), las diferencias entre movimientos de mujeres más preocupados por guerras, guerrillas, dictaduras y necesidades materiales apremiantes, los grupos de mujeres indígenas, negras y lesbianas, las católicas partidarias del aborto, las feministas con amplio manejo teórico y metodológico de los estudios de género, principalmente (cfr. Sternbach *et al.*, 1992; Álvarez y Escobar, 1992). Los encuentros han continuado, habiéndose efectuado en 2005 en Brasil, el décimo de ellos.

En el caso específico de México hay diversos grupos de académicas que han trabajado durante años en el avance y consolidación de esta perspectiva, aportando estudios en torno a la condición de la mujer en la sociedad mexicana. Son ejemplos el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM), del Colegio de México; el Programa Universitario de Estudios de la Mujer (PUEG), de la Universidad Nacional Autónoma de México; el Centro de Estudios de Género de la Universidad de Guadalajara, y más recientemente, el Programa de Estudios de Género, de la Universidad de Colima, por mencionar algunos.

Las universidades han sido los espacios en los que –en los años 60– incluso mucho antes, se gestan y desarrollan nuevos planteamientos teóricos, políticos, reivindicativos y de protesta, porque en su seno están –por un lado– las personas con mayores niveles de escolaridad y posibilidades del desarrollo de un pensamiento alternativo al dominante en todos los ámbitos; y por otro, la juventud que tiene deseos y expectativas de hacer grandes cambios. Por esto a las feministas de mediana edad y un poco mayores nos llama la atención el escaso interés que parecen tener ahora las jóvenes en el feminismo, que en nuestro caso llegó como “gran descubrimiento”, el espacio perfecto para compartir nuestras desazones e identificarnos con otras que también habían enfrentado obstáculos en sus procesos de ingreso, permanencia, egreso y actividad laboral en la institución; obstáculos que vienen de la familia, la pareja, los y las colegas, incluso, y muy especialmente, de una misma.

Ante la posibilidad de incorporarse a cursos, seminarios y agrupaciones feministas, hay ausencia de jóvenes interesadas, que –paradójicamente– son ahora más en la universidad, pero parecen también menos motivadas al análisis y reflexión de su condición genérica.

El hecho de haber conseguido el acceso a la educación, puede ser una de las razones de la disminución del interés juvenil en el feminismo. Tal vez se piensa que ya no existen límites o barreras y en los espacios de inequidad que prevalecen, el cambio será gradual hasta alcanzar el equilibrio entre los sexos, sin que las mujeres debamos preocuparnos y ocuparnos por ello. También puede jugar un papel significativo la “oficialización” de varios planteamientos recuperados desde instancias gubernamentales que canalizan y atienden las demandas femeninas.

Otra respuesta al desinterés juvenil en el feminismo la podemos encontrar en las formas en que el poder patriarcal, ése que ha configurado y soste-

nido a la estructura social durante siglos, se va acomodando a las circunstancias para permanecer: efectivamente, se han dado positivas respuestas a muchas de las demandas de las mujeres, especialmente en los últimos cincuenta años. No obstante, los planteamientos fundamentales no han cambiado sustancialmente, porque el modelo de ser humano continúa siendo expresado en masculino; el lenguaje lo sigue manifestando así: el uso del plural masculino para referirse también a las mujeres; prevalece el concepto del jefe familia, que se asume por descontado que es de un hombre, entre otros aspectos. Evidencias todas de la fuerza del patriarcado: en la familia, la escuela, la Iglesia, el gobierno, la sociedad... prevalece aún el punto de vista masculinizante, aunque hay optimistas que hablan ya del fin del patriarcado, de la reducción del poder del padre sobre las criaturas por el advenimiento de la conciencia del papel, hasta ahora soslayado de la madre (Cfr. Rivera, 2003: 27).

¿Feminismo de la igualdad o de la diferencia?

A lo largo del desarrollo del pensamiento feminista, diversas autoras han identificado etapas o fases, tomando como base distintos criterios. Así, por ejemplo, Ana de Miguel (1995) sugiere un feminismo premoderno que comprendería todas las manifestaciones polémicas en torno a la llamada cuestión de la mujer, que a lo largo de la historia ha tenido numerosas representantes, desde la época de los sofistas, hasta el Renacimiento y que concluiría con la llegada de la Revolución francesa. Se incluyen en esta primera fase aún difusa, aportaciones y otras reivindicaciones de mejora en la situación femenina, en los más diversos temas: su acceso a la educación, su capacidad para desarrollar las artes, su manejo de un conocimiento distinto al patriarcal y aceptado por la Iglesia, el movimiento literario y social llamado preciosismo,⁹ protagonizado por mujeres, etcétera.

⁹ El preciosismo surgió en Francia en el siglo XVII como un movimiento social y cultural en el que las mujeres tuvieron notable presencia. Básicamente se denomina así porque fueron las damas de sociedad las que en sus tertulias daban cabida a diversas manifestaciones artísticas, difiriendo de las costumbres de la época al preferir la llamada nobleza de espíritu, antes que la de sangre, y dando impulso a la lengua francesa para la expresión de la cultura (cfr. Miguel, 1995). El Hotel de Rambouillet fue considerado el centro del preciosismo, espacio social y literario importante hasta mediados del siglo XVII; era propiedad de Catherine de Vivonne, marquesa de Rambouillet, quien se convirtió en una impulsora de estas nuevas tendencias, propiciando un ambiente más libre que valoraba la corrección y calidad literaria, lejos de los escándalos cortesanos de la época (cfr. Armijo, 1995).

A partir de la Revolución francesa, donde el lema: “Libertad, igualdad, fraternidad”, deja excluidas a las mujeres, éstas, de múltiples maneras se manifiestan para luchar por sus derechos, tanto en Francia como en Estados Unidos y en otros países. A esta época se le ve como un fecundo periodo al que se suele identificar con las luchas sufragistas, porque la meta de entonces era lograr la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, con la ciudadanía plena como sustento. De este ciclo social se destacan obras como la de Mary Wollstonecraft, *Vindicación de los derechos de la mujer* (1792); la Declaración de Seneca Falls, Nueva York (1948), y la *Sujeción de la mujer*, de John Stuart Mill (1866). Este periodo incluye el surgimiento del llamado feminismo socialista, donde destaca la obra de Flora Tristán, *Unión obrera*, en la cual atribuye a la omisión de los derechos naturales de la mujer, prácticamente las desgracias sociales. De igual manera, con un planteamiento más radical, aparece en la escena rusa Alejandra Kolontai, feminista bolchevique, quien fuertemente impulsó la lucha por la emancipación de las mujeres obreras; y en Alemania destaca Clara Zetkin, organizadora de una conferencia “Internacional de mujeres”, en 1907. A este periodo, Ana de Miguel (*Ibíd.*) le llamaba del feminismo moderno, que de hecho, cubriría del último cuarto del siglo XVIII hasta la primera mitad del XX.

Finalmente, tendríamos al feminismo contemporáneo del último medio siglo. Aquí, las autoras se multiplican, los nombres nos parecen más familiares porque sus obras han circulado mucho: Simone de Beauvoir, con *El segundo sexo*; Betty Friedan, con *La mística de la feminidad*; Kate Millet, con su *Política sexual*; *La dialéctica de la sexualidad*, de Sulamit Firestone. En este periodo destaca especialmente el “Movimiento de liberación de la mujer”, en un momento de intensa agitación política en distintas partes del mundo. En esta época de grandes cambios y desacuerdos, aparecen denominaciones específicas como: “feminismo radical”, “feminismo liberal”, “feminismo político” y varios más, que en realidad, tienen sentido para sus militantes y para quienes se dedican específicamente al análisis de estas tendencias, pero no tanto para un público más amplio.

Según Ana de Miguel (*Ibíd.*), las tendencias del último cuarto de siglo pueden visualizarse como dos, principalmente: las que destacan la diferencia sexual por un lado, y las que afianzan la perspectiva igualitaria.

Lola Luna (2000) amplía el periodo e identifica dos grandes etapas: la de emancipación y la de insubordinación. La primera, comprende desde

el sufragismo de principios del siglo XX hasta los años setenta, en el periodo conocido como “segunda ola feminista”.

La etapa de insubordinación, aparecida propiamente con el discurso de la diferencia sexual, busca la liberación personal, partiendo de esa diferencia. Este lapso corresponde más bien al periodo de las llamadas “segunda y tercera ola feministas”, que tuvieron como ejes centrales de trabajo a la sexualidad, los derechos reproductivos y la violencia doméstica.

Son estas dos vertientes del feminismo las que causan más “ruido”; es importante primero presentarlas, identificando sus puntos de discrepancia, para luego determinar si a comienzos del siglo XXI son verdaderamente irreconciliables o como en otras esferas del conocimiento y la teoría, sus cultivadoras pueden tomar acuerdos para avanzar hacia un objetivo coincidente.

Para fines exclusivamente didácticos, y a sabiendas de que los esquemas, por lo general resultan limitantes, a continuación se presenta un cuadro que pretende señalar elementos que distinguen a *grosso modo* cada tendencia.

Las dos tradiciones de pensamiento se han venido desarrollando rápidamente en los últimos años, y en esa evolución han influido otros cambios. Por ejemplo: el control de la natalidad, el desarrollo del capitalismo y la radicalización de sus principios en la práctica, la proliferación de mujeres solteras que han optado por su desarrollo profesional y personal, posponiendo o cancelando la posibilidad de la maternidad. Por otro lado, también ha habido contingentes cada vez más numerosos que buscan compaginar ambos roles –profesional y maternal–, solas o en pareja, reclamando apoyos del Estado e igualdad de salario por igual trabajo, acceso a la formación y a la práctica profesional en todos los campos, entre otros aspectos. De modo que actualmente ya no parecen tan enfrentadas las posiciones, pues desde ambas tendencias se acepta que cada mujer debería tener posibilidad de elegir; si desea optar por la maternidad, el matrimonio, la vida independiente o diversos tipos de uniones, lo cual aplica, por supuesto, también para el varón. Implica también la liberación de la vida de las mujeres del control legal y económico de los hombres: sus padres, maridos, compañeros sentimentales... Esta liberación es un derecho natural de las mujeres en cuanto tales y no por el hecho de ser madres.

Tabla 1. Feminismos de la igualdad y de la diferencia

Feminismo de la igualdad	Feminismo de la diferencia
La diferencia sexual es irrelevante, los estereotipos del sistema sexo-género deben ser superados.	La diferencia sexual es relevante, incluso la diferencia entre sujetos (entre mujeres y entre hombres).
Argumentación individualista, plantea al individuo independientemente de su sexo o género, como la unidad social básica. Las mujeres reclaman los derechos humanos individuales buscando independencia personal o autonomía en todas las esferas de la vida.	Argumentación relacional, plantea la pareja hombre/mujer como la unidad social básica, donde ambos elementos tienen distintas cualidades y funciones, y las mujeres reclaman derechos en función de esas diferencias, especialmente la función de procreación femenina.
Valoración de la realización personal, que critica la sujeción de la mujer a los esquemas tradicionales de familia y a la procreación.	Revaloración de la femineidad, la sexualidad de las mujeres, la maternidad y los valores asociados, otorgándoles la autoridad y poder social que les corresponde.
Objetivo final: la igualdad, como superación de la discriminación y dominación. Actualmente referida a todas las formas o dimensiones de la discriminación.	Objetivo final: la igualdad, como superación de la desigualdad, no de la diferencia.
Se trata de lograr, para las mujeres, aquello de lo que los hombres han gozado, partiendo de que no son esencialmente distintos y, por lo tanto, deben disfrutar de igualdad de oportunidades en el espacio social.	Revolución de la vida cotidiana, partiendo de la conciencia y orgullo de la identidad femenina; incluye además los aspectos fisiológicos, los psicológicos y sociales: maternidad, características y formas de pensamiento, cualidades y saberes desarrollados...
Ha prevalecido en partidos políticos y ha sido retomado por instancias gubernamentales que buscan promover igualdad de oportunidades y no discriminación a través de leyes, programas de acción...	Ha proliferado en ambientes académicos, a partir de grupos de autoconciencia y reflexión, de análisis teórico. Considera que las acciones a favor de las mujeres deben responder a sus necesidades, características e intereses, y no partir de una mítica igualdad.
Es una tradición desarrollada principalmente en Norteamérica e Inglaterra.	Es una tradición desarrollada principalmente en Francia, y en general, en la Europa continental.

De acuerdo a la visión de Lola Luna (*Op cit.*) deberíamos partir de que el opuesto de "igualdad" no es la "diferencia", sino "desigualdad". Todas buscamos el cese de la discriminación, apertura de oportunidades de desarrollo y prosperidad en todos los campos.

Las posturas feministas que defienden la igualdad entre los sexos se oponen igualmente a cualquier otra forma o dimensión de la discriminación. También ha habido avances en la identificación de las diferencias entre mujeres, pues se reconoce ampliamente que a consecuencia de la realidad social que enfrentan –por razón de su origen étnico, clase social, orientación sexual– los grupos de mujeres tienen diferentes preocupaciones y prioridades que se encuentran en la base de la diversificación del feminismo, en muy distintas corrientes. Se reconoce ahora que las mujeres hablan con voces distintas y sus oportunidades para hacerse oír, también lo son; desde los movimientos de mujeres en las zonas marginadas, hasta los grupos de académicas que hacemos "estudios de género", desde las lesbianas hasta las católicas por el derecho a decidir, entre muchos otros ejemplos que podrían citarse.

Las diferencias en los grupos de mujeres implican también relaciones de poder; de su identificación y de la conciencia del espíritu integrador que debe tener el feminismo como movimiento incluyente; surge también el reto de avanzar juntas superando –precisamente– el manejo tradicional del poder como fuerza individual para asumirlo desde una perspectiva social y compartida.

Graciela Hierro muestra, como opción al planteamiento igualitario asociado al liberalismo por un lado; y de la diferencia esencialista por otro; el feminismo de la diferencia con perspectiva de género, relacionándolo con el constructivismo "que presume la prioridad histórica y epistemológica de lo social sobre lo individual" (2004:3). Es decir, nos permite tener una visión desde la construcción de las organizaciones sociales, los roles y las relaciones interpersonales, así como la valoración, el conocimiento y el lenguaje en cada una de estas construcciones.

El horizonte –de momento– está en la equiparación de derechos y oportunidades. Alcanzado este punto, se prevé una nueva perspectiva que tiene el sino de la transformación, de una nueva sociedad que no tome el modelo masculino como paradigma, sino el esquema humano dual e igualmente valioso, donde mujeres y hombres se hayan definido y desde su experiencia, su ser, sus expectativas, tengan igual valor, importancia y cuidado.

En los últimos años, se ha popularizado otro término, generalmente empleado por quienes simpatizan más por relevar las diferencias entre mujeres y hombres, que por destacar sus puntos en común. Es el de la “equidad”, en parte tal vez, porque el modelo masculino no resulta muy atrayente: la conducción de la humanidad por los hombres a través de su historia se manifiesta muy imperfecta y a cada paso hay elementos que lo confirman: el estado de guerra permanente en varias partes del planeta, el deterioro ambiental, la explotación infantil, la acumulación de la riqueza en unas cuantas manos y la pobreza de millones, y otras realidades igualmente ominosas en nuestros días.

Han surgido nuevas posturas feministas, que plantean un movimiento internacional de respuesta a tendencias avasalladoras como la globalización económica, el dominio unilateral estadounidense, la militarización de amplias zonas del mundo, así como la exacerbación de fundamentalismos, que si bien oprimen a toda la población de amplias regiones, lo hacen en mayor medida en el caso de las mujeres. Hablamos del llamado “feminismo transnacional”, que busca alianzas globales a partir de la interrelación entre culturas y etnias, articulando los elementos del contexto inmediato, de muy diversos grupos de mujeres en asociaciones mundiales contra la tendencia a borrar o desdibujar lo local: las manifestaciones artísticas, los usos y costumbres, el idioma originario, entre otros; pero también, en contra de la radicalización de la pobreza, la desigualdad, la falta de democracia, entre otros factores.

¿Igualdad de género y equidad de género como sinónimos?

Ambos términos en el lenguaje cotidiano se han utilizado durante mucho tiempo como sinónimos, y si recurrimos a cualquier diccionario elemental, los encontraremos como tales, aunque dependiendo de algunas disciplinas específicas, existen matices. Considerando únicamente el caso del idioma español, la expresión igual a y su representación =, se utiliza en matemáticas sólo para señalar equilibrio o condición exactamente similar. “Equidad”, más bien parece asociarse a dar o atribuir a cada cual aquello que le corresponde por justicia de manera natural.

En el feminismo ambos términos se utilizan para referirse a la constante búsqueda de la emancipación de la mujer del control ejercido por el hombre, y las instituciones creadas por él y afianzadas a lo largo de la historia.

La igualdad entre hombres y mujeres es el enfoque dominante en las legislaciones occidentales actuales, aunque con variadas concepciones, desde los casos que hablan de los ciudadanos en general, como en Bélgica e Irlanda; los que hacen mención del compromiso de leyes y autoridades a favor de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, que está en las constituciones de Suiza y los países escandinavos; el que prohíbe la discriminación, salvo la que promueva la igualdad; o el caso de España, cuyo ordenamiento legal promueve la igualdad y libertad, garantizando a las personas y a los grupos, el pleno ejercicio de sus derechos a nivel individual y social. Según Eliane Vogel-Polsky (1999), esta última es la legislación más avanzada, porque ya contempla una doble dimensión de la igualdad: el derecho individual de la persona y el de naturaleza colectiva; habla de una nueva igualdad, ya no en función del modelo masculino como deseable, sino una igualdad que considere la especificidad de la naturaleza y condición de las mujeres.

Con esta perspectiva de una doble dimensión de la igualdad, individual y colectiva, el avance en la situación de las mujeres debe tener –como referente– lo que nosotras necesitamos y deseamos, no los derechos establecidos desde la óptica masculina.

Hasta ahora, muchas respuestas a los reclamos de igualdad de oportunidades laborales, de ascenso en el empleo, etcétera, la da el colectivo masculino apoyándose en la ley, como algo que gradualmente se irá logrando, porque a paso lento las mujeres se incorporarán a los espacios de decisión, y desde ellos podrán impulsar los cambios que permitan a sus congéneres mejorar sus condiciones de vida. Ésta es la perspectiva individual, según la cual, poco a poco se “irán colando” a la toma de decisiones y demás esferas de influencia social, algunas mujeres. La realidad nos muestra a cada paso que esta vía es, efectivamente, muy lenta e implica grandes sacrificios y desgastes porque ponen a competir a la mujer directamente con el hombre, sin tomar en cuenta las diferentes condiciones que viven. Desde las instituciones –los órganos legislativos, y en el caso del presente estudio, también la universidad–, se busca un cambio más acelerado, que si se deja únicamente en manos de la dinámica social, parece poco probable en lo inmediato, pero es nuestra obligación –como mujeres feministas– manifestar lo urgente de dicho cambio y, aunque sean modestas nuestras posiciones, desde ellas impulsarlo.

En el caso específico de México, el artículo 4º de la Constitución esta-

blece: "El varón y la mujer son iguales ante la ley"; y a partir de éste, se han establecido en el territorio nacional instancias que promueven programas y acciones para el avance en el sentido señalado: el Instituto Nacional de la Mujer, el Instituto Colimense de las Mujeres, las comisiones de equidad y género en las cámaras de diputados (federal y local); han surgido diversos organismos públicos y privados que buscan eliminar las desventajas y discriminación en el trato que sufren las mujeres en razón de su sexo.

Es importante plantearse también –en las instituciones de educación superior– el impulso y establecimiento de un organismo (comisión o comité) que incida a este nivel. Las condiciones y estatutos legales actuales, en el caso de muchas instituciones, dejan en manos de la voluntad de las personas (abrumadoramente hombres) esta posibilidad. En los países más avanzados ya se han establecido este tipo de instancias y atienden múltiples aspectos que deben ser corregidos. Por ejemplo: situaciones de acoso sexual que generalmente tienen como víctimas a las mujeres, despidos injustificados debido a la maternidad u obligatoriedad de mostrar certificados de no gravidez para acceder a un empleo, las actitudes sexistas, entre otras variadas formas de discriminación. Ello, por supuesto, sin contar con la carencia de medidas de acción positivas para incentivar la participación de las jóvenes en las carreras con mayor futuro y posibilidades de desarrollo, o la sub-representación en los puestos de trabajo mejor remunerados.

En cuanto a la perspectiva de equidad, es precisamente la misma idea de lograr que los programas, objetivos y acciones se enfoquen a mejorar las condiciones y calidad de vida de las mujeres, se les otorguen los recursos y se tomen medidas de acción efectivas o afirmativas necesarias para acelerar el paso y no esperar a la evolución tendencial. Estas medidas han de tomar como base, por un lado, que los puntos de partida son disímiles entre mujeres y hombres, así como los compromisos que cada género asume en la reproducción de la especie, sus deseos de vida y su realización.

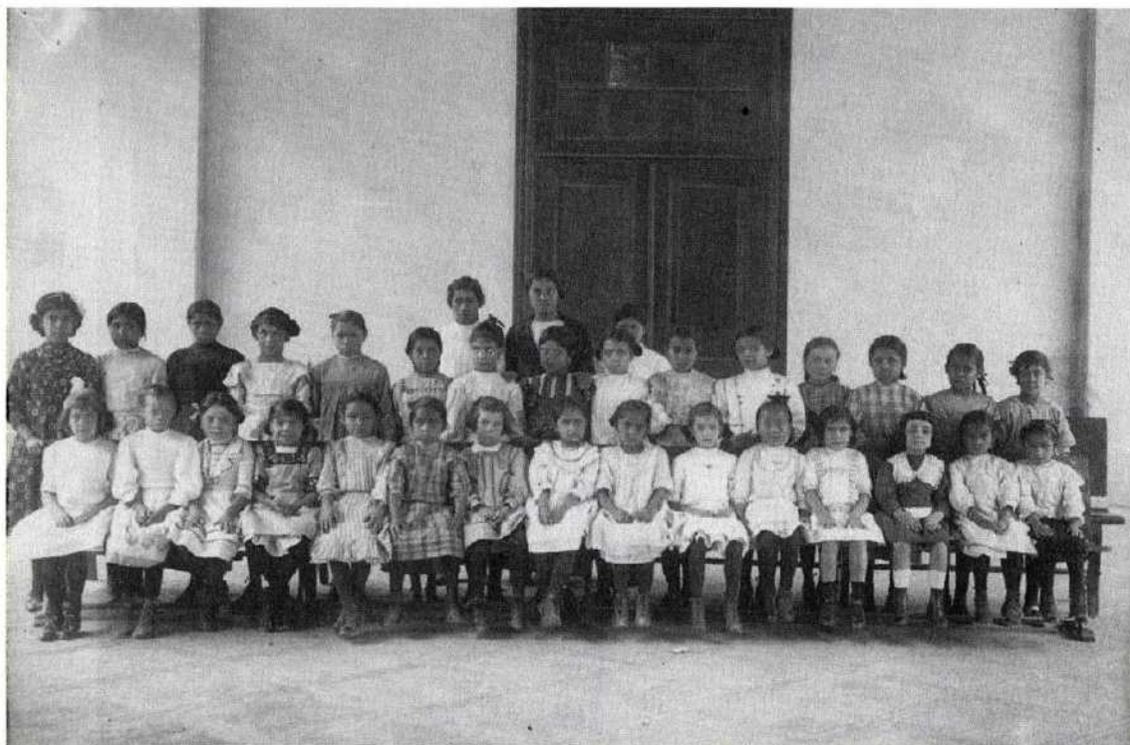
Finalmente, la expectativa y el punto ideal es lograr la igualdad colectiva, y por lo tanto, la individual; esto, en función de las necesidades y requerimientos de las mujeres, lo que implica –como un elemento intermedio– tomar y desarrollar todas las medidas de equidad o discriminación positiva: políticas, económicas, jurídicas, que finalmente, permitan alcanzar el equilibrio en la sociedad, sin que –para el establecimiento de dichas medidas– se tome como parámetro a un género únicamente, sino al ser humano en su conjunto.

Referencias bibliográficas

- ARMIÑO, Mauro (1995). Introducción en Molière. *Las preciosas ridículas. Las mujeres sabias*, Madrid: Cátedra, pp. 9-48.
- BERGER, Peter y Luckmann, Thomas (1991). *La construcción social de la realidad* (10ª Impresión). Buenos Aires: Amorrortu.
- CONGRESO DEL ESTADO DE COLIMA. (2003). "Ley del Instituto Colimense de las Mujeres" (publicada en el Periódico Oficial "El Estado de Colima" el 14 de junio de 2003).
- ESCOBAR, Arturo y Álvarez, Sonia (1992). "Conclusion: Theoretical and Political Horizons of Change in Contemporary Latin American Social Movements". En: E. Escobar, Arturo y Álvarez, Sonia E. (Eds.) *The Making of Social Movements in Latin America*. Boulder, CO.: Westview Press, pp. 317-329.
- GABILONDO PUJOL, Ángel (2005). *Diez señas y un desafío*. (Ponencia presentada en el "I Encuentro internacional de rectores de Universia: hacia un nuevo modelo de universidad", Sevilla, España, mayo 2005).
- HIERRO, Graciela (2004). *Me confieso mujer*. México: DEMAC, A.C.
- LUNA, Lola G. (2000). *De la emancipación a la insubordinación: de la igualdad a la diferencia*. Barcelona. Mujeres en red: http://www.nodo50.org/mujeresred/feminismos-lola_luna.html (Consultado el 13 de agosto de 2007).
- MIGUEL, Ana de (1995). Feminismos. En Amorós, Celia (Dir.) *Diez palabras clave sobre mujer*. Pamplona, Ed. Verbo Divino.
- MOSCONI, Nicole (1998). *Diferencia de sexos y relación con el saber*. (Serie: Los documentos: 7). Buenos Aires: Ediciones Novedades Educativas.
- OFFEN, Karen (1991). Definir el feminismo: un análisis histórico comparativo. *Historia social* núm. 9, invierno, pp. 103-135.
- RIVERA, María Milagros (2003). *Mujeres en relación. Feminismo 1970-2000*. Barcelona: Icaria.
- SAU, Victoria (1990). *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Icaria.
- STERNBACH, Nancy Saporta; Navarro-Aranguren, Marysa; Chuchryk, Patricia y Álvarez, Sonia E. (1992). Feminisms in Latin America: From Bogotá to San Bernardo. En: Escobar, Arturo y Álvarez, Sonia E. (Eds.) *The Making of Social Movements in Latin America*. Boulder, CO: Westview Press, pp. 207-239.
- VOGEL-POLSKY, Eliane (1999). Marco jurídico: Procedimientos de aplicabilidad en relación con la acción positiva, "II Congreso internacional sobre género y políticas de acción positiva", tomo I, Vitoria-Gesteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.



Mujeres del municipio de Ixtlahuacán conversando con Rodolfo Chávez Carrillo durante su campaña como candidato a gobernador del estado. Ellas ejercerían por primera vez su derecho al voto en Colima. (Anónima, circa 1955, AHMC).



Clásico retrato de un grupo escolar de niñas. (Foto de finales del siglo XIX o principios del XX. Anónima, Fondo "Ezequiel A. Chávez", caja 11, doc. 304, ARHISTO-UNAM).

CAPÍTULO II

Breve relato sobre el acceso de la mujer mexicana a la educación

Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez

Preámbulo

Aquella figura tradicional de la mujer mexicana, cuando ser madre y esposa eran las únicas cualidades aceptadas en el mundo social que la rodeaba; donde la admiración se centraba en su capacidad de ser buena ama de casa, amante y dócil esposa, fiel, tierna, abnegada y siempre dispuesta a las órdenes del hombre, en los últimos años ha cambiado considerablemente, mucho de ello gracias a su acceso a la educación.

La mujer considerada como un accesorio más en la vida de esas sociedades, no debería pensar, sólo debería obedecer. Su mundo era la casa y sus hijos y cuando no lograba encontrar marido, quedaba a la deriva como un ente extraño difícil de encajar en el espacio social. En una sociedad siempre existen casos de excepción; muchas mujeres, a lo largo de la historia, han luchado por cambiar ese estatus, aunque de manera independiente y aislada.

En tan sólo dos siglos la situación ha cambiado diametralmente. Al principio, el cambio social, como todo proceso radical fue difícil, lento y penoso, con quiebres y retrocesos, pero a partir de la segunda mitad del siglo XX se intensificó de tal forma que se puede decir que finalmente el proceso rompió los moldes. Se dio acceso a nuevas formas de vida, que aún están por definirse, donde las mujeres han logrado participar, no siempre con equidad como debiera ser, pero se sigue trabajando en ello. Cada día se obtienen logros, y estas sociedades que apenas a principios del siglo XIX tenían moldes cerrados y estrictos para las mujeres, se han abierto a nuevas formas de participación.

Este camino difícil y tortuoso ha sido posible –en gran parte– debido a la incursión que tuvo la mujer a la educación¹⁰ y al trabajo.

Evangelizar versus educar

Durante el periodo novohispano en México la educación de las mujeres estuvo reservada a las españolas y criollas. Éstas, vivían confinadas en el ámbito del hogar, pero podían asistir a las casas de las llamadas “amigas” o simplemente “migas” –especie de escuelas particulares laicas– donde una mujer se encargaba de enseñarles básicamente: doctrina, algunas labores domésticas y a leer hasta los diez años. Más tarde, en algunas ciudades aparecieron las escuelas dirigidas por beatas –mujeres laicas que pertenecían a la iglesia–. Estas escuelas, además de colegios y conventos, fueron los únicos sitios donde se les impartían conocimientos a las mujeres.

Las demás clases sociales, como indígenas y castas (descendientes de las tres principales etnias: blanca, indígena y negra), estuvieron fuera de la educación formal. Con excepción de unos pocos establecimientos para indígenas fundados al principio del periodo novohispano; donde principalmente se buscaba incorporarlas al proceso evangelizador, más que como una formación cultural. Algunos de estos colegios fundados para las mujeres indígenas durante el siglo XVI se establecieron en Texcoco, en la ciudad de México, y Pátzcuaro, entre otros lugares de la república.

Sobre la situación de las mujeres indígenas, Pilar Gonzalbo comenta de manera muy dramática, cómo se convirtieron básicamente en las sirvientas del grupo dominante español, y dice:

Durante 200 años se cerraron para ellas las puertas de colegios y conventos, a los que sólo podían ingresar como mozas [...] Sirvientas, vendedoras o artesanas; estas mujeres indias, capaces de hablar castellano y de asistir a misa a la vez que invocaban a sus dioses y cantaban en su lengua, no recibieron más

¹⁰ A la fecha existen aún pocos trabajos publicados sobre la historia de la educación femenina en México; la mayoría tocan el tema de manera secundaria o bien, pertenecen a textos más amplios sobre historia de la educación, pero si se quiere abundar sobre el tema, algunos de ellos se marcan en la bibliografía, en especial hacemos hincapié en el libro que coordinó Adelina Arredondo, *Obedecer, servir y resistir. La educación de las mujeres en la historia de México*.

instrucción que la de su propio hogar y la de los patrones criollos que, en la vida cotidiana y doméstica, pretendían imponer sus costumbres (1990: 243).

Sobre escuelas para españolas o criollas existen algunos datos. Por ejemplo: en 1548 se abrió en la ciudad de México el Colegio de Niñas, el primero para españolas pobres. Más tarde se fundarían otros en las principales poblaciones como Guadalajara y Puebla; en el siglo XVII uno en Oaxaca; para el siglo XVIII se difunden en varias ciudades del Virreinato: Valladolid (hoy Morelia), Ciudad Real de Chiapas, Zacatecas, San Luis Potosí, Jalapa y Celaya, entre otras. Todavía a inicios del siglo XIX se continúan estableciendo estos colegios, uno de ellos en Durango, el más septentrional del periodo virreinal. En Toluca también se fundaron dos escuelas para niñas construidas en forma paralela, una de españolas y otra de indígenas –caso singular– separadas por una reja: el de indias, con el nombre de Dulcísimos Nombres de Jesús y María; y el de españolas, Sagrado Corazón de Jesús, donde se enseñaban las primeras letras, a contar, y trabajos prácticos (Tanck, 2003: 52).

En los datos que proporciona Lourdes Herrera Fera, para Puebla, se aprecia cómo el proceso educativo hacia las mujeres se incrementa a finales del periodo novohispano e inicios de la época independiente. Ella nos dice que a principios del siglo XIX había tres colegios para niñas: el de Vírgenes, fundado en el siglo XVII; el de niñas mercedarias de Nuestra Señora de Guadalupe y el de Gozos, fundado en el siglo XVIII, aunque agrega que la matrícula nunca fue numerosa en estos establecimientos. Sin embargo, en cuanto a la atención que proporcionaban las “amigas”, las cifras son numerosas. Para 1830: cuatro “amigas gratuitas” atendían a 298 niñas, y 78 “amigas particulares” a 2 158, atendiendo así, un total de 2 456 niñas (Herrera, 2002: 155-156).

Cifra que nos sorprende si la comparamos con los datos que suministra el *Diario de México*, cuando dice que de 60 000 mujeres que habitaban en 1810 en la ciudad de México, apenas unas 300 estaban bien educadas (Alvarado, 2004: 14). Si bien los diarios nunca han sido una fuente muy segura de datos, asombra la enorme diferencia que existe entre los números para Puebla en 1830: 2 456 niñas atendidas, contra apenas 300 en la ciudad de México en 1810. Esto nos permite presuponer que la educación femenina hasta esa época aún estaba en manos de las denominadas “amigas”.

En la ciudad de México, todavía en el siglo XVIII, se erigieron dos importantes colegios: el de la Caridad de Niñas y el de Vizcaínas. El primero, eliminado en 1862, cuando apareció la ley de supresión de comunidades religiosas, ya que estaba en manos de monjas. El segundo, de Vizcaínas, fue el primer colegio laico en la Nueva España, y único que subsiste a la fecha. La laicidad de la institución –seguramente– le permitió esa sobrevivencia ante la secularización en la época de la Reforma. Este colegio fue fundado por vascos en 1793, como una escuela pública gratuita para niñas denominada: Colegio de San Ignacio de Loyola, más conocido como El Colegio de las Vizcaínas; originalmente se estableció para 70 muchachas de sangre española, más tarde se añadió una escuela pública para niñas de “cualquier clase o condición”, instalada en la parte baja del edificio, con cinco grandes aulas para quinientas niñas, quienes –generalmente– provenían de las clases pobres y desprotegidas.

Por tanto, al finalizar el siglo XVIII había ya algunas instituciones educativas que se ocupaban de la formación de la mujer; en ellas se hacía hincapié en la enseñanza de la doctrina cristiana y de las labores o trabajos manuales que la preparaban para enfrentar de mejor manera la vida doméstica.

Siglo XIX

A todo cambio de mentalidad precede un periodo de apertura al pensamiento. La ilustración que llegó a México a finales del siglo XVIII y que se desarrolló durante el XIX, contribuyó a esta transformación. Otro factor que favoreció la divulgación de las nuevas ideas fue el periodismo como agente cultural, que permitió el acceso a distintas formas de pensamiento de todos los sectores alfabetizados; fue entonces cuando aparecieron las revistas periódicas especializadas para mujeres, las que favorecieron la posibilidad de diseñar nuevas expectativas de vida para la mujer.

Algunas de estas publicaciones fueron: *El Iris* (1826), el *Calendario de señoritas mexicanas* (1838-1841,1843), el *Semanario de las señoritas mexicanas*, *Educación científica, moral y literaria para el bello sexo* (1840-1842) y el *Panorama de las señoritas*. El periódico *Pintoresco, científico y literario* (1842), el *Semanario* y el *Panorama*, son contemporáneas y del mismo editor. Otros fueron: el *Presente amistoso, dedicado a las señoritas mexicanas* (1847, 1851-1852), y la *Semana de las señoritas* (1850-1851) (Alvarado, 2004:52-59).

Es de notarse la repetición del “señoritas” como una forma de señalar que estaban dirigidos a la mujer en preparación, donde tal vez debiera decir señora, ama de casa, esposa o madre. En éstas encontramos desde recetas de cocina, consejos para mejorar la salud, instrucciones para elaborar accesorios para el hogar, el tejido y todas sus complicaciones, hasta nuevas propuestas de vida. Entre ellas: el concepto de ejercicio corporal para mejorar la salud, novedades dentro de la higiene y mejoras en la organización del trabajo doméstico; junto con algunas enseñanzas de nuevos oficios como encuadernación, talabartería, elaboración de flores, sombreros, lencería, pastelería, y otras actividades posibles de realizar en el ámbito hogareño.

Las mujeres que escribían en estas revistas eran nuevas y diferentes; primeros casos de mujeres ilustradas que pretendían abrir y crear nuevos espacios. De éstas, existe una singular mujer, Laureana Wright de Kleinhans, quien nació y vivió en México de 1846 a 1896. Esta notable mujer escribió unos textos cuyos títulos son: *La emancipación de la mujer por medio del estudio* y *Educación errónea de la mujer y medios prácticos para corregirla (sic)*, editados en 1891 y de los cuales Lourdes Alvarado (2005) ha hecho una publicación, donde hace una espléndida introducción, con la reproducción de los dos ensayos. De ese trabajo obtenemos como ejemplo, la forma de vida y pensar de una mujer fuera de lo común, que se preocupó por cambiar la rígida estructura social y mental que envolvía a la mujer mexicana. Para ello, se valió además de estas publicaciones, y de multitud de artículos en revistas mexicanas, en especial, en la de *Violetas de Anáhuac*, de la cual fungió como directora. Por su trabajo, Lourdes Alvarado señala que esta mujer debe ser considerada como la primera teórica de la educación femenina en México (Wright, 2005: 13).

El pensamiento de Laureana Wright trató de romper el estereotipo femenino de mujeres invadidas sólo de cualidades morales, otorgándole a la mujer dimensiones más humanas, equiparables a las del varón. Para ella, tres eran las causas principales de su situación: abandono intelectual, sumisión y desamparo legal, considerando como el más grave el de su marginación educativa. El responsable de dicha situación era el egoísmo masculino, por eso su discurso se dirige principalmente a las madres de familia, para que logren romper este círculo de ideas.

Anne Staples dice que a principios del siglo XIX las mujeres sólo tenían cuatro opciones para prepararse hacia el futuro: la primera era instruirse en

casa, con maestros particulares; la segunda, asistir a casa de una “amiga”; la tercera, acudir a un colegio; y la cuarta, quedarse en casa, donde la madre o la nana le enseñarían los quehaceres domésticos (Staples, 2003: 88).

El proceso de la industrialización mexicana creó otro camino que propició a la mujer salir del tradicional mundo hogareño:

Si bien es cierto que la presencia de la mujer en el mundo del trabajo es muy anterior al advenimiento del capitalismo industrial, pues casadas y solteras vendían bienes en los mercados, se ganaban su dinero como pequeñas comerciantes, se empleaban fuera de la casa como trabajadoras eventuales, niñeras o lavanderas y trabajaban en talleres de alfarería, de seda, de encaje, de confección de ropa, de productos de metal, quincallería, paño tejido o percal estampado... Frente al nuevo panorama, su presencia alcanzó una preeminencia notable a finales del siglo XIX. Las nuevas condiciones del mundo del trabajo le exigió una preparación que rebasa los estrechos horizontes de la esfera doméstica (Herrera, 2002:157).

Las primeras escuelas técnicas para mujeres en Hispanoamérica aparecieron en España a instancias del ilustrado español Gaspar Melchor de Jovellanos, denominadas “de oficios propios de su sexo”, como hilanderas; ello ocurrió a finales del siglo XVIII (Frost, 1986: 63).

¿Qué sucedió?... Muchas mujeres cuando perdían a sus esposos y se quedaban desprotegidas del salario masculino, acudían a estas labores como sus primeras formas de independencia económica. Así nació lo que pudiéramos denominar: “la enseñanza doméstica” (todavía en el ámbito hogareño). Ya a finales del siglo XIX, se constituyeron las primeras escuelas de este tipo; la que inaugura las de este tipo se denominó Escuela de Artes y Oficios para Mujeres, fundada en 1871 y que permaneció hasta 1932 (Campos, 1999). En esta escuela es donde empiezan a darse las conocidas “carreras cortas”, tan socorridas por la mujer, pues el menor tiempo de estudio las hacía más asequibles a sus posibilidades de tiempo como madres y esposas.

Fragmentando estructuras

El siglo XIX fue prácticamente el laboratorio donde se desarrolló gran parte de la lucha reivindicadora de la mujer en muchos sentidos; uno de éstos, fue plantear sus derechos políticos. Leon Richier en 1866, fundó la revista titulada *Les Droits des Femmes*, como un ejemplo de tales esfuerzos. No obstante, la mujer tardó en adquirir el derecho del voto hasta el siglo XX. En Suecia se otorgó (limitado) en 1862, pero fue Finlandia el primer país en concederlo, en 1906; y en México se otorgó de manera general hasta 1954 (Galván, 1985: 8), aunque más como una concesión política que como un derecho conquistado.

En México a finales del siglo XIX aparece el feminismo, así definido por Francisco Bulnes, quien también comenta fue terriblemente combatido porque “estas mujeres eran generadoras de grandes males en contra de la sociedad y eran más peligrosas aún que los anarquistas” (Bulnes, 1916:142).

México, durante la primera mitad del siglo XIX, enfrentó uno de los periodos de inestabilidad más fuertes: primero, la guerra de independencia; luego el santanismo y, finalmente, dos penosas intervenciones extranjeras, si bien la última culminó en 1867. Todo ello condujo a una gran desorganización en todos los planos, misma que impidió el establecimiento de sistemas educativos modernos.

La primordial preocupación que existió durante los primeros años de la independencia fue ampliar el establecimiento de escuelas de primeras letras públicas y gratuitas; educación básica que se dejó en manos de la compañía lancasteriana. No obstante, las mujeres continuaron (en la mayoría de los casos) educándose con las llamadas “amigas”. Muy importante fue –en este sentido– la participación de las escuelas particulares, tanto civiles como religiosas, pues siguieron funcionando, como la “Congregación de las hermanas Josefinas”, la cual se encargaba de la educación de la mujer en diferentes edades; las pequeñas, en asilos de párvulos, y las adultas, en secundarias nocturnas o dominicales; a éstas se les daban cursos comerciales, y escuelas normales, donde se recibían alumnas de diferentes grupos socioeconómicos, tanto en las grandes ciudades como en pequeñas poblaciones y zonas rurales (Speckman, 1996: 122).

Resulta comprensible que después de la Guerra de independencia el país tuvo que emprender un nuevo camino –lleno de escollos– en la trayectoria hacia consolidarse como país libre y autónomo. Lo que de alguna forma impidió que en esos momentos fructificaran las ideas de establecer escuelas para mujeres, lo que retardaría más los procesos de inserción de la mujer en el ámbito educativo en general.

Durante el siglo XIX apareció en México -como ya se dijo antes- un nuevo fenómeno: la industrialización; y con ello, el fomento de nuevas tecnologías, con lo que se planteó la necesidad de capacitar mano de obra, cambiando sustancialmente algunos planteamientos educativos.

La decisión de fomentar la educación de la mujer empezó a germinar, hay evidencias de ello en Coahuila y en Chiapas hacia 1857; y en Chihuahua, más tarde, a finales del siglo XIX, cuando se fundó una escuela industrial para señoritas (Speckman, 1996: 9). Tales indicios permiten detectar la forma en que se difundían estas nuevas ideas de acceso a la educación y al trabajo para la mujer.

También otros espacios educativos se fueron generando para la mujer. En tiempos del segundo Imperio (con Maximiliano), les permitió, por ejemplo, ingresar a la Escuela de Medicina, siempre y cuando fuera para hacer estudios de obstetricia (Bermúdez, 1985: 122).

Asimismo, se impulsó la formación de Escuelas Normales y la Escuela Nacional Preparatoria, estructurando un sistema educativo general, que vinculó desde la educación elemental hasta la superior. Dentro de las Normales se vislumbró la existencia de una “especial” para mujeres. La ausencia de este tipo de planteles para mujeres era notoria, pues Ignacio M. Altamirano, en 1869, comentó que estaba bastante descuidado este sistema y elogiaba a una sociedad benéfica, que hubiera establecido el colegio profesional para señoritas, donde las niñas podrían aprender “sólidos conocimientos que les permitirían llegar a ser profesoras” (Galván, 1985: 10).

La secundaria de niñas establecida en 1869, de acuerdo a Altamirano, era la primera en su género en la ciudad de México, ya que se había fundado otra con anterioridad en Guadalajara. Él mismo comenta que gracias a ella: “La mujer pobre de México no tendría por único porvenir el trabajo estéril de la costura, o la triste fortuna de la servidumbre o la miseria o algo peor, sino que podría rivalizar con el hombre en ciertos ejercicios, o aventajarle por su mayor aptitud, en otros” (Bermúdez, 1985: 80).

Sobre esta escuela, Lourdes Alvarado nos dice que el término de secundaria implica mucho más de lo que ahora se entiende con este término, pues la existencia de ella significaba dotar a la mujer de una enseñanza superior a la de tipo elemental y “en algunos casos, como fue la Ley de Instrucción Pública de 1867, el término cobijó hasta los estudios profesionales, que a falta de universidad se impartirían en las escuelas nacionales” (Alvarado, 2004: 79 cita 1).

Esta postura progresista fue otorgando nuevas posiciones a la mujer, aunque el discurso siempre subrayaba el hecho de que el integrar a la mujer en este proceso, no significaba perder su cualidad “femenina”, a la que se le otorgaba un gran valor social. A pesar de todo, fue ganando lugares y hubo oficios que empezaron a surgir todavía definidos como propios a su condición de mujer, pero que planteaban actividades nuevas como litografía, telegrafía, encuadernación y taquigrafía, entre los más importantes; además, por supuesto, de los clásicos como costureras, reposteras, cocineras, o bien, simplemente amas de casa.

El Colegio de las Vizcaínas impartía, por ejemplo, la carrera de telegrafista, misma que tuvo mucho éxito porque proporcionó oportunidades de trabajo a sus egresadas (Vaughan, 1982: 9-18). Estas carreras novedosas fueron abriendo una brecha en el camino de la profesionalización de la mujer, si bien los educadores de la época se cuidaron mucho de advertir que todos estos intentos no amenazaban la estabilidad de la vida familiar, sino más bien tendían a fortalecerla.

Durante el Porfiriato, la antigua secundaria de niñas que había venido expidiendo títulos de profesora de instrucción primaria y secundaria, en 1889 se transformó en Escuela Normal para Profesoras. A partir de este momento, el ingreso de la mujer a la docencia fue significativo, de manera que si en 1878 el 25% de los maestros en el país eran mujeres, para 1910 sólo el 23% eran hombres, invirtiéndose la proporción; una de las razones de este incremento fue que los sueldos eran bajos y se pensaba que la mujer podía ganar menos, además de ser una actividad más ligada a su condición de mujer (Bazant, 1996: 136). Fue tal su demanda que en 1895 se cerraron las inscripciones por falta de cupo y en 1905 la de varones tenía 109 alumnos, y la de mujeres, 284 alumnas.

Con relación a esta institución encontramos una opinión de vanguardia, cuando en la apertura de cursos, celebrada en 1890, el director de la Normal de Varones, Miguel Serrano dijo: que así como el siglo XVIII había dado

al hombre la libertad por medio de la educación, esperaba que el siglo XIX "diera a la mujer la igualdad por medio de ella" (Galván, 1996: 156).

Aunque durante el siglo XIX se opera el cambio fundamental de mentalidad, donde poco a poco se inserta la idea de que la mujer puede acceder a otros espacios, se dice que un cambio de razonamiento de este grado al menos toma cuatro generaciones, por eso fue que a finales del XIX es cuando se manifiesta con mayor fuerza y dinamismo esta evolución.

Una de las manifestaciones claras de transformación fue el proceso de feminización docente; en un principio, en las primeras escuelas de niñas el Ayuntamiento les otorgaba permiso para enseñar a alguna mujer preparada para esta función. Poco después, se fue otorgando el puesto a las propias egresadas de estas primeras escuelas primarias para niñas, y en algunos casos, se trajeron maestras de fuera o bien, el puesto lo ocupaba la esposa del maestro del lugar.

Este proceso se fue incrementando con la aparición de las "Normales para mujeres" a finales del siglo XIX, cuando la enseñanza se identificó como una de las labores básicas de las mujeres, aunque bajo circunstancias especiales; normalmente, estas maestras deberían ser solteras, o sea, célibes y jóvenes, para evitar mostrar públicamente a una mujer embarazada, además de que significaba que la propia maestra-madre, pudiera abandonar a su familia por el trabajo.

Para finales de siglo y principios del XX, el proceso de feminización docente se fue incrementando; la razón fue que a la mujer se le consideró mejor preparada para afrontar la labor magisterial por su natural condición maternal, y porque además, como ya se dijo, se le podía pagar mucho menos que al varón, a quien se consideraba como el único proveedor del hogar; en cambio, ella no funcionaba habitualmente como la cabeza del hogar. Así, poco a poco, se aprecia cómo la docencia en el nivel primaria empieza a ser una labor predominantemente femenina, situación que a la fecha persiste como una de las características del trabajo femenino docente en el nivel de educación básica.

En 1875 el libro de José Díaz Covarrubias, Ministro de Educación, titulado: *La instrucción pública en México*, declara que: "La inteligencia será la que determine cómo y en qué proporción puede la mujer figurar en el mundo de las ciencias [...] sin abandonar su cardinal hegemonía", dentro del hogar

doméstico, y proporciona una serie de datos donde la participación de la mujer en el sector educativo estaba muy limitada. Para la primaria, señala que por cada cuatro escuelas de varones se tuviera una de niñas, lo mismo en la secundaria y que en los colegios, no fuera científica la instrucción que se les impartía a las mujeres, sino de oficios propios de su sexo, como horticultura, labores femeniles e higiene doméstica, con la inclusión de algunas más: historia universal, idiomas vivos, música, pintura, las que se consideran como de adorno.

Además, el libro establecía entre las únicas carreras profesionales a las que se les expedían títulos, de nuevo la obstetricia y el magisterio, porque se consideraba que la mujer tenía ineptitud para otras profesiones, debido a su organización fisiológica (Meneses, 1983: 255). En esta referencia claramente se aprecia todavía una marginación educativa basada en la condición biológica y reproductiva de la mujer.

A partir de esta época, la educación femenina se va a diversificar en tres entornos básicos: uno, la formación doméstica como una forma de perfeccionar su labor como ama de casa, a la vez de proporcionarle rudimentos de conocimientos que, en caso de necesidad, le permitirían afrontar la vida, pero dentro del estrecho cerco familiar. El segundo fue más bien la necesidad social de ocupar la mano de obra barata de la mujer en pequeños oficios de tipo industrial, la que se convertiría –con el tiempo– en la propia educación técnica, aunque una gran parte de estos oficios aún estaban cerca del ambiente doméstico; hubo otros que la transportaron de lleno al mundo masculino, como el trabajo en las fábricas y oficinas. Y la tercera opción, que constituyó el acceso a la educación superior tradicional, recinto educativo de tipo elitista, reservado para los varones hasta ese momento.

A partir de esta situación, podemos afirmar que la inserción de la mujer en la educación y el trabajo ha tenido como referencia básica su condición; así, encontramos cómo existen a la fecha estudios y carreras feminizadas, cuando el discurso expone que el acceso de la mujer es general en todos los campos; esto no es real porque su presencia siempre es mayoritaria y más notable en determinadas actividades. Todo ello empezó en el siglo XIX cuando se le permitió que pudiera acceder a ciertos estudios y trabajos en “labores propias de su sexo”.

Sin embargo, siempre ha habido una que otra que salte estas barreras e incursione por otras profesiones; una muy señalada es la carrera de Medi-

cina donde –desde épocas muy tempranas– la vemos que empieza a desarrollarse. Aquí tenemos el significativo caso de Matilde Montoya, que en 1887 se recibió como la primera mujer médica de la Escuela de Medicina de la ciudad de México; fue tan importante este evento para la sociedad mexicana, que en su honor se realizó un corrida de toros (Galván, 2003: 223).

Otro caso de este tipo resulta la primera egresada en la carrera de Leyes, María Sandoval de Zarco, quien se tituló en 1898; por cierto, ella pretendió trabajar en el ámbito de la criminología, lo que no se le permitió por ser precisamente mujer (Galván, 2003: 223).

Otra carrera que resulta muy interesante, aunque aún no de carácter superior (al menos cuando inicia), es la carrera comercial o mercantil, misma en la que desde etapas muy tempranas, las vemos primero como maestras de mecanografía; curiosamente, también accedieron muchas mujeres a carreras como la ya mencionada de telegrafía, reconociéndoseles un gran mérito en este tipo de actividades, agilidad y rapidez en sus manos, considerándose como una cualidad natural que tenían (recordemos que las actividades manuales han sido otra característica de una buena ama de casa). Pero pronto empezaron a estudiar estas carreras comerciales y las empezamos a ver –por primera vez– en trabajos dentro de ámbitos masculinos como las oficinas, primero como sus esenciales auxiliares (secretarías) y más tarde como contadoras privadas.

Se consolida un esfuerzo

A partir del siglo XX y después de la Revolución mexicana, se comienzan a observar cambios más profundos y permanentes, cuando se reabre la Universidad Nacional de México (luego autónoma), ahí se aprecia cómo la mujer empieza a insertarse en la matrícula escolar de la casi única universidad mexicana existente. Es importante recordar que las únicas universidades fundadas habían sido la de México y Guadalajara, y cómo durante el siglo XIX las ideas liberales las atacaron creándose sólo institutos científicos y literarios, hasta la reapertura de la Universidad de México en 1910, por Justo Sierra.

En la preparatoria, ya desde finales del siglo XIX, se registran algunas de ellas en su matrícula (en 1882 se inscribe la primera a pesar de que la escuela nació en 1867) (Alvarado, 2005:25), pero muy pocas se tienen regis-

tradas durante este siglo, y de nuevo, en carreras preferentemente femeninas como son farmacéuticas, parteras o trabajadoras sociales. Pero será durante la segunda mitad del siglo XX cuando se aprecie su llegada (tímida y escasa al principio), para ir aumentando paulatinamente. En este sentido las cifras, gráficas y números son más explícitos que cualquier otra explicación. Luz Elena Galván nos comenta cómo “cada vez va a ser más importante contar con una carrera profesional, incluso las mujeres. Los estudios superiores entonces irán unidos al mejoramiento económico y también al prestigio” (Galván, 2003: 220).

Luz Elena Galván ha trabajado la documentación de los expedientes de mujeres que estudiaron en la Universidad Nacional de México (autónoma desde 1929) y ha encontrado que la mayoría de las mujeres que ingresaban a la universidad provenían de la misma ciudad de México; muy pocas eran las que provenían de algún estado de la república; y otro dato que resulta significativo son las edades de ingreso que van desde los 13 hasta los 26 años. En estos documentos se revela que la mayoría estudiaba carreras de salud, principalmente enfermería; después hay un 13% en música y en farmacéutica un 5%. Para esa época la universidad tenía bajo su organización a la Normal Superior con carreras para maestras de segunda enseñanza en distintas áreas, donde se concentraba el mayor número de alumnas. Por último, señala que muchas de estas mujeres eran de escasos recursos, pues continuamente solicitaban ayuda económica para sus estudios, lo que reflejaba un cambio notable con respecto de las primeras estudiantes que provenían de clase media principalmente.

En 1911 las carreras y porcentajes en que se encontraban las mujeres eran: Enfermería 45%, Normal superior 13%, Música 9%, Medicina 9%, Odontología 9%, Veterinaria 4%, Pintura 4% y Leyes 4%. Como podrá apreciarse, es aún tímido y poco el esfuerzo, sin embargo, van abriéndose las oportunidades y las posibilidades de cambio (Galván, 2003: 224-228).

Después de la Revolución mexicana, el proceso se incrementa y ya se ve a muchas mujeres que empiezan a desplazarse del interior de la república a la ciudad de México para estudiar en la UNAM; a su vez, empiezan a aparecer nuevas carreras como Arqueología, Contador privado, Historia, Filosofía, Pedagogía, Trabajadora social, observándose cómo se inicia la moda porque la mujer seleccione carreras de tipo social o humanístico, todavía bajo la tendencia de que son más propicias para su situación y su sexo; y de éstas, algunas

que también se han considerado como “decorativas” para la mujer, como las artes: música, por ejemplo, está desde un principio en este ámbito.

El otro sector educativo que tuvo un gran desarrollo para la mujer, durante la primera mitad del siglo XX, fue la educación de carácter técnico, en el cual, ya hemos visto cómo la Escuela de Artes y Oficios fue pionera, curiosamente en un ámbito donde la mujer tendría menos oportunidades. Aquí habría de señalarse que los términos artes y oficios se refieren a actividades mecánicas, manuales, porque para entonces las artes se dividían en mayores y menores. Dentro de las primeras estaban: pintura, escultura, arquitectura, entre las más importantes; y dentro de las artes menores se tenían: talabartería, bordados, repujados, carpintería, herrería y forja, entre muchos otros; o sea, aquellos trabajos que no requirieran de creación, pero que son elaborados con técnica, ya sea por medios industriales o mecánicos. Los oficios son actividades que requieren sólo de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, como tintorería, salchichonería, plomería, entre otros oficios.

La escuela se inauguró con las siguientes clases: relojería, bordados, tapicería, fotografía, trabajos en cera, modelación, dibujo natural y lineal y encuadernación, francés, moral, higiene y economía doméstica (estas tres últimas, consideradas como las piedras angulares de la familia), así como una nueva actividad: el tejido y bordado de punto de mantillas.

La Escuela de Artes y Oficios para mujeres de la ciudad de México tuvo gran popularidad porque daba a la mujer –según los criterios de la época– la enseñanza de un oficio lucrativo que podría apoyar su subsistencia; además, otorgaba educación elemental junto con la instrucción del oficio, lo que le proporcionó gran éxito al plantel, que llegó a tener hasta mil alumnas. De esta clase de escuelas hubo otras en provincia en los estados de México, San Luis Potosí y Puebla; algunas de éstas fueron mixtas, como la de Puebla.

Aparte, se desarrollaron una gran cantidad de escuelas de tipo industrial para mujeres, como la “Gabriela Mistral” en 1923; la Universidad de Colima, si bien inserta en otro proceso, a su vez contribuyó en Colima con esta formación, aunque todas encaminadas a la formación de mejores amas de casa, como la Escuela de Enseñanza Doméstica o bien, para dotarlas de carreras cortas; muchas de ellas posibles de realizar en el hogar y para proporcionarles una forma de sostenimiento económico, cuando les llegare a faltar la ayuda del varón.

Aquí cabría hablar de la educación mixta, proceso que también se fue dando con mucha resistencia en algunos sectores; la primera escuela que la otorgó en México fue la Escuela Superior de Comercio y Administración en 1894, cuando aparecieron inscritas las primeras alumnas en clases como teneduría de libros, aritmética comercial y correspondencia mercantil; más tarde, las clases de taquigrafía y escritura a máquina impulsarían más la presencia de damas en la escuela. Sobre este hecho Ezequiel Chávez dijo:

Tócale el alto honor al Sr. Lic. Chavero (Alfredo Chavero era el director de la escuela en ese tiempo) de iniciar la generosa idea de hacer un hecho la coeducación; es decir, la participación que tanto las mujeres como los hombres tienen en su instrucción dentro de una misma escuela; y los sucesores del Sr. Lic. Chavero que han sido testigos del poderoso estímulo que nace y se desarrolla en los dos sexos, y de los grandes beneficios que recibe la desvalida joven, que ve ante sus ojos entreabrirse un porvenir de comodidades y risueño bienestar, cuidan con ahínco de que perdure ese éxito, que es el primer ejemplo, digno de imitarse, en la historia de la educación en México (Rodríguez, 2000: 71).

Otra institución de este tipo que desde su inicio en 1885 fue mixta, fue la Escuela de Artes y Oficios de Puebla, aunque las primeras mujeres inscritas aparecieron hasta nueve años después, ello, debido a que en esos años empezaron a asistir los alumnos del Hospicio de Pobres; entre éstos, también del departamento de niñas con 12 alumnas inscritas (Herrera, 2002: 158).

Otro aspecto interesante de estas escuelas técnicas fue que la mayoría de ellas ofrecían al público sus productos o servicios, lo que les permitía a las alumnas tener algunos ingresos, por ejemplo, en esa escuela de Puebla, en el taller de imprenta se hacían tarjetas de presentación, invitaciones y publicidad en general, y se editaba también el periódico *El gendarme*; en la zapatería se hacían botines (este oficio después se eliminó por considerarsele impropio para las mujeres, por el trabajo que se hacía en maquinaria); en modas y bordado se hacían vestidos, batas, sacos, juegos de cuello o puños, se vestían muñecas, camisas, bordados y otros muchos productos; en el taller de pasamanería se realizaban cordones, borlas, flecos, entre otros productos, y en el de doraduría se doraban marcos, mesas, taburetes y otros muebles; asimismo, se encuadernaban libros y se entiesaban mapas. Gracias a estos

trabajos las alumnas obtenían alguna remuneración. Más tarde, también aquí se dio el bordado de mantillas, considerado como oficio muy novedoso en el país en esa época. En la Escuela de Artes y Oficios de Puebla se enseñaba a las alumnas, por ejemplo, fotografía y litografía; talleres que compartían con los varones, además se les impartió la cátedra de aritmética y álgebra elemental a partir de 1898.

Muchas de las nuevas actividades fueron incorporadas al currículo de las escuelas de mujeres porque se consideraban propias de su sensibilidad, tal es el caso de la litografía, telegrafía, grabado, pintura y fotografía. Esta última, por ejemplo, se decía que consistía en operaciones que demandaban delicadeza y esmero, cualidades apreciadas en la mujer; además, eran oficios que podían realizar aisladamente, sin tener que entrar en contacto con el sector masculino, lo que se suponía indigno para ellas. A pesar de estas afirmaciones, lo cierto es que muchas mujeres se toparon con dificultades académicas graves en el ejercicio del oficio por carecer de conocimientos teóricos básicos, por ejemplo en química, lo que redujo, en muchos casos, sus posibilidades en el ejercicio de tales profesiones.

Respecto a la fotografía, si bien la mujer entró pronto en el mundo de este arte, como la británica Julia Margaret Cameron en 1863, no fue fácil su inserción en el resto del planeta; en México los intentos se iniciaron con su enseñanza en esta clase de instituciones de "artes y oficios" y, con toda seguridad, en muchos casos directamente al lado de fotógrafos profesionales; de cualquier forma es significativo que las mujeres fotógrafas comerciales mexicanas, para 1900, se registren en un número de treinta; por otro lado, muy reducida cifra si lo comparamos con las 1 600 artistas de la lente que había en ese momento en Estados Unidos (Andrade, 2002: 200-202).

Una situación interesante fue la creación de nuevos oficios, a partir del clásico papel de la mujer, como el lavado y planchado comercial; esta historia comienza cuando, filtradas las ideas de la Ilustración durante el siglo XIX, aparecen una serie de manuales donde se enfatizaba, entre otros aspectos, la higiene familiar (tarea que correspondía entonces sólo a las mujeres), las que tuvieron que aprender a usar otro tipo de sustancias elaboradas por la química; resulta curioso apreciar cómo un espacio netamente femenino como los lavaderos –lugares de convívio social para la mujer–, con el tiempo se convirtieron en negocios públicos, de ahí la importancia de las asignaturas que

se impartían en tales escuelas, como talleres de lavandería y planchado. Del mismo tipo también son los de cocina y repostería, y de costura, que devendría en corte y confección en el siglo XX, oficios que pertenecían al ámbito hogareño y que con estas nuevas tendencias se convertirían poco a poco en fructíferas empresas para hombres y mujeres (Rodríguez, 2003: 34).

A finales de siglo aparecen nuevas materias en la Escuela de Artes y Oficios para señoritas, que también se empezaban a impartir a mujeres en la Escuela Superior de Comercio y Administración, como son teneduría de libros y aritmética comercial; lo que las capacitaba para entrar de ayudantes con los libros de contabilidad en oficinas y empresas; de esta forma, ya sin rodeos, logra entrar la mujer a espacios junto a los hombres. Unos años más tarde, a principios del siglo XX, surgen otras novedosas clases como farmacia práctica (materia considerada accesible a la mujer por su escrupulosidad y empeño), fotografía y mecanografía, las que estuvieron muy concurridas, en especial la de mecanografía. Cuando fue inaugurada la Escuela "Miguel Lerdo de Tejada" en 1903, las clases comerciales y la de farmacia pasaron a ésta y a la "Corregidora de Querétaro", inaugurada esta última en 1910.

Así fue como por medio de tales actividades la mujer se fue insertando en el mundo productivo con gran rapidez, antes monopolizado por el sexo masculino. Aunque aún se conservaban muchas materias como bonetería con clases de costura, donde se enseñaba hilado mecánico, capacitación propia para obreras y también se seguía insistiendo en la preparación de oficios que pudieran desarrollar al interior del hogar; esta vez generando recursos económicos, no sólo para mejorar la actividad femenina tradicional, sino como una fuente de ingresos.

La edad de ingreso de las alumnas a la Escuela de Artes y Oficios para señoritas fluctuaba entre los 12 y los 31 años, de acuerdo a lo que marcaba el reglamento de la escuela. A partir de 1906 en la escuela apareció una directora mujer por primera vez, otra señal de cambio. Normalmente en esta época los directivos de los planteles vivían en el interior de los edificios de las instituciones, por lo que también se ocupaban de la vigilancia de las internas.

La Escuela de Artes y Oficios para señoritas fue el único establecimiento para mujeres hasta 1903, cuando se creó la "Miguel Lerdo de Tejada", misma que –en un principio– fue financiada por la Lotería, razón por la que se consideraba como institución de beneficencia pública. Ésta fue establecida

casi exclusivamente para mujeres de escasos recursos, por lo que otorgaba una pensión alimenticia, una comida a cien niñas al medio día. El objetivo de la escuela era formar esposas ejemplares elevándoles además su nivel cultural, con lo que se consideraba que también se enaltecía el de su comunidad. Si bien no se dejó de lado que esta formación la ayudara a mejorar la situación económica de la familia, propició la aparición del autoempleo y de pequeños talleres familiares. Con todo esto se intentaba mejorar la condición de la mujer, en especial la que fuera pobre, que hasta ese momento tenía muy pocas posibilidades de trabajo.

Para principios del siglo XX hay signos muy claros de la aparición de nuevas formas de pensamiento, si bien no son generales, existen hombres que empiezan a reconocer el valor de la formación e integración de la mujer a la sociedad en todos los sentidos; éste es el caso de Justo Sierra, entonces Ministro de Instrucción Pública, quien en la inauguración de la Escuela Comercial "Lerdo de Tejada", expresó este impactante mensaje a las alumnas:

Y no os estorbará lo que sabéis, lo que aprendéis. Acabará por morir esa impía preocupación de que las mujeres que saben resultan poco aptas para el hogar. La mujer instruida y educada será la verdaderamente propia para el hogar, para ser la compañera, la colaboradora del hombre en la formación de la familia. Ya acabó el tiempo en que se os hacía aparecer como seres inferiores, eternamente atenuadas a lo que generosamente podíais encontrar en el seno de un hogar donde el esposo representaba la fuerza y la inteligencia, mientras la mujer representaba también algo grande y generoso, pero siempre inferior. ¡Cómo no volverse feminista en medio de vosotras, niñas queridas! ¡Cómo no sentir que es mentira esa inferioridad que es una antigua leyenda que ha concluido! (Sierra, 1948: 329).

Sin embargo, no deja de entrecerarse un ligero discurso todavía tradicional, cuando señala que toda esta potencialidad que encierra la formación de la mujer le serviría básicamente para ser mejor ama de casa y compañera.

En la escuela "Lerdo de Tejada" se estudiaban carreras comerciales que las preparaban como secretarías, nueva profesión que les permitiría no sólo ser la ayudante del trabajo de oficina, sino el apoyo fundamental de estas actividades; podían ingresar a la escuela entre los 13 y hasta los 26 años de edad.

El movimiento revolucionario permitió que determinadas corrientes modernistas y reivindicadoras del sexo femenino participaran como militantes políticas, múltiples ejemplos de su acción se tienen. Ricardo Romero Aceves en su libro *La mujer en la historia de México* (1982: 201-231), proporciona una buena lista de ellas con sus principales acciones; menciona, por ejemplo: a Elisa Acuña Rossetti, Carmen Alatraste viuda de Serdán, Josefa Arjona de Pinillo, y María Arias Bernal, sólo por citar algunas.

La perspectiva de la educación femenina técnica también se abrió a otros estados de la república con carreras cortas de taquimecanógrafa, contabilidad, comercio, enfermería y cursos sobre labores manuales y conservación de frutas, por lo que aún continuaban los programas de estudio, en gran medida, apegados a la tradición de formar buenas amas de casa; ello perduraría en el ambiente educativo por algunos años más.

Mary Kay Vaughan (2000) en sus estudios sobre la educación durante la Revolución y posrevolución en México, maneja un concepto muy interesante sobre “racionalización de la domesticidad” durante la época posrevolucionaria; cuando el estado propició políticas educativas para crear trabajadores más sanos y preparados, a través de las mujeres, y cómo en este proceso, la madre era la actora indicada para impulsarlo: las maestras; por ejemplo, en las áreas rurales fueron enviadas –precisamente– para educar a las mamás.

Dentro de este contexto los educadores posteriores al estallido de la Revolución consideraban muy vanguardista el hecho de que se impartiera enseñanza técnica femenina, ésta continuaba con el mismo patrón y aunque se fundaron muchas escuelas en los años veinte, todas siguieron ese mismo impulso, al grado que algunas de éstas se denominaron directamente como “escuelas hogar” o de economía doméstica, término que para la época significaba la adecuada administración del hogar. Por ejemplo: la escuela hogar para señoritas “Gabriela Mistral”, inaugurada en 1923, se estableció para que la mujer tuviera la educación que requería en el hogar, además de darle un medio de subsistencia independiente y decoroso, así como mejorar su “desarrollo intelectual” y “elevación de su carácter”. Así fue como en estas escuelas se preocuparon más por seguir capacitando a la ama de casa, labor que beneficiaría a la familia entera; por ello se daban conocimientos sobre limpiar pisos, muebles, objetos de cristal, de metal, se proporcionaban recetas para quitar manchas, se daban primeros auxilios en el hogar, decoración de interiores con

sugerencias para hacerlo con poco dinero, así como clases de remiendo, labores femeniles, tejidos y otras más del mismo estilo.

Aunque el discurso político hacía énfasis en preparar a la mujer para la “vida activa social y del trabajo” (*Boletín SEP*, 1923: 182), en la realidad repetía –insistentemente– proporcionar instrucción en actividades propias de la mujer; todavía los intentos por abrir de lleno todas las posibilidades educativas femeninas van a chocar con la tradición y la intransigencia. Federico Lazarín comenta que en 1922 una maestra intentó darles pláticas de reivindicación en la clase de moral y civismo, tales como control de natalidad y autosuficiencia, que les permitiera dirigir su vida en forma independiente, lo que le costó a la profesora el cese definitivo de su trabajo (Lazarín, 1996: 76).

Por ello, las carreras que se ofrecían en estas escuelas todas iban encaminadas a la superación de la mujer en el exclusivo entorno del hogar, como profesora de educación doméstica, administradora de instituciones filantrópicas, trabajadora social, ama de casa, cocina y repostería, conservación de frutas y legumbres y fabricación de quesos y mantequilla. Además, se ofrecían cursos en distintos niveles sociales con oficios de amas de llaves, recamareras, cocineras, niñeras, entre otras actividades domésticas para la servidumbre; para ese efecto, se creó además una escuela especial denominada de “enseñanza doméstica” (para la clase pobre exclusivamente), con el objetivo de que las niñas abandonadas o mujeres sin hogar no vagaran por las calles mendigando o ejerciendo la prostitución, y de esta manera se prepararan convenientemente para hacer empleos domésticos.

En el ámbito de la educación técnica, la lucha social tuvo un cambio en 1936, cuando con la creación del Instituto Politécnico Nacional, se ampliaron las posibilidades de la mujer en el Distrito Federal. Como todos los procesos, éstos tienen continuidad, cambios y retrocesos, y no son uniformes; en Colima, por ejemplo, en 1940 surge la Escuela de Economía Doméstica, como una de las integrantes de la recién creada Universidad Popular de Colima (Velasco, 1989 79-104). Sin embargo, a partir de estas fechas podríamos considerar que las mujeres mexicanas podían acceder a carreras de ingeniería, contabilidad, economía, administración, entre otras.

Por ejemplo, en 1940, se aprecia en la UNAM el proceso de inserción a carreras masculinizadas: en arquitectura había 16 mujeres, en ingeniería 18; en cambio, en medicina había 261 y en jurisprudencia 170, todavía muy pocas en

las tradicionalmente masculinas, pero se distingue cómo el cambio se intensificó poco a poco hasta la actualidad, cuando el número de mujeres supera (en ocasiones) al de los hombres en algunas carreras antes no femeninas; aunque en este mismo sentido persisten carreras feminizadas como es comercio, donde, claramente se encuentran datos más numerosos (con 280 matriculadas en esas fechas) y, por último, una profesión claramente feminizada desde su origen, enfermería, la que registró una población total de mujeres (Ibarra, 2003: 18).

Un poco más tarde, también la provincia empezó a generar profesionales mujeres; en 1961, la señorita Margarita Villalobos Tagle, es la primera mujer que termina la carrera de ingeniería industrial, y la primera en titularse fue Ana Ma. Teresa Carrión Gamiño (en 1968) con el título en Ingeniería Industrial Eléctrica (Tecnológico de Chihuahua, libro de actas, fecha 3 de febrero de 1968, registrado en el acta número 42, foja 31). La primera carrera donde pudo participar la mujer dentro de los tecnológicos fue administración de negocios, implementada en Chihuahua en septiembre de 1952.

Así fue como las mujeres empezaron a ingresar en el mundo de los negocios, encontrándose casos como la gerente de Recursos Humanos de la empresa Motorota, Elsa Gallardo, egresada de la carrera de Licenciatura en Relaciones Industriales; Velia Castillo Pérez, egresada de Ingeniería Industrial Química en 1976, directora de una maquiladora de Ciudad Juárez; Patricia Ríos Velasco Fernández, egresada de Ingeniería Industrial en Química, propietaria de un grupo de empresas; Aideé Soto, de la carrera de Ingeniería Electrónica, presidenta de la sección México de la Asociación de Ingenieros México-Americanos (MAES, por sus iniciales en inglés), todas ellas alumnas destacadas egresadas de institutos tecnológicos de México.

Nuevos ámbitos

La participación de las mujeres en la educación superior ha tenido avances que demuestran un cambio en las expectativas sociales y personales. Prueba de ello son los datos que nos proporciona la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Estudios Superiores (ANUIES): mientras en 1970 las mujeres representaban 17.26% de la población escolar de licenciatura, 29.80% en 1980 y 40.33% en 1990, en el año 2001 esta población escolar se conformaba por 47.77% de mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003: 8).

La incorporación de las mujeres a la educación superior, a partir de la década de los 70, ha sido de manera acelerada, sobre todo en licenciatura. Mientras que en 1969 las mujeres no representaban la quinta parte del total de la matrícula (sólo 17%) y en 1970 era de 17.3, para 1990 ascendió al 40.3%; en 2000 se ubicó en 47.2%, y para 2003 la población de las mujeres inscritas representó 48.7% (908,968 mujeres en comparación con 956,507 hombres), lo cual refleja que prácticamente las oportunidades de acceso a la educación superior son iguales para ambos sexos. Hay que destacar que también en el 2003 la matrícula de mujeres estaba por arriba del 50% en algunos de los estados de la república mexicana como Guanajuato (50.2%), Tamaulipas (50.4%), Guerrero (50.7%), Morelos (51.2%), Zacatecas (51.4%), Nayarit (51.7%), Michoacán (51.9%), Tlaxcala (53.5%) e Hidalgo (53.7%).

Con relación a la proporción de la matrícula de las mujeres y hombres en la educación superior, es importante destacar que en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la proporción del 50 y 50% se alcanzó desde 1994.

Un dato palpable, como producto en el incremento de la educación superior, es lo referente a la tasa de crecimiento medio anual de la matrícula en licenciatura de las distintas áreas del conocimiento, observándose que desde 1995 ese índice de crecimiento es mayor (en términos proporcionales) en las mujeres que en los hombres, en todas las áreas del conocimiento (Blazquez y Flores, 2005:73).

Conclusiones

Sin duda, la educación fue uno de los factores que permitió a muchas mujeres salir del recinto hogareño, donde por siglos estuvieron confinadas socialmente, en especial las de clases altas, porque las de clase humilde –en muchos casos– tuvieron que trabajar en multitud de oficios para sobrevivir, a veces hasta en algunos netamente masculinizados como era en las minas. Hay fotos que muestran cómo niños y mujeres trabajaban en esos lugares en situaciones muy precarias.

El acceso a otras esferas de la actividad humana en algunos casos fue fácil, por su misma situación de mujer, y en otros tomó mucho tiempo. Los primeros lugares que ocupó por su condición de género fueron el magisterio

y la medicina –enfermería en especial– lo que le permitió ingresar al mercado de trabajo, luego fueron otras profesiones, como el comercio.

Así, poco a poco, se abrieron espacios, la educación en esta historia tiene un papel meritorio, porque en México los primeros intentos por otorgar educación profesional a la mujer, a su vez, posibilitaron la generación de nuevas actividades –promovidas por el proceso industrializador–, que le permitió entrar a ámbitos diferentes, masculinos algunos de ellos, compartiendo tareas consideradas antes no propias de su sexo, pero además, realizando otras tradicionalmente calificadas como exclusivas del hombre.

Estos esfuerzos en su origen fueron para ayudar a las mujeres a abandonar actividades consideradas secundarias, a modo de promoverlas para ser mejores en su condición de género, pero sin tomar conciencia plenamente de que este proceso las conduciría al mundo productivo en general, por medio de los factores de educación y trabajo. El estado promotor de esta educación, en un principio pensó que de esta forma se estimularía el progreso nacional basado en un proyecto de industrialización.

La necesidad obligó, o bien ayudó, a que la mujer accediera a esta nueva esfera de actividad y, en algunos casos, la impulsó a buscar mejores niveles de vida a través de la educación, aunque ello la obligara a dejar el hogar y la familia cuando las instancias educativas se encontraban fuera de ese contexto, favoreciendo así, su independencia.

Muchos otros trastornos se han conjugado en torno a esta empresa iniciada a finales del siglo XVIII, la situación social es muy compleja y si bien se logró obtener un papel distinto, no siempre éste es más justo. Otros muchos conflictos se han desarrollado, algunos de ellos presentes en la vida de las actuales familias mexicanas; sin embargo, la mujer accedió a nuevas formas de vida que aún están por definirse, lo que no significa que ya se tenga una real equidad de género.

Valentina Torres Septién dice algo importante para el siglo XIX, que podría aplicarse actualmente, cuando en los libros de texto encuentra alguna mención sobre la igualdad de los sexos; señala que esto sólo es un recurso ideológico-retórico, donde se le reconoce a las mujeres multitud de aptitudes; sin embargo, la contradicción salta cuando se le asignan únicamente los trabajos “propios de su sexo”. En este camino, aún nos queda mucho por vencer, el discurso –en incontables casos– es reivindicador, no así la acción (Torres Septién, 2003: 128).

Referencias bibliográficas

- ARCHIVO HISTÓRICO DE LA SEP. Fondo Documental. Departamento de Enseñanza Técnica, 1922, 72.4.
- ALVARADO, Lourdes (2005). "Introducción y Laureana Wright vida y pensamiento" (pp. 9-36), en: Wright, Laureana, *Educación y superación femenina en el siglo XIX: dos ensayos de Laureana Wright*. Lourdes Alvarado (transcripción y estudio), México: UNAM-CESU, (Cuadernos del AHUNAM, 19).
- ALVARADO, Lourdes (2004). *La educación "superior" femenina en el México del siglo XIX, demanda social y reto gubernamental*. México: CESU-UNAM, Plaza y Valdés.
- ANDRADE COVARRUBIAS, Sergio Moisés (2002). "Una nueva mirada para un nuevo siglo: la enseñanza de la fotografía" (pp. 197-208), en: Lourdes Herrera Fera (coord.) *La educación técnica en Puebla durante el porfiriato: la enseñanza de las artes y los oficios*. Puebla, Sistema de Investigación Ignacio Zaragoza, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Tecnológica de Puebla-SEP.
- ARREDONDO, Adelina (Coord.) (2003). *Obedecer, servir y resistir, la educación de las mujeres en la historia de México*. México: Universidad Pedagógica Nacional-Miguel Ángel Porrúa.
- BERMÚDEZ DE BRAUNZ, Ma. Teresa (antología) (1985). *Bosquejos de educación para el pueblo: Ignacio Ramírez e Ignacio Manuel Altamirano*. México: SEP-Ediciones El Caballito.
- BLAZQUEZ GRAF, Norma y Javier Flores (2005). *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*. México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- BULNES, Francisco (1916). *The Whole truth about Mexico*. New York. M. Bulnes Book Company.
- CAMPOS GUEVARA, María Espiridiona (1999). "La educación de la mujer en México: la Escuela de Artes y Oficios para Mujeres (1871-1932)". México: UAM-Iztapalapa (tesis inédita para obtener el título de licenciada en historia).
- FROST, Elsa Cecilia (antología) (1986). *La educación y la ilustración en Europa*. México, SEP-Cultura.
- GALVÁN LAFARGA, Luz Elena (2003). "Historias de mujeres que ingresaron a los estudios superiores, 1876-1940" (pp. 219-246), en: María Adelina Arredondo (coord.) *Obedecer, servir y resistir la educación de las mujeres en la historia de México*, México: UPN-Miguel Ángel Porrúa.
- GALVÁN LAFARGA, Luz Elena (1985). *La educación superior de la mujer en México 1876-1940*. México, CIESAS, Colección Cuadernos de la Casa Chata 109.
- GALVÁN, Luz Elena (1996). "Porfirio Díaz y el magisterio nacional" (pp. 145-164), en: Milada Bazant (coord.) *Ideas, valores y tradiciones*. Zinacantepec, Estado de México, Colegio Mexiquense.

- GONZALBO, Pilar (1990). *Historia de la educación en la época colonial. El mundo indígena*, México: El Colegio de México.
- HERRERA FERIA, Lourdes (Coord.) (2002). *La educación técnica en Puebla durante el porfiriato: la enseñanza de las artes y los oficios*. Puebla: Sistema de Investigación Ignacio Zaragoza, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Tecnológica de Puebla-SEP.
- IBARRA MENDÍVIL, Jorge Luis (2003). La participación de la mujer en la educación superior (pp. 16-20), en: *GénEros*, octubre, número 31.
- INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2003). *Las instituciones de educación superior y la equidad de género en México*. México, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2003.
- LAZARÍN MIRANDA, Federico (1996). *La política para el desarrollo, las escuelas técnicas industriales y comerciales en la ciudad de México, 1920-1932*. México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- LUQUE ALCAIDE, Elisa (1970). *La educación en Nueva España*. Sevilla, Publicaciones de la Escuela de Estudios Hispano-Americanos de Sevilla.
- MENESES MORALES, Ernesto (1983). *Tendencias educativas oficiales en México 1821-1911*. México: Porrúa.
- RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Ma. de los Ángeles (2000). *Origen y desarrollo de la contaduría en México, 1845-2000*. México, Instituto Politécnico Nacional-Escuela Superior de Comercio y Administración.
- RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Ma. de los Ángeles (2003). La educación técnica de la mujer en México (pp. 27-38), en: *GénEros*, año 10, núm. 29.
- ROMERO ACEVES, Ricardo (1982). *La mujer en la historia de México*. México, Costa-Amic.
- SIERRA, Justo (1948). *La educación nacional. Artículos, actuaciones y documentos*. Edición ordenada y anotada por Agustín Yáñez, UNAM: México (obras completas, T. VIII).
- SPECKMAN, GUERRA Elisa (1996). La ciencia y la virtud, educación católica para la mujer, segunda mitad del siglo XIX, en: VI Encuentro Nacional de Historia de la Educación, Segunda Internacional, México.
- STAPLES, Anne (2003). Una educación para el hogar (pp. 85-97), en: Arredondo, Adelina (coord.) *Obedecer, servir y resistir, la educación de las mujeres en la historia de México*. México, Universidad Pedagógica Nacional-Miguel Ángel Porrúa.
- TANCK DE ESTRADA, Dorothy (2003). Escuelas, colegios y conventos para niñas y mujeres indígenas en el siglo XVIII (45-62), en: Arredondo, Adelina (coord.) *Obedecer, servir y resistir, la educación de las mujeres en la historia de México*. México, Universidad Pedagógica Nacional-Miguel Ángel Porrúa.

- TORRES SEPTIÉN, Valentina (2003). La educación informal de la mujer católica en el siglo XIX (pp. 117-133), en: Arredondo, Adelina (coord.) *Obedecer, servir y resistir, la educación de las mujeres en la historia de México*. México: Universidad Pedagógica Nacional-Miguel Ángel Porrúa.
- VAUGHAN, Mary Kay (1982). *Estado, clases sociales y educación en México*. México, SEP.
- (2000). *Modernizing Patriarchy: State Policies, Rural Households, and Women in Mexico, 1930-1940*, en: Dore, E. y Vaughan, M. K. (Eds.) *Hidden Histories of Gender and the State in Latin America*, pp. 194-214. Durham: Duke University Press.
- VELASCO MURGUÍA, Manuel (1989). *La educación superior en Colima*. Volumen II, Colima, Universidad de Colima.
- WRIGHT, Laureana (2005). *Educación y superación femenina en el siglo XIX: dos ensayos de Laureana Wright*. Lourdes Alvarado transcripción y estudio, México, UNAM-CESU, (Cuadernos del AHUNAM, 19).



La maestra y las niñas desde sus pupitres, regresan la mirada al fotógrafo. El típico salón de clases de principios de siglo XX. (Anónima, Fondo Ezequiel A. Chávez, Caja 11, Doc. 306, ARHISTO-UNAM)



María Guadalupe Landín Vega, primera mujer egresada de la Universidad de Colima, titulada de la ahora Facultad de Derecho de la Universidad de Colima, en 1967. (Colección particular de Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez, 26 de agosto de 2004).

CAPÍTULO III

Historia de la participación de las mujeres en la Universidad de Colima (1940-1980)

Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez

Introducción

El cambio en los roles y la identidad de la mujer colimense durante los siglos XIX y XX fue al principio muy lento; sin embargo, con la apertura de la Universidad de Colima en 1940, este proceso se aceleró intensamente. En esta historia, la educación en general y la universidad en particular, contribuyeron de forma notable a la transformación que hoy vive la sociedad colimense. En Colima, como en el resto del mundo, los procesos llegan a ser similares, pero también contienen ciertos tintes peculiares –debido a su especial situación geográfica e histórica–, lo que sucedió en la historia de la Universidad de Colima, merece un estudio más profundo para poder explicar cómo se ha ido dando esta transformación de roles e identidades en busca de la equidad de género.

Durante el siglo XIX se inició el largo camino profesional y laboral de la mujer fuera del hogar, y la docencia fue una de las primeras profesiones que de manera privilegiada se feminizaron; ésta fue la que le permitió romper el cerco que la había mantenido básicamente como esposa y madre, únicas actividades reconocidas por la sociedad, razón por la cual, cuando no se casaban se les separaba irremediamente de su comunidad, enclaustrándolas en la vida religiosa en los conventos u hospitales.

Colima había sido básicamente tierra de maestros hasta la década de los años cincuenta del siglo XX, en gran parte porque fue la única profesión que se impartió, pues aunque la universidad se creó en 1940, las primeras carreras profesionales fueron establecidas hasta después de 1950, siendo la docencia, la enfer-

mería y la enseñanza doméstica las únicas actividades de formación existentes para las mujeres en Colima, ya fuera dentro de la propia universidad o en las academias y colegios particulares. Las primeras carreras superiores surgieron en 1958; en este año la de Derecho y en 1962 la de Contabilidad, por eso la inserción de las mujeres en la educación superior es un hecho muy reciente en esta ciudad. Todavía la generación de las madres modernas nacidas después de los años sesenta, hasta la década de los ochenta del siglo XX, en su mayoría, no estudió más que lo esencial: primaria, secundaria, y algunas, en las academias (secretarías, mecánografas y contadoras privadas); unas cuantas, excepcionalmente, accedieron a carreras profesionales, puesto que la mayoría se dedicó –como se decía– a actividades “propias de su sexo”, como el magisterio, la economía doméstica y enfermería, las carreras habituales en México para mujeres desde el siglo XVIII.

Actualmente la oferta educativa es tan amplia en la Universidad de Colima que nos permite hacer con detenimiento un análisis de cómo se están distribuyendo las preferencias y accesos a las profesiones entre los dos géneros, pero para poder vislumbrar con claridad cómo se dieron estos cambios desde 1940 hasta la actualidad, era preciso hacer en primera instancia una revisión del fenómeno bajo una perspectiva histórica, razón que motivó la realización de este capítulo introductorio.

En los últimos años se han efectuado muchos estudios desde la perspectiva de género con la pretensión de lograr alcanzar una sociedad de equilibrio y justicia para todos y todas. Como una manifestación de la inconformidad y deseo de establecer mejores condiciones de vida para la mitad de los seres humanos, la población femenina, que se ha encontrado históricamente supeditada a un sistema antropocéntrico. En estos estudios se ha visto cómo en los últimos dos siglos la lucha de las mujeres por insertarse en el campo laboral y profesional se intensificó; en especial se ha buscado tener acceso a otras profesiones no consideradas como femeninas, como parte de una lucha por obtener la denominada equidad de género, lo que tarde o temprano la conduciría a romper el tradicional esquema.

En cuanto a la educación, existen gran cantidad de investigaciones en el mundo que intentan seguir paso a paso el desarrollo de estas mujeres modernas, que buscaron incursionar en un mundo de equidad y oportunidades, para dejar en el pasado la exclusiva función de ama de casa, esposa y madre.

La educación femenina en Colima

En el estado de Colima las cosas no han sido del todo diferentes, pero tienen matices especiales que podrán ayudar a comprender cómo se dio este proceso en lugares apartados, en lo que se denomina como la tradicional provincia mexicana. En efecto, la situación geográfica de Colima,¹¹ resguardada por dos grandes volcanes y limitada por ríos y barrancas, le confirió a esta región –durante muchos años– una condición de reserva, de estabilidad y permanencia de las ideas y costumbres que la protegían y apartaban de los cambios bruscos y repentinos, lo que ya no ocurre actualmente. Porque por ejemplo: el puerto de Manzanillo –a la fecha uno de los más importantes del país– le da un gran movimiento a la zona; esto, aunado al incremento de las vías y medios de comunicación, a la activación del comercio y servicios procedentes de otras regiones del país, incluso de las empresas transnacionales, han empezado a impactar notoriamente en las formas de vida colimense y el lento transcurrir del tiempo social, modificando las formas de producción y de consumo que, hasta hace algunas décadas, se encontraban centradas en lo agropecuario y ahora se avizoran más enfocadas a la prestación de servicios.

Sin embargo, a pesar de los cambios recientes, Colima tiene aún características sociales que le otorgan una forma de vida peculiar, como el profundo sentido religioso (no hay que olvidar que la Guerra cristera tuvo en esta zona uno de sus principales focos), la percepción de las diferencias entre clases sociales y condiciones económicas: sigue siendo una sociedad tradicional, y por lo tanto patriarcal, bajo el dominio del varón con dependencia y subordinación de la mujer frente a éste.

Sabemos que la educación ha sido el camino primordial en la socialización de los seres humanos, en su evolución cultural y material, en la transmisión de tradiciones y costumbres, por lo que se convierte en una valiosa variable, donde se efectúan y observan los cambios, se plantean las perspectivas del grupo social y se manejan los saberes y contenidos que conviene mantener por el “bien común”.

¹¹ Las condiciones geográficas colimenses podrían equipararse a las de estados como Chiapas, Campeche, Quintana Roo, Oaxaca. La diferencia más importante de estos lugares con nuestro estado podría ser la fuerte presencia de grupos indígenas que en Colima decrecieron rápidamente.

En Colima, el desarrollo educativo se retrasó con relación a otros lugares de la república por las mismas razones arriba expuestas, más todavía, en el caso de la educación de las mujeres. Las escuelas de niñas empezaron a aparecer a finales de la primera mitad del siglo XIX; y la secundaria, la preparatoria y la escuela superior fueron ya muy tardías, con algunos intentos, aunque transitorios. Por ejemplo: la secundaria de niñas fundada por Juana Ursúa a finales del siglo XIX.¹²

Lo curioso es que en Colima se dieron casos excepcionales de mujeres vanguardistas que la representan a nivel nacional, como la maestra Rafaela Suárez, quien se educó en Colima a mediados del siglo XIX y que llegó a ser la primera directora de la primera Normal de mujeres en Colima, y de la primera Escuela Normal para Profesoras en la ciudad de México (1890-1906)¹³ o como el hecho de haber tenido la primera gobernadora en el país, doña Griselda Álvarez (1979-1985).

Toda esta evolución educativa, lenta y con muy poca oferta –hasta los años ochenta del siglo XX– provocaba que muchos de los colimenses se fueran a estudiar a las grandes ciudades, México y Guadalajara principalmente, por carecer de una institución educativa donde realizar estudios de nivel superior, con las consecuencias sociales que ello implicaba de desarraigo y emigración, en muchos casos permanente. Respecto de las mujeres fue casi nulo el movimiento, precisamente por considerar impropio el que ellas vivieran solas y apartadas de la familia.

La situación histórica educativa de las mujeres en Colima fue muy similar a la del resto del país: la población femenina accede primero, desde el periodo Colonial, al aprendizaje de la lectura en las denominadas “escuelas de las amigas”,¹⁴ ya que aprender a leer se consideraba esencial en su formación religiosa, no así la escritura que normalmente no se le comenzó a enseñar al

¹² Se tienen referencias documentales de que estuvo a cargo de la Escuela Superior de Niñas (1882-1885), luego se fue a México y regresó a Colima en 1887; entonces fundó una escuela secundaria para niñas (privada) que duró hasta 1891, cuando de nuevo emigró a la ciudad de México. Rodríguez Álvarez, Ma. de los Ángeles: La soledad, costo de un triunfo, Rafaela Suárez y Juana Ursúa”, *GénEros*, febrero 2004, año 11, número 32, pp. 64-73.

¹³ Desde 1883 fue nombrada subdirectora de la Escuela Secundaria de Niñas, luego directora, y al convertirse ésta en 1890 como Escuela Normal, siguió como directora. AH-SEP, Fondo Antigo Magisterio 5474, 1874-1906, Rafaela Suárez, 344/9.

¹⁴ Normalmente se designan como “amigas” a mujeres que en sus casas impartían a varias niñas los rudimentos de la lectura, la escritura y a saber contar, además de algunas labores femeninas, preferentemente la costura.

sector femenino hasta el siglo XIX. A finales del mismo, aparece la enseñanza de los conocimientos prácticos para capacitarlas para el trabajo, el magisterio como primordial y casi única vía de desarrollo profesional y otras actividades, pero siempre en labores consideradas por la cultura patriarcal como propias de su sexo, esto es, clases de costura, cocina, repostería, etcétera. El último proceso para acceder a estudios superiores en otros ámbitos profesionales en el país, comenzó a darse hasta finales del siglo XIX, pero en Colima este cambio ocurrió casi a finales del XX, por carecer de una universidad, lo que impidió el desarrollo profesional de las mujeres colimenses hasta la segunda mitad del siglo pasado. Aunque habría que recordar que no obstante el adelanto que se dio en la educación de la mujer durante el siglo XIX, no se buscaba la formación de mujeres independientes, sino todo lo contrario: se les educó para que fueran mejores esposas, amas de casa ahorrativas, en fin, compañeras útiles a los hombres, de manera que el gran cambio hacia la autonomía y la búsqueda de la autorrealización, podríamos decir, apenas se estaba dando en Colima.

Valentina Torres Septién expone sobre la forma en que se pensaba se debía educar a las mujeres, no por la razón sino a través de su parte afectiva, lo que significa que no eran consideradas como seres racionales, sino como seres emotivos a los que había que preparar para el servicio de los otros: "No para ellas mismas, como sujetos o seres pensantes."¹⁵ A este pensamiento se agregó, durante el siglo XIX, el de la política liberal reformista, sobre la necesidad de educar a la mujer que formaría al futuro ciudadano, entonces la moral que privaba era la cívica y no la religiosa, aunque en Colima todavía no sabemos cómo se dio este proceso por la preponderancia del factor religioso.

Resulta importante investigar todo este proceso a partir de la institución que empieza a modificar los esquemas de superación y desarrollo de la mujer en Colima, la universidad. Lo anterior nos permitirá apreciar un fenómeno de brusco acceso de las mujeres, que vivían hasta hace apenas unos 50 años una forma de vida muy similar a la que tenían sus antepasadas de finales del siglo XIX, a una situación de evolución hacia la vida independiente, "moderna" y "liberada", para que a manera de laboratorio se pudieran percibir estos cambios en aspectos como el discurso, la jerarquía en los puestos,

¹⁵ Valentina Torres Septién (2003). La educación informal de la mujer católica en el siglo XIX, en: Adelina Arredondo. *Obedecer, servir y resistir, la educación de las mujeres en la historia de México*, México, UPN, Miguel Ángel Porrúa, p. 119.

la actividad económica, el trabajo profesional, la participación política, y finalmente, el que nos ocupa: el acceso a la educación superior.

Las mujeres en la Universidad de Colima

La Universidad Popular de Colima* nació un 7 de octubre de 1940 a partir de otras entidades educativas existentes en Colima; de éstas, la más importante fue la Escuela Secundaria y la Normal.¹⁶

Precisamente por provenir –la estructura central de la universidad– de una serie de escuelas de tipo magisterial y otras clasificadas como femeninas,¹⁷ se encuentran varias mujeres presentes en estos años primigenios, como funcionarias, maestras y alumnas. La Normal se creó como escuela mixta en 1916, lo que significa ya un cambio importante, porque tradicionalmente las escuelas normales estuvieron separadas en dos distintas instituciones o secciones: una para varones y otra para mujeres.

Por eso, la participación de las mujeres fue muy limitada en los inicios de vida de la universidad; se podría decir que casi exclusivamente las encontramos realizando labores docentes en las escuelas de carácter femenino y otras más en el área de servicios, como secretarías o afanadoras.

Como alumnas estuvieron en las escuelas clasificadas como “propias de su sexo”, por ejemplo: la de economía doméstica, la de enfermería y obstetricia, y la normal de educadoras. En la Normal de profesores su participación estudiantil fue más modesta,¹⁸ lo cual parece raro, pero así lo confirman las entrevistas cuando nos señalan que eran más hombres que mujeres los estudiantes de esa época, tal vez porque a esa fecha aún la Normal era la única profesión en Colima para los hombres.¹⁹ Las mujeres entraron en el ámbito

* El término de “popular” se debió a que la Universidad de Colima había nacido todavía bajo la concepción ideológica de la educación socialista.

¹⁶ Gran parte de la información relativa a estos primeros años de historia de la universidad fue tomada de la obra del maestro Manuel Velasco Murguía, de su libro *La educación superior en Colima*, volumen II.

¹⁷ Manuel Velasco Murguía, *La educación superior en Colima*, volumen II, pp. 75-76.

¹⁸ De acuerdo con los datos disponibles, la proporción de mujeres en la generación egresada de la Normal en 1939 fue de 40% y al año siguiente se redujo a 25%. Manuel Velasco Murguía, *La educación superior en Colima*, volumen I, pp. 238-239.

¹⁹ Entrevistas a Manuel Velasco Murguía, Ismael Aguayo Figueroa, Guillermo Torres García y María Guadalupe Zamora Salcedo, realizadas por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez, entre enero y agosto de 2004.

laboral profesional de la docencia, la administración, la difusión y la investigación hasta los últimos quince años del siglo XX.

Las escuelas con que inició la universidad fueron: la Normal (con la escuela anexa "Basilio Vadillo" para las prácticas de los normalistas), la Secundaria 1, la Escuela de Química y Farmacia, la Escuela de Enfermería y Obstetricia, la Escuela Normal de Educadoras, La Escuela de Economía Doméstica y las escuelas de Apicultura y Sericultura. Como puede observarse, varias de las escuelas eran básicamente de tradición femenina, y casi todas ellas dedicadas a la docencia, el cuidado de los enfermos o del hogar. Las secundarias de la universidad eran mixtas, siendo el porcentaje de mujeres en 1947 de entre el 30 y 40%, mientras que en la Normal ellas constituían una tercera parte del alumnado.²⁰

Por eso, al crearse la universidad, encontramos a varias mujeres que se hicieron cargo de las instituciones educativas de carácter femenino.²¹

Aurelia Ramírez Ochoa en la Escuela Secundaria y Normal, en el área de secundaria, maestra de primaria y colimense de nacimiento, que por sus cualidades ascendió primero a directora de primaria y después a serlo de esta primera secundaria; más tarde formó y fue también directora de la Secundaria No. 2, también dentro de la universidad.

Elena Ochoa Silva en la Escuela Normal de Educadoras para Jardines de Niños, creada junto con la universidad, quien logró en Colima la introducción de estos planteles escolares, por lo que el gobernador en turno, Pedro Torres Ortiz, le encomendó la dirección de esta Normal para Educadoras. Si bien ella tenía la formación de maestra de primaria, colaboró en 1930 en la fundación del primer Jardín de Niños en Colima; entonces vio la necesidad de prepararse en esta área, acudiendo a la ciudad de México para recibir esta formación, y a su regreso, en 1932, se convirtió en la directora del plantel. Por todo esto, el gobernador le encomendó la creación de la primera escuela Normal para educadoras, por lo que Manuel Velasco Murguía la consideró la precursora de la educación preescolar en Colima.²²

²⁰ Entrevista a Guillermo Torres García el 7 de junio de 2004, por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez.

²¹ Entre ellas se encuentran: Aurelia Ramírez Ochoa en la Escuela Secundaria y Normal. En el área de la secundaria, Ma. Elena Ochoa Silva, Escuela Normal de Educadoras para Jardines de Niños. Juana Ramírez de Vázquez, Escuela de Economía Doméstica (primero de Acción Social), y al ausentarse unos meses, quedó a cargo Emma Piza Miranda.

²² Velasco, volumen II 1989: 134-139.

Otra de las escuelas importantes de carácter femenino durante el nacimiento de la universidad fue la Escuela de Economía Doméstica, la que primero se denominó como Centro Cultural Femenil y cuya dirección fue encargada a la Sra. Juana Ramírez de Vázquez, esposa del delegado de Agricultura, quien –de acuerdo a Manuel Velasco Murguía– pronto tuvo que ausentarse, quedando a cargo de la profesora Emma Piza Miranda (originaria de Chiapas), pero que vivió en Colima desde muy chica; aquí estudió la Normal, fue maestra y también fundó una escuela preescolar en la primaria Basilio Vadillo, y fue entusiasta promotora del sindicalismo y como tal, fue más tarde tesorera y secretaria de acción femenil de la Sección Sexta del Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza de la República Mexicana. Se casó en 1942 con el profesor Manuel Velasco Murguía con quien procreó cuatro hijos.²³ Esta escuela fue una de las que tuvo sólo mujeres, por la lógica del discurso de entonces, en su inicio con 460 alumnas.²⁴ Éstas son las razones por las que la universidad inició con un buen número de mujeres en su matrícula.

Una más de estas escuelas de carácter femenino fue y ha sido la de Enfermería y Obstetricia (entonces así denominada), la que sólo tenía alumnas mujeres, pero en cambio, el director en los primeros años de la universidad era un varón, el doctor Alberto Consejo Saénz.

Las escuelas donde sólo se ubicaron hombres al inicio de las actividades de la universidad fueron las de Química y Farmacia, Apicultura y Sericultura, y la de Comercio.

En julio de 1943, luego de tres años de haber iniciado actividades la universidad, sus primeras egresadas con estudios profesionales fueron:

Escuela Normal de Maestros de Educación Primaria: Felipa Pizano, Eugenia Ortiz, Helia Ortiz, Esperanza Orozco, Natalia Castañeda, Ángela de la Rosa, Josefina de la Rosa.

Escuela Normal de Educadoras de Jardines de Niños: María R. Villaseñor, Ma. Elisa Pérez, Ma. Jesús Barrera, Leonor Ramírez, Virginia Sandoval Chávez, Ma. de los Ángeles Brizuela R., Sara Ortiz Michel, Alicia Irene Meza, María Zamora Mojica, Consuelo Ochoa Ureña, Ma. Guadalupe Moreno Navarro, Ma. Esperanza García Rebolledo, Elena Llerenas Silva, Genoveva Sánchez,

²³ *Ibid.*, 142.

²⁴ *Ibid.*, 76.

Josefina Carrillo, Ma. Isaura Macedo López. Escuela de Química y Farmacia: Angelina Gallardo de Andrade.²⁵

Escuela de Enfermería y Obstetricia: Sara Nava Mancilla, María Barajas H., Adela Zúñiga O., Ma. Consuelo Bazán, Ma. Concepción Llamas, Ma. Carmen Zamora Aréchiga, Ma. de la Paz González, Ma. Guadalupe Bazán, Felicitas Ponce B., Lorenza Ortiz Amescua.

Un hecho singular en esta historia fue la creación de la "Liga Femenil de Acción Social" por la señora Juana Ramírez de Vázquez el 31 de octubre de 1941, para la ayuda de los hogares, que logró reunir a cerca de 400 mujeres. Asimismo, durante el gobierno del coronel Pedro Torres Ortiz se decidió incorporar varias acciones en favor de las mujeres, dentro del programa de la Universidad de Colima.²⁶

Algunas de las mujeres egresadas de la Escuela Normal de Maestros siguieron estudios superiores. Por ejemplo: Ma. Guadalupe Zamora Salcedo estudió en Guadalajara la Normal Superior y una maestría.²⁷ Originaria de Tototlán, Jalisco, habitante de Colima casi toda su vida, aquí estudió la primaria todavía en una escuela sólo de mujeres, la "Sor Juana Inés de la Cruz"; por cierto, ella nos comentaba que se acostumbraba –en esa época– que las mujeres fueran por las mañanas a la escuela y los hombres por las tardes. Después, entró a la Escuela Normal de Maestros, de la cual egresó en 1954, como casi no tenía alumnos en las escuelas donde trabajó, siguió estudiando en la Escuela Normal de Educadoras. De su trabajo juntó dinero para irse a estudiar a Guadalajara, a la Normal Superior Nueva Galicia, donde obtuvo la licenciatura en Educación Media y posteriormente la especialidad en Pedagogía, en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), pero su sueño era ser maestra de la Escuela Normal de Maestros de Colima, sueño que se realizó por más de 20 años, a partir de 1960. Durante su estancia en esta escuela terminó los estudios de enseñanza preescolar, titulándose como Educadora de Jardín de Niños. En su trabajo con las educadoras demostró tanto entusiasmo y responsabilidad como en todas las funciones y actividades

²⁵ Estas listas de egresadas las proporcionó el maestro Manuel Velasco Murguía, *La educación superior en Colima*, Vol. II, pp. 153-154.

²⁶ Manuel Velasco Murguía, "La emancipación de la mujer", en: *Ecos de la Costa*, sección De mi mesa revuelta, 31 de octubre de 1993.

²⁷ Entrevista a Ma. Guadalupe Zamora Salcedo, por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez, 19 de agosto de 2004.

que tuvo a lo largo de su vida profesional; por ello se preocupó en prepararlas lo mejor posible organizando una serie de visitas para sus alumnas a varias guarderías y escuelas de educación especial a la ciudad de México, para que adquirieran más y mejor experiencia.

Más tarde fue inspectora de enseñanza primaria y en los sesenta ingresó a la Delegación Colima de la Dirección General de Mejoramiento Profesional, hasta su jubilación y retiro de la docencia. Su vida y trayectoria profesional son un ejemplo de esta clase de mujeres especiales que empezaron a romper el viejo círculo tradicional. Ella figura entre las vanguardistas de este fenómeno; consideraba, con mucha sensatez, que con la llegada de Griselda Álvarez a la gubernatura del estado, se propiciaría el que las mujeres colimenses tuvieran más interés por incorporarse a otras actividades y funciones no tradicionales y para seguirse preparando profesionalmente, como si este hecho sirviera de ejemplo y generador de nuevas actitudes al demostrar cómo una mujer sí podía acceder a los más altos puestos.²⁸

Sobre esto, Gloria Tirado Villegas dice que si bien:

Los roles de las mujeres fueron levemente trastocados y continuaron con sus costumbres; en las décadas posteriores algunas se incorporaron al trabajo productivo y en la búsqueda de su nueva identidad muchas empezaron a participar en cargos de política. La moda cambió pero las mujeres continuaron dedicándose a las labores de sus hogares, aun con el voto a la mujer en 1953.²⁹

Otro ejemplo de esta clase de mujeres es el caso de la maestra y poetisa Ma. Graciela Aguilar Dozal, quien también estudió en la Normal dentro de la universidad y continuó estudiando en la Normal Superior Nueva Galicia y en la ciudad de México, con cursos de especialidad en psicología; también regresó a su natal Colima, donde desarrolló una amplia labor docente, además ejerció

²⁸ Datos tomados de la entrevista a María Guadalupe Zamora, realizada por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez, el 6 de agosto de 2004 y de Manuel Velasco Murguía, op. cit., pp. 245-247. Lamentablemente, la maestra María Guadalupe Zamora falleció el 24 de mayo de 2005.

²⁹ Tirado Villegas, Gloria (coord.) "Tradición y ruptura. Identidad y diferencias de las mujeres poblanas", en: *Construyendo la historia de las mujeres* (Puebla, Tlaxcala y Sinaloa), pp. 119-132.

actividades de tipo sindical y político; aunque en lo que más se le reconoce es en su actividad literaria.

Será hasta finalizar la primera mitad del siglo veinte, en el que a las mujeres que nacen en esta época, les correspondería entrar a estudiar a la recién creada universidad, si bien en las carreras que ésta ofrecía, la docencia sobre todo. Ellas son estos primeros ejemplos de mujeres que iniciaron el proceso de acceso de la mujer colimense a las actividades profesionales durante el siglo XX, y también serán las maestras y el modelo de las próximas generaciones.

De estos primeros años a 1962, fecha en que la universidad obtiene su autonomía, aparece en otros ámbitos la participación de las mujeres en actividades de gestión, como integrantes del Comité Ejecutivo de la FEC. Por ejemplo, en este año se registra una Comisión de Acción Femenil a cargo de Ofelia Orozco, Maura Elena Granados y Carlota Terríquez, pero sólo hay mujeres en esta Comisión, todas las demás están integradas sólo por hombres. Asimismo, es importante señalar que con la ley que otorga la autonomía a la universidad, la Escuela Normal se independiza, dejándole a la universidad las carreras que tradicionalmente habían sido de corte superior universitario.

Seguirían algunas carreras de claro corte femenino en la universidad, como enfermería, y en ésta continuarían en número mayoritario las mujeres, tanto en actividades de dirección como estudiantes. Por estos años (alrededor de 1963) la dirección la desempeñaba la Dra. Ma. Dolores Evangelista de Huerta, y como representantes dentro del Consejo de la universidad se encontraba la alumna Ma. del Socorro Lara Banda³⁰ y en 1973 se registra Margarita Vergara Gómez.

En 1972 en el seno del Consejo, la Federación de Estudiantes Colimenses impulsó la revisión a fondo de la estructura y funcionamiento de los órganos de gobierno de la universidad, "para volverlos más acordes con los ideales de equidad y de justicia" organizándose una comisión mixta donde participó otra mujer, Ma. de los Ángeles Valdez Ochoa.³¹

Hasta ahora hemos visto cómo en los primeros tiempos de existencia de la universidad las mujeres empezaron a trabajar básicamente al área de servicios como afanadoras, conserjes y secretarías. Como alumnas, coparon la Escuela de Economía Doméstica, la de Enfermería y Obstetricia, y la Normal

³⁰ Velasco Murguía, volumen III, p. 26-27.

³¹ *Ibid.*, p. 67.

de Educadoras. En la Escuela Normal de Profesores su participación estudiantil fue más modesta (como ya se mencionó). En el ámbito profesional ingresaron a la docencia en las escuelas de corte femenino, la gestión o administración y la difusión, pero muy limitadamente, como casos de excepción.

Es pertinente comentar que el Seminario Diocesano fue en todo ese tiempo, un espacio educativo superior para muchos que deseaban seguirse preparando intelectualmente, y no necesariamente como un camino al sacerdocio.

La mujer profesional universitaria

Le corresponde al arquitecto Rodolfo Chávez Carrillo el mérito de crear la primera escuela de nivel Superior en Colima, el 2 de agosto de 1958, cuando se publicó el Decreto núm. 110 por el que se crea la Escuela de Derecho,³² con apenas unos cuantos estudiantes. El licenciado Ismael Aguayo Figueroa, miembro de la primera generación, dice que había dos mujeres en su grupo, pero que ninguna terminó la carrera. Una de ellas fue María Isabel Virgen Morfín, y que ellos no tuvieron en ningún momento maestras mujeres, tal vez porque el horario de clases era en altas horas de la noche o bien, simplemente porque no había mujeres abogadas que pudieran impartir las cátedras. Él considera que el número de mujeres en esos años siempre fue una minoría, pero que fue aumentando año con año. En cuanto a las mujeres que lograron titularse nos comenta que algunas entraron a trabajar en el sector justicia, como en la Procuraduría de Justicia, como agentes del Ministerio Público, y otras ascendieron al Supremo Tribunal de Justicia del estado como magistradas. Más tarde, el propio Ismael Aguayo Figueroa fue maestro de la facultad y resalta que siempre le pareció que las alumnas estaban más interesadas en recibir la clase que los hombres.³³

La ahora Facultad de Derecho gradúa a sus primeros cuatro abogados en el año de 1964, ninguna mujer. Será hasta 1967 cuando se titule la primera, Ma. Guadalupe Landín Vega, quien así se convierte en la primera mujer egresada y titulada en una carrera del nivel superior en la historia de la universidad.³⁴

³² Ángel Reyes Navarro en su libro, *Yo recuerdo...*, p. 39, menciona que hubo un error en el Decreto, al crear la facultad en lugar de Escuela de Derecho; ya que ellos juzgan que no puede ser facultad hasta el momento en que se crean los posgrados.

³³ Entrevista al Lic. Ismael Aguayo Figueroa el 15 de junio de 2004, por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez.

³⁴ Entrevista a la Lic. Ma. Guadalupe Landín Vega el 27 de agosto de 2004, por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez.

Estudió la primaria en la escuela Basilio Vadillo, primero como oyente, porque era la única de sus hermanas que estudió y su papá no quería que ninguna de sus hijas estudiara. Más tarde, estudió la secundaria en el Colegio Cuauhtémoc Salesiano, pero se inscribió sin permiso; para ello tuvo que estudiar con una beca que proporcionaban las monjas del Colegio.

Estudió la preparatoria en la Universidad de Colima entre 1959-60 y comenta que si bien ésta era mixta, el grupo donde estuvo era de 59 alumnos, pero sólo tenía a cuatro mujeres inscritas, éstas eran: Aída Quiñónez, la Madre Lourdes (de las Adoratrices), María del Carmen (no recordó su apellido) y ella. Al terminar la preparatoria se volvió a enfrentar al problema de que no le daban permiso para continuar estudiando; ella quería seguir medicina u odontología, carreras que entonces no había en Colima, así que decidió continuar la carrera de Leyes, por la razón de que era la primera y única carrera que se ofrecía en la universidad. Finalmente, la carrera le agradó y hasta su padre la apoyó para que la estudiara, ya que él consideraba que la carrera de Derecho "era lo máximo", pero pensamos que quizá lo que determinó la decisión fue que a ésta podría asistir su hermano y de esta manera ella iría acompañada.

Cuando entró a estudiar la carrera, ella era la única mujer en el grupo y más tarde, cuando su hermano desertó de la escuela, tuvo que asistir al principio acompañada de un "chaperón",³⁵ hasta que finalmente le permitieron que asistiera sola. Ella nos comenta que estudió por convicción y que nunca tuvo problemas de aceptación en el grupo, todos la respetaban y aceptaban, aunque tal vez también fue porque su carácter es muy adaptable; eso sí, se sentaba adelante y sus compañeros le hacían bromas, pero con respeto; algunos de ellos fueron duros por su condición de mujer pero no tuvo problemas con ninguno y al final se lo demostraron con un sonoro aplauso. Sólo un maestro la reprobó, porque entre sus familias habían existido problemas, lo que denota una actitud abusiva al aprovechar la circunstancia de ser una mujer para dañar a su familia, al considerarla un ser más desvalido y desprotegido.

En total su generación estuvo compuesta por 12 alumnos, así que ella no debió sentirse tan extraña, pues, finalmente, en un grupo pequeño se notan menos las diferencias. Recuerda a algunas mujeres que entraron después a la Escuela de Derecho como: María Luisa de la Mora y Ana Guadalupe Magal.

³⁵ Término que se define de manera coloquial, como "acompañante" o "cuidador" de una mujer.

Su tesis se tituló "Juicio sumario y pago de rentas"; para la elaboración de dicha tesis tuvo que ir a la ciudad de México porque en Colima no había bibliografía suficiente, y su director de tesis fue el licenciado Mario de la Madrid. Por ser la primera mujer egresada de la Escuela de Derecho se le otorgó un diploma especial por parte de la licenciada Griselda Álvarez.

Después de terminada la carrera abrió un despacho en Colima y empezó a litigar, tenía un secretario hombre, y ella notaba que las personas que le solicitaban sus servicios sí le tenían confianza, aunque los casos que llevaba eran básicamente de asuntos civiles, penales y mercantiles. Perteneció al Colegio de Abogados de Colima.

Ha sido jefa de dictaminadores en la Reforma Agraria y asesora jurídica, como representante de inafectabilidad y asesora jurídica en consultorías. Actualmente vive en Guadalajara, tiene 60 años, y litiga en materia civil, mercantil agraria y penal. Todos sus juicios los ha ganado, porque considera que tiene un "buen ojo" para saber cuál caso va a ganar y cuál no, y si sabe que no va a ganar un caso no engaña a sus clientes y no lo toma, ya que para ella la ética profesional es lo más importante.³⁶

Indudablemente el caso de la licenciada Guadalupe Landín forma parte de esos casos de excepción que en toda historia aparecen, pero también no cabe duda que ella es una de las representantes de un movimiento vanguardista que va abriendo camino a otras mujeres. Su ejemplo, perseverancia y el mismo enfrentamiento que tuvo que realizar ante su familia para poder estudiar, primero la secundaria y luego la preparatoria, para después acceder a la profesional, debió de haber servido como un digno ejemplo para otras mujeres.

Ella narra cómo su transcurrir por la vida universitaria no fue difícil, la relativa aceptación y complacencia de sus compañeros y maestros hombres, lo cual, en cierta forma se justifica por varias razones: la carrera no es netamente de tipo masculino, la escasa matrícula que había y la forma, carácter y físico de la licenciada Landín. Resulta difícil hacer este tipo de comentarios, donde el físico forma parte de un positivo ingreso al mundo masculino de esta etapa, pero en muchas mujeres de esa generación ello les facilitó el camino de ingreso al mundo de los hombres, debido a su belleza física y no necesariamente porque ellas hicieran uso de esta cualidad.

³⁶ Entrevista realizada por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez el 26 de agosto de 2004.

El caso de Guadalupe Landín es un interesante ejemplo de cómo una mujer tuvo que luchar en forma casi personal ante su comunidad, con paciencia y tesón por alcanzar algo que ahora nos parece ilógico se les impidiera.

Sobre la titulación de las mujeres en Derecho, Eliézer de los Santos comenta que:

A partir de entonces [1967], y hasta la fecha, la proporción de mujeres tituladas ha ido en ascenso de manera tal que si en la década de los sesenta representaron el 9% (tres tituladas)..., llegó al 29% (90) en los ochenta, y en los primeros cuatro años de los noventa, 29 mujeres habían obtenido la licenciatura en Derecho, para constituir el 32% de los egresados titulados en este lapso.

En agudo contraste con los varones que se titulan a un ritmo de 15 alumnos por año, las mujeres acceden al título con un promedio significativamente menor de 5 graduadas anuales, indicadores que deben ser reponderados con base en la desigual distribución, por género, tanto de la matrícula como de los egresados por generación.³⁷

La Escuela de Contabilidad y Administración nació el año de 1962, siendo rector el Dr. Salvador González Ventura, y dos años después, en septiembre de 1964, se creó la carrera de Auxiliares de Contabilidad. La primera generación de Contadores Públicos (1962-1967) tuvo su ceremonia de graduación el 14 de octubre de 1967, en la cual sólo dos mujeres se graduaron.³⁸ En cambio, en la primera generación de Auxiliares de Contabilidad (1964-1967) egresaron 13 mujeres.³⁹ Es necesario destacar aquí que estos estudios eran de nivel técnico, es decir, no requerían de preparatoria previa y, por lo tanto, implicaban un trayecto y un compromiso más corto con la formación por parte de las mujeres, que tenían como principal objetivo, la realización de un buen matrimonio. El conta-

³⁷ Eliézer de los Santos, *Los procesos de titulación en la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima (1963-1993)*, p. 23.

³⁸ Cristina Robles y Elva Tovar Alonso.

³⁹ María de Lourdes Caraballo Bolín, Nelly Esther Ceballos Pérez, Silvia Guillermina Cruz Alcaraz, Gloria Espinosa Peralta, María Guadalupe Fregoso Castell, Mercedes Yolanda González López, María Dolores Guedea de la Mora, Martha Eugenia Morfín Cuevas, Guillermina Paredes Contreras, Zenaida Ramírez George, María del Carmen Valdez Tapia, Alicia Velasco Rocha y María del Consuelo Velázquez Grajeda. Ángel Reyes Navarro, *Yo recuerdo...*, pp. 99-104.

dor Guillermo Torres García comenta que en 1970, cuando estudiaba la carrera, tenía varias compañeras, y recuerda que aproximadamente la tercera parte de la matrícula estaba constituida por mujeres,⁴⁰ de un total de 15 alumnos. Tuvo sólo una maestra de contabilidad, Conchita Sánchez Puente, quien probablemente fue la primera profesora, ya que también fue la primera egresada titulada.⁴¹

Nació el 8 de marzo de 1945 en Colima, Colima; sus padres fueron el señor Manuel Sánchez Gutiérrez y la señora Josefina Puente Ceja, originarios de Colima. Ella es la mayor de seis hermanos. Tuvo dos hijos, Milka Rocío Acosta Sánchez y José Manuel Pacheco Sánchez.

Estudió la primaria y la secundaria en el Colegio de las Adoratrices, ubicado en la calle Aldama 206; entró de cuatro años en 1949 y realizó un año de párvulos; después pasó a la primaria y continuó más tarde con tres años de comercio y, posteriormente, otros tres de secundaria.

Su papá murió cuando ella tenía apenas dieciséis años, por lo que ella tuvo que hacerse cargo de su familia, si bien había empezado a trabajar por necesidad desde los catorce años como secretaria en la fábrica “Casa Blanca” y después también trabajó en “Radiolandia”; decidió seguir estudiando por el deseo de superarse y sacar de la pobreza a su familia, su sueño nunca fue casarse, sino estudiar.

A los diecinueve años terminó la secundaria e ingresó a estudiar la preparatoria en el bachillerato único de la universidad; su mamá no quería que estudiara, y le decía que todas las veces que se iba a la universidad la estaba desobedeciendo, sin embargo, una de sus tías la impulsaba a que siguiera estudiando. En preparatoria había como diez mujeres y 30 o 40 hombres. Siempre trabajó por la mañana y estudió por la tarde.

Su papá había sido contador, de ahí tal vez su fascinación por los números y la decisión de estudiar esta carrera; habría que señalar que primero estudió para contador privado y después siguió la de Contador Público. Formó parte de la 5a generación de 1966 a 1971, en la cual había otras mujeres (como diez), pero sólo ella se graduó; las demás o bien se casaron o se fueron de Colima. Por cierto, ella comenta que de los 40 alumnos que iniciaron la carrera,

⁴⁰ De ellas, recuerda a Patricia Espinosa, Angélica Juárez Albarrán, Ma. Dolores Cano Ventura y Ma. Elena Abaroa. Algunas siguieron la vida profesional: Angélica desarrolló un negocio familiar; Ma. Dolores puso un despacho, y Ma. Elena trabajó en varias empresas.

⁴¹ Entrevista a Guillermo Torres el 7 de junio 2004, por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez, y tomado de Juan Oseguera Velásquez, *¿Quién es quién en Colima?*, p. 619.

sólo la terminaron dos: el contador Roberto Carriera Mendoza y ella, que se tituló en 1973. Algo que ahora sería gravísimo para la eficiencia terminal, pero que demuestra cómo en ese entonces había una terrible deserción en la universidad.

Siendo todavía alumna de la carrera, un compañero de trabajo la invitó a que les impartiera la materia de matemáticas financieras que él daba, porque tenía que ausentarse de Colima; así fue como le dejó la clase, cuando todavía ella era alumna de la carrera, pues mientras impartía la clase a los alumnos de segundo, cursaba el tercer año.

“El terminar la carrera fue satisfactorio y bello por el esfuerzo que le puse”, nos dice la contadora. Su mamá no pudo estar presente en su titulación, pero le mandó una carta felicitándola. Sobre su experiencia de vivir en medio de un mundo de hombres dice que ello nunca la hizo sentirse rara, quizá porque estaba acostumbrada a trabajar con ellos desde pequeña.

Terminó la carrera y trabajó con el contador Raúl Cárdenas, más tarde colaboró también en la Junta Local de Colima, con el puesto de jefe administrativo; y narra que uno de sus jefes, el Ing. Huerta, le decía: “usted dé las órdenes tajante” y ella le decía: “yo las doy con una sonrisita y de esa manera los hago trabajar”.

Trabajó 3 o 4 años como maestra en la facultad impartiendo materias como matemáticas y estadística, entre otras. En los años de 1974 a 1975 fue secretaria general de la universidad, cuando estaba como rector el Lic. Herrera Carrillo; por las mañanas trabajaba en la Junta y por las tardes en la universidad. Puso un despacho pero no tuvo éxito, porque su mamá la tenía muy vigilada.⁴²

Esta entrevista demuestra cómo fue la lucha de estas mujeres de excepción por seguir superándose, cómo –en algunos casos– las llevó a renunciar a una vida definida como normal y familiar; resalta también el hecho de cómo esta maestra tuvo que rebelarse y hasta enfrentarse a la autoridad materna para seguir estudiando, situación que como se ha visto, era lo común, pero de igual forma se señala cómo en estos casos siempre existe también una mujer externa con ascendiente que las anima y estimula a seguir; en este caso, su tía. Y, bueno, finalmente el enfrentamiento madre-hija le impidió que el despacho tuviera éxito. También se aprecia cómo esta clase de

⁴² Entrevista a María Concepción Sánchez Puente el miércoles 19 de enero de 2005, por Ma. de los Ángeles Rodríguez A.

mujeres –en muchos casos– terminaron solas, no se casaron ni constituyeron una familia, por considerarse seres especiales fuera de los cánones normales que su sociedad les dicta. De cualquier forma, sorprende para esta época y bajo las circunstancias que se vivían en Colima, ver a estas mujeres enfrentándose a su mundo para abrirse paso y abrir, asimismo, brecha para las siguientes generaciones de mujeres.

En 1962 la universidad obtiene su autonomía y con ello se incrementa la participación de las mujeres en otros espacios: como integrantes del Comité Ejecutivo de la Federación de Estudiantes Colimenses (FEC), que en ese año registra una Comisión de Acción Femenil.⁴³ Además, continuarán apareciendo mujeres tanto en actividades estudiantiles como de dirección en las escuelas tradicionalmente consideradas del ámbito femenino, como Enfermería, donde la dirección la ocupaba la doctora Ma. Dolores Evangelista de Huerta, y como representante de esta escuela, dentro del Consejo universitario, la alumna Ma. del Socorro Lara Banda.

Dentro del cuerpo docente del bachillerato se encontraban dos mujeres y 24 hombres; una fue Elizabeth Enríquez Casillas, quien estuvo como profesora de inglés de 1968 a 1975, pero antes de ella estuvo Norma Saucedo Ray, a quien Elizabeth sustituyó.⁴⁴

Otra escuela de nivel medio que surgió en esos años fue la de Artes Plásticas, el 4 de agosto de 1965. A escasos siete meses de haber iniciado sus labores, el 11 de marzo de 1966, en el Teatro Hidalgo, se presentó la primera exposición de los trabajos de la primera generación, en la que se encontraban 13 hombres y nueve mujeres.⁴⁵ Y en la exposición de fin de cursos de 1966-67, se encuentra la participación de cinco mujeres que presentaron trabajos.⁴⁶

Resulta reveladora la forma en que las primeras mujeres estudiantes se insertaron en la vida universitaria, porque manifiesta claramente sus miedos y el arrojo que necesitaron para enfrentar un mundo normalmente cerrado

⁴³ A cargo de Ofelia Orozco, Maura Elena Granados y Carlota Terríquez. Manuel Velasco Murguía, *La educación superior en Colima*, Vol. III, pp. 23,26-27.

⁴⁴ Información proporcionada directamente por Elizabeth Enríquez Casillas.

⁴⁵ Elba Cervantes, Alicia Tovar Alonso, María Pueblito Amador, María Chávez, Alicia Jiménez, Clementina y Rosalinda Sánchez Gómez, Trinidad Brizuela Chavarín, Guadalupe Flores y J. Dolores González. Ángel Reyes Navarro, *Yo recuerdo...*, p. 84.

⁴⁶ Elba Cervantes, Alicia Tovar, Gloria González, Laura de la Madrid, Silvia Zaragoza e Irela Corona. Ángel Reyes Navarro, *Yo recuerdo...*, p. 86.

para ellas. Eva Soto, una alumna de la preparatoria de esos años, comenta varios aspectos interesantes: primero, que en general para las mujeres sí había cierta predilección por estudiar más el magisterio que otras carreras; estudiar la preparatoria era para ellas como “volar más alto”; además, estar con varones tenía un alto significado. Por ejemplo: comenta que en su secundaria únicamente entraron 6 o 7 mujeres, contra 40 hombres, y agrega que se sentaban en la fila de adelante como “pollitos asustados” y atrás, todo el “bolón de hombres”; sin embargo, ella considera que fue algo muy interesante e instructivo, pues para muchas de ellas era la primera vez que estudiaban con personas de diferente sexo.

Además, había algunas clases –como biología– donde les hablaban de sexo y esto les daba mucha pena. Ella refiere que entraron entre 12 y 15 mujeres y en las primeras clases de anatomía renunciaron como seis, porque decían: “Nosotros no podemos aguantar estar entre hombres”, y finalmente, se salieron para irse a estudiar a las academias: “las gallas aguantamos y nos quedamos”, comenta. Asimismo, señala Eva Soto que aunque “era penosísimo estar entre los muchachos, nos hacían muchas bromas, nos ponían lagartijas adentro de las carteras, ibas a levantar el borrador y una culebrita debajo. Ya después, cuatísimos... nos apartaban el asiento, siempre fuimos las de adelante.”

La misma entrevistada comenta que “con los maestros fue impresionante, porque toda la vida tuvimos maestras, cuando en la secundaria tuvimos un maestro de inglés, fue como un hombre que entra al convento, en la prepa sólo tuvimos una maestra de inglés, todos los maestros eran hombres”. Era el mundo de los hombres y ellas entraron a ese mundo. Menciona que esta situación predominó en el resto de los grupos, los cuales estaban en situaciones semejantes, en donde sólo el 10% eran mujeres: “Éramos muy poquitas, nos reconocíamos mucho”, lo que obviamente las hizo muy unidas.

Otra alumna de esos años, Ma. Elena Abaroa,⁴⁷ platica que ella estudió la prepa “por rebelde”, en la ciudad de Manzanillo, y que al término de ésta quiso seguir estudiando una carrera superior, lo que le provocó un enfrentamiento con la familia, en especial con su padre. Finalmente, ella estudió Contabilidad y pertenece a la primera generación de los que realizaron la Maestría en Administración; esto, de 1983 a 1985, donde eran 5 o 6 muje-

⁴⁷ Entrevistada por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez el 14 de junio de 2004.

res de un total de 30 estudiantes. Estas dos mujeres son contemporáneas en el estudio (entraron a la prepa alrededor de 1965 y terminaron la carrera en 1975); y curiosamente, ambas fueron reinas de sus escuelas, una tradición que permanece hasta la fecha, donde las estudiantes actúan bajo ese tradicional esquema de ser las “muñequitas”, el “adorno” de una comunidad que ha considerado la belleza de la mujer como una cualidad indispensable en el logro de su éxito social, y no como un ser dotado de otras y más importantes cualidades intelectuales y morales, para seguir mostrándola como se hacía en la antigüedad en el mercado masculino. Lo más significativo fue que formaron una primera asociación de mujeres egresadas de la universidad, que no prosperó más allá de la realización de algunos eventos. Como por ejemplo: en julio de 1980, la segunda exposición de obra pictórica realizada por mujeres colimenses, en la que se presentaron 80 obras de 35 pintoras.⁴⁸

Eva Soto fue la presidenta de la primera asociación de universitarias y las razones que las motivaron a formarla fueron: primera, que eran pocas mujeres en ese año de 1975; y además, ya existía la asociación de universitarias a nivel nacional, de donde se inspiraron y la hicieron para darse más apoyo, más oportunidades de trabajo y para sentir el deseo de solidarizarse y de fortalecer sus lazos de amistad. Una razón más fue la necesidad de seguir alimentándose de conocimientos, sobre todo de aspectos culturales; para ello organizaron eventos como conferencias y exposiciones. Esta unión se diluyó principalmente porque los compromisos y oportunidades que cada una fue teniendo ya no les permitieron atender las actividades de la asociación.⁴⁹

En 1972, en el seno del Consejo Universitario, la Federación de Estudiantes Colimenses impulsó la revisión a fondo de la estructura y funcionamiento de los órganos de gobierno de la universidad, “para volverlos más acordes con los ideales de equidad y de justicia”,⁵⁰ organizándose una comisión mixta que contaba con la participación de una mujer: Ma. de los Ángeles Valdez Ochoa.

En 1973 aparece nuevamente otra alumna de enfermería como representante en el Consejo Universitario,⁵¹ situación lógica cuando debía haber un representante del alumnado por cada escuela y de este plantel eran todas mujeres.

⁴⁸ Velasco Murguía, Manuel (1988). *La educación superior en Colima*, vol. III, p. 185.

⁴⁹ Entrevista a Eva Soto Ferniza, el 14 de junio de 2004, por Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez.

⁵⁰ Velasco Murguía, Manuel (1988). *La educación superior en Colima*, vol. III, p. 67.

⁵¹ Margarita Vergara Gómez.

Durante el periodo del rector licenciado Alberto Herrera Carrillo (1973-79) la matrícula de la universidad manifiesta un gran avance en la participación femenina; las estadísticas muestran que hubo 2 087 mujeres, de un total de 5 608 estudiantes, lo que representa el 37%.⁵²

Juan Oseguera Velásquez en su libro: *¿Quién es quién en Colima?*, nos proporciona nombres de mujeres que estudiaron en la Universidad de Colima; desafortunadamente, sólo da la fecha de nacimiento, por lo que no sabemos los periodos de estudio. De todas maneras, resulta interesante comentar algunos de estos datos, aunque la fuente no cubre todo el espectro de Colima, ya que él registró de manera subjetiva todo aquel personaje que le pareció digno de integrar y pudieron habersele escapado muchas más egresadas de la universidad; por ejemplo, todas aquellas que no destacaron en el ámbito profesional, probablemente muchas de ellas y debido a la costumbre de convertirse en amas de casa exclusivamente, al contraer matrimonio abandonaron sus carreras, lo cual no deja de ser significativo también para Colima.

Sin embargo, hay otras cosas interesantes que comentar, como el caso de Gabriela Vázquez Schiaffino nacida en 1917, quien estudió la preparatoria en la Universidad de Colima, lo que significa que entró a estudiar ya mayor de edad, pues la preparatoria inicia actividades en 1955.⁵³ De las 70 restantes que se detectaron, los números se distribuyen así: 16 enfermeras, 16 contadoras, 14 abogadas, cinco trabajadoras sociales, tres licenciadas en ciencias de la educación, tres médicas, tres administradoras de empresas, dos normalistas, una economista, una de ciencias políticas y una en comunicación (la más joven, nació en 1965), dos a nivel técnico o auxiliar y, finalmente, tres que no especifica de qué carrera.

Cabría destacar que varias de ellas en realidad cursaron estudios de nivel técnico, como es el caso de las enfermeras, las trabajadoras sociales y las normalistas. No en todas las biografías se señalan con claridad los estudios, ni la institución, por lo que podrían faltarnos varias. Lo importante es que estos números representan una casi muestra; los tres primeros rubros, con más de diez integrantes, siguen siendo carreras de corte femenino, como las enfermeras y ahora las contadoras (carrera que se ha feminizado); le siguen las

⁵² Manuel Velasco Murguía: "La población universitaria", en: *Ecós de la Costa*, sección "De mi mesa revuelta", 16 de enero de 1994.

⁵³ Velasco Murguía, Manuel (1988). *La educación superior en Colima*, vol. II, p. 180.

abogadas, tal vez por haber sido ésta la primera y una de las pocas carreras que se ofrecieron por muchos años en la universidad; luego siguen las trabajadoras sociales (muy probablemente de nivel técnico) también una profesión preferentemente femenina y de tres a una en una serie de carreras, algunas todavía de corte femenino y otras no, como Economía y Ciencias Políticas. Así, vemos cómo la tradición de carreras feminizadas aún era muy fuerte en Colima hasta la década de los años ochenta del siglo pasado.

Con la incorporación de nuevas carreras y el aumento de mujeres en la matrícula, en muchas de ellas, empezó a cambiar este escenario. En los años ochenta se dio un notable impulso a la institución, que pasó de pronto de ser casi desconocida a nivel nacional, a cobrar relevancia por los procesos de consolidación que incluyeron una reestructuración de las funciones, la elaboración de normatividad, el incremento de instalaciones, el impulso a la investigación, difusión y extensión de los servicios, el aumento de escuelas y facultades con diversas opciones profesionales y de posgrado, etcétera. Todo ello obligó a la contratación de personal procedente de distintas instituciones, principalmente nacionales y luego, a la posterior incorporación de egresados recientes de la misma universidad, para atender a sucesivos incrementos en la matrícula; ello, debido a la repercusión de las políticas nacionales de apertura educativa.

Toda esta situación modificará a futuro el contexto social de la región porque, como señala el libro *Valores y actitudes de las universitarias*, los estudios universitarios constituyen el nivel educativo más alto y la población femenina que dispone de tales estudios, es aquella que parece encontrarse en mejor situación para afrontar el cambio, aunque está en duda que la mera representación cuantitativa de las mujeres sea suficiente para desaparecer los índices de discriminación y subordinación entre los géneros.⁵⁴

Agrega Mercedes Carreras, que si bien es cierto que ha habido un incremento real de la participación femenina en las instituciones educativas, mismo que es un hecho evidente aun en países poco desarrollados, los efectos de la escolarización no fueron los esperados, ni para las mujeres ni para otros grupos sociales en condiciones de desigualdad.⁵⁵

⁵⁴ Ma. Luisa Setién Santamaría *et al.* (1993). *Valores y actitudes de las universitarias*. Victoria: Instituto Vasco de la Mujer, pp. 12, 32.

⁵⁵ Mercedes Carreras (1989). *Mujer y educación. Relación de los diversos enfoques desde la investigación educativa*. En: Lucía Mantilla (comp.) *La mujer jalisciense. Clase, género y generación* (pp. 123-132). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

La historia de la mujer y su inserción en el mundo moderno, es un tema aún en la mesa de las preocupaciones de toda índole, el alcance de un status que le proporcione equidad es un aspecto que ya se vislumbra cercano pero aún difícil de asegurar.

A pesar que de que cada vez más mujeres estudian y trabajan aportando ellas para el gasto de la casa, hay algunos patrones y códigos de comportamiento que no han sido modificados. Este movimiento marca una pauta grande en la forma de pensar y de actuar en las mujeres de esa época –y en las actuales– sobre sus derechos.

Colima, tierra de maestros, tuvo una universidad bastante tardía en el contexto de la existencia de estas instituciones en México, pero está en el camino y en la participación y lucha de sus mujeres el lograr la equidad de género.

Referencias bibliográficas

- ARREDONDO, María Adelina (2003). *Obedecer, servir y resistir: la educación de las mujeres en la historia de México*, México, UPN-Miguel Ángel Porrúa.
- CARRERAS, Mercedes (1989). *Mujer y educación. Relación de los diversos enfoques desde la investigación educativa*. CISE/UNAM.
- DE LOS SANTOS, Eliézer (1997). Los procesos de titulación en la Facultad de Derecho de la Universidad de Colima (1963-1993), Colima, Universidad de Colima.
- MANTILLA, Lucía (comp.) 1989. *La mujer jalisciense. Clase, género y generación*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- OSEGUERA VELÁSQUEZ, Juan (1995). *¿Quién es quién en Colima?*, Colima, Universidad de Colima.
- REYES NAVARRO, Ángel (1995). *Yo recuerdo...*, Colima, Gobierno del Estado de Colima.
- RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, Ma. de los Ángeles. "La soledad, costo de un triunfo, Rafaela Suárez y Juana Ursúa", *GénEros*, febrero de 2004, año 11, número 32, pp. 64-73.
- SETIÉN SANTAMARÍA, Ma. Luisa et al. (1993). *Valores y actitudes de las universitarias*, Victoria: Instituto Vasco de la Mujer.
- TIRADO VILLEGAS, Gloria. "Tradición y ruptura. Identidad y diferencias de las mujeres poblanas", en: Gloria Tirado Villegas (coord.) *Construyendo la historia de las mujeres (Puebla, Tlaxcala y Sinaloa)*, México, Instituto Poblano de la Mujer en coedición con el Centro de Estudios de Género de la BUAP y la Secretaría de Cultura de Puebla, 2002, pp. 119-132.
- TORRES SEPTIÉN, Valentina (2003). "La educación informal de la mujer católica en el siglo XIX", en: Adelina Arredondo, *Obedecer, servir y resistir, la educación de las mujeres en la historia de México*, México, UPN-Miguel Ángel Porrúa.
- VELASCO MURGUÍA, Manuel (1988). *La educación superior en Colima*, 3 volúmenes, Colima, Universidad de Colima.



Foro "Salud y mujer", en el Auditorio de la Facultad de Contabilidad y Administración de Colima, con la presencia de (izquierda a derecha): Verónica Valenzuela (directora de la revista GénEros), Blanca Esthela Montaña (representante del Secretario de Salud), Carlos Salazar Silva (director de la Facultad de Medicina), Sara Lourdes Cruz Iturribarria (presidenta de la Asociación Colimense de Universitarias, ACU) y Dorotea Quiles López (directora de la Facultad de Enfermería). (Colección particular Sara Lourdes Cruz Iturribarria), 1994.

CAPÍTULO IV

La participación femenina en los proyectos universitarios

Mirtea Elizabeth Acuña Cepeda

Pensar en el ámbito universitario, espacio de creación y difusión del conocimiento, y no involucrar el enfoque de género, sería un obstáculo para entender qué está sucediendo al interior de la institución. Desde el punto de vista de algunas personas parecería no tener importancia esta perspectiva de género, incluso podrían afirmar que en la universidad encontraremos tanto a las mujeres como a los hombres entre el profesorado y el alumnado; sin embargo, a esta observación se escapan algunos aspectos: diferencias en las matrículas o en las nóminas, así como en los puestos laborales; los hombres ocupan de modo notable los puestos directivos y, si descendemos en la escala de percepción económica, unos y otras realizan ciertas tareas específicas, como serían las labores de conserjería en los hombres y las mujeres en las cocinas de las cafeterías.

Esto demuestra que dentro de la universidad existe el desafío de buscar la equidad de género; entonces, tendríamos preocupaciones que comprenden aspectos más amplios respecto a los hombres o a las mujeres, dentro de un ámbito que –de modo similar a lo que ocurre en todos los espacios sociales– es responsable también de la reproducción de los roles de género, los cuales se dan de acuerdo con “los patrones dominantes en la sociedad, que enaltecen el masculino y sofocan el femenino” (López, cit. por Leeuwen, 2005: 8). La misma autora opina que actualmente “la escuela está pasando por un proceso de transformación a raíz de que la sociedad está cambiando y haciendo ‘más visibles’ estas cuestiones” (Loc. cit).

Desde la perspectiva de género, se podrían formular muchas interrogantes, pero privilegiaremos dos: ¿hubo o no intención de incorporar a la

mujer en la vida institucional?, ¿dónde y cómo se manifiesta esa intención? En consecuencia, se prestará atención a las mujeres en la Universidad de Colima, desde la mirada –traducida en el discurso–⁵⁶ de quienes han presidido su destino durante un lapso de tiempo que se delimita tomando como puntos de inicio y término las rectorías del licenciado Humberto Silva Ochoa (en 1980) y del doctor Carlos Salazar Silva (en 2005). Para lograrlo, nos remitiremos a los informes que presentaron los rectores mencionados y del licenciado Fernando Moreno Peña;⁵⁷ así como otros documentos y entrevistas a personas que han vivido este período institucional; para con ello intentar recuperar la actuación de las mujeres en la universidad, a través de su visión, reflejada en el discurso. Esta observación –un tanto distante de los sucesos– nos permitirá hablar de las profesoras, alumnas y, en algunos casos, de aquellas otras que también se encuentran en el espacio universitario, como son las secretarías y las mujeres del personal de servicio.

No podemos olvidar que la relación entre los sujetos es mediatizada por el discurso y el comportamiento: “muy a menudo, el lenguaje refleja una concepción discriminatoria” (Leeuwen, 2005: 8). Así, mediante el análisis del discurso y contenido, intentaremos responder esas interrogantes y después, a manera de conclusión, dirigir un vistazo prospectivo hacia la primera década del siglo XXI.

Si en el discurso las mujeres no son visibles, no se les nombra, entonces “la mujer no existe, y en efecto, en los registros oficiales -cualesquiera que sean-, la mujer no existe” [...] Por supuesto, que esto no es privativo del discurso escrito, también el oral habitual las torna invisibles, dado que “tampoco expresa nuestra presencia. Somos el género invisible [...] si no aparecemos las mujeres en los registros oficiales de la cultura, se niega nuestro ser en el lenguaje cotidiano [también en el discurso escrito], y en esa medida se [la] excluye del ser humano ‘persona’ (Hierro, 2001: 11).”

⁵⁶ De esa forma empezamos a responder la primera pregunta, desde este momento -la experiencia empírica y la lectura de diversos trabajos- permite afirmar que en ese discurso el lenguaje es en masculino. Entendiendo “discurso” como un conjunto transaccional que expresa, de modo oral o escrito, una visión del mundo ideológica, doctrinaria o cultural y social (concepto basado en un curso impartido por Julieta Haidar, 1997).

⁵⁷ Periodos rectorales: Lic. J. Humberto Silva Ochoa (03 oct. 1979 - 31 ene. 1989), Lic. Fernando Moreno Peña (01 feb. 1989 - 31 ene. 1997), Dr. Carlos Salazar Silva (01 feb. 1997 - 31 ene. 2005), en: *Gaceta Universidad de Colima*, agosto 1999, p. 5.

Tabla 1. Rectores de la Universidad de Colima (1979 a la fecha)

Rector	Periodo
Lic. Jorge Humberto Silva Ochoa	
- Interino por ley	- 3 octubre 1979 a 17 abril 1980
- Electo	- 18 abril 1980 a 19 octubre 1984
- Reelecto	- 19 octubre 1984 a 31 enero 1989
Lic. Fernando Moreno Peña	
- Electo	- 1 febrero 1989 a 31 enero 1993
- Reelecto	- 1 febrero 1993 a 31 enero 1997
Dr. Carlos Salazar Silva	
- Electo	- 1 febrero 1997 a 31 enero 2001
- Reelecto	- 1 febrero 2001 a 31 enero 2005
MC Miguel Ángel Aguayo López	
- Electo	- 1 febrero 2005 a 31 enero 2009
Fuente: Salazar Silva, Carlos (2005). "Memoria rectoral, 1997-2005". México, Universidad de Colima.	

En el discurso las mujeres se convierten en las grandes ausentes, son la "otra" en relación con el hombre,⁵⁸ un ser humano que "es persona", porque es constantemente visible a través del lenguaje que, como expresión de lo simbólico, lo transforma en real; es decir, el hombre sí existe. El masculino en el discurso es un obstáculo para la realización de las mujeres como personas, dado el poder y saber dominante que asegura, una cuestión más importante aún que "de cuál teoría o ideología implícita derivan o qué divisiones morales acompañan o qué ideología –dominante o dominada– representan" (Foucault, 2005: 124).

⁵⁸ Si bien la Real Academia de la Lengua Española define "hombre" (*homo, hominis*, en latín) como "ser animado racional, varón o mujer", es clara la connotación masculina, pues para el femenino de la especie humana, usamos la palabra mujer.

Ahora bien, antes de entrar de lleno en la Universidad de Colima, es conveniente un breve acercamiento a algunos informes rectorales de otras universidades mexicanas (Rectores: Hernández, 2006; Vargas, 2005; Mier y Terán, 2004; Valle, García, Aguirre y Sandino, 2006; Morales, 2005), ya en los años del siglo XXI. Todos coinciden en un lenguaje masculino ¡por supuesto! han sido escritos por hombres. La cuestión es que a través de ese discurso no se percibe la acción femenina; sin embargo, se pueden resaltar algunos elementos interesantes: primero, destacar que en la planta de ejecutivos sólo aparece una mujer, la doctora Silvia Figueroa Zamudio, en ese momento, secretaria académica de la Universidad de Michoacán (Hernández, 2006: p. II) y actualmente rectora de esta universidad; lo cual evidencia que los altos cargos universitarios, los de representatividad, los ocupan casi en su totalidad los hombres.

Ciertamente, también en el ámbito político la incorporación de las mexicanas a puestos de poder ha sido particularmente lenta y escasa; hasta 1981, una mujer ocupa una cartera ministerial, para 1992 ejercían apenas el 2.8% de las presidencias municipales (Martínez, 1995), y una gobernadora, la profesora Griselda Álvarez (1979-1985), aquí en Colima. Al inicio del siglo XXI, en México, pocas mujeres han ostentado ese cargo; además de la ya citada, se encuentran: Dulce María Sauri en Yucatán, Beatriz Paredes en Tlaxcala, Rosario Robles en el D.F. (suplente) y actualmente Amalia García en Zacatecas e Ivonne Ortega Pacheco en Yucatán. Esto, sucede así porque el género y el poder se relacionan al participar en el proceso organizador de las relaciones sociales y tomando forma en diversas prácticas sociales, entre ellas: “los discursos de género que cristalizan las representaciones imaginarias de los hombres y las mujeres en una comunidad determinada y donde se puede observar al poder en su doble dimensión de dar sentido y crear sentido. Las instituciones sociales forman parte de dichas comunidades, y la expresión del vínculo entre género y poder cobra particularidades cuando se analizan en el ámbito académico, derivadas de la naturaleza de este ámbito específico y condensadas en lo que se denomina la cultura institucional de las universidades” (Palomar, 2004: 2).

Esto no atañe sólo a México, este fenómeno ocurre a nivel mundial y se observa en todos los sectores, incluso aquellos en donde la presencia femenina es mayoritaria. Este “techo de cristal” o conjunto de normas no

escritas que dificultan el acceso de las mujeres a puestos directivos, se constituye en un obstáculo invisible en la carrera profesional de las mujeres; esto puede leerse como una regla inversamente proporcional, pues: "a medida que vamos subiendo en el escalafón jerárquico de las organizaciones, encontramos menos mujeres [...] En Europa las mujeres ocupan un 32% de puestos directivos, pero sólo un 10% llegan a ocupar puestos en los Consejos de Administración. La disparidad salarial entre hombres y mujeres, ocupando puestos de la misma capacidad y responsabilidad, es de un 15% como media" (Aragón, 2007, s/p). Por otra parte, cuando una mujer consigue sus objetivos, el costo de las oportunidades sobre aspectos de su vida personal es mucho mayor y el grado de esfuerzo se duplica, al menos, en comparación con aquel que se exige a los hombres.

Algunos autores abordan esta problemática de la escasa participación femenina, condicionándola a cuestiones como el proceso de individualización ciudadana, o al estar sujetas a la dependencia económica o emocional del padre, el marido u otra persona, incluso sufren violencia y amenazas a su integridad física; sin embargo, este fenómeno es mucho más complejo, y en consecuencia, son necesarios los estudios desde la categoría de género, para lograr una visión más completa (Barrera, 2005).

El trabajo académico es otro elemento en los informes rectorales, de cuyo lenguaje al referirse al cuerpo docente, pareciera que su composición fuese masculina en su totalidad; salvo honrosas excepciones las mujeres no aparecen, lo cual no quiere decir que no existiesen.

Al respecto, podemos citar el informe de la Universidad Autónoma Metropolitana, en el texto sólo se habla de las profesoras al nombrar aquellas que merecieron los premios por el ejercicio de la docencia en 2003. No obstante, a lo largo del documento de referencia, las cifras son globales y no permiten detectar la proporción de mujeres, sus actividades y sus logros en esa universidad, más allá de la premiación aludida. Cabe mencionar que las estructuras jerárquicas de las instituciones empresariales o educativas, en este caso, se rigen por reglas masculinas y el prototipo ideal sigue siendo un varón; en consecuencia, es bastante común que la designación para ocupar puestos de alta dirección no sea con base en los méritos de la persona, sino resultado de las redes sociales donde la influencia masculina es más fuerte que la femenina. Lo anterior tiene como fundamento el estereotipo predominante que

relaciona al hombre como directivo y considera que la mujer no puede serlo porque no tiene capacidad de mando y autoridad. Es importante señalar que estos estereotipos proceden tanto del ámbito empresarial y educativo como del entorno familiar (Aragón, 2007).

Poco a poco, las mujeres han logrado arribar a puestos de rectoría o dirección en instituciones que pertenecen a la Asociación Nacional de Universidades (138 casas de estudio superiores). Muestra de ello es que en 1997, sólo tres mujeres ocupaban estos cargos, el equivalente a un 2%; en 2003 la participación aumenta al 7%, sumando nueve las rectoras o directoras de casas de estudio, una cifra que a pesar de ser baja aún, permite observar el lento incremento de la participación femenina en los más altos niveles (Ibarra, 2004). Se podrían encontrar diferencias entre las instituciones privadas y las públicas, sin embargo, aquí no se pretende resolver tal cuestión, ya que nos centramos en la Universidad de Colima, que es pública.

Ahora bien, a propósito de universidades públicas, la lectura del informe del rector de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, permitió encontrar dos párrafos interesantes: una tabla del desagregado por sexos del programa de evaluación al desempeño docente en 2005, y la cita sobre la acción femenina: "es altamente satisfactorio destacar la alta participación de las profesoras e investigadoras en el programa, puesto que el 31.68% de los estímulos otorgados correspondieron a mujeres" (Hernández, 2006, p. 24). Cabe señalar que de los 404 Profesores de Tiempo Completo (PTC) de esta universidad, las mujeres ocupan los niveles más bajos en este estímulo, del nivel I al IV, donde la proporción de ellas es de un 36.84%; del V en adelante, el número de mujeres va disminuyendo paulatinamente, alcanzando apenas un 21.01 % en esos grados, con un brusco ascenso, de tres mujeres en el nivel VIII a seis en el IX (29/138) (Hernández, 2006, p. 25, tabla 19). En lo que concierne a la Universidad de Colima, este aspecto así como lo relativo al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), es abordado en el capítulo escrito por Florentina Preciado Cortés. En general, los datos demuestran que la participación de la mujer ha aumentado, pero también que en pleno siglo XXI, aún persisten condiciones de inequidad que limitan su desarrollo profesional y social.

Por otra parte, como directoras de escuela, en la Universidad de Colima hemos encontrado algunas mujeres, tal es el caso de las facultades de Economía, Trabajo Social, Enfermería, Ciencias Químicas, Lenguas Extranjeras,

Letras y Comunicación. Sin embargo, el incremento de mujeres en esos puestos, de acuerdo con el licenciado Juan José Guerrero Rolón, ocurre “a partir de la administración del licenciado Fernando [Moreno Peña...], antes eran contadas las mujeres que participaban en el ámbito directivo” (Guerrero, 2004, entrevista).

Es conveniente comentar que llegó a darse el caso de que algunas mujeres se negaran a aceptar cargos directivos, a ese respecto el director general de Recursos Humanos (LAE Juan José Guerrero Rolón) comenta que desde el tiempo del licenciado Humberto Silva, se invitó a las mujeres a participar: “por lo menos, yo me di cuenta de dos o tres personas a las cuales les ofrecí cargos directivos”; él mismo recuerda que agradecieron la propuesta, pero no aceptaron porque “en ese momento no disponían del tiempo para dedicarse al cien por ciento al trabajo y cumplir en forma satisfactoria” (Guerrero, 2004, entrevista). Esta expresión refleja el sentido de responsabilidad de esas mujeres. Más adelante, el licenciado Guerrero menciona que existía entre las mujeres “cierto temor” para ocupar dichos cargos; él piensa que quizá eso sucediera porque eran pocas las mujeres con formación universitaria en Colima; entonces, “si obtenía uno la licenciatura, era el grado máximo” (Guerrero, 2004, entrevista).

El problema de la disponibilidad de tiempo sigue siendo importante para la inserción de las mujeres en el trabajo remunerado. Las dobles o triples jornadas femeninas obstaculizan el acoplamiento entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico, incluido el cuidado de sus hijos e hijas. No obstante, según palabras del mismo Guerrero Rolón, desde aquel momento hasta la actualidad, “ha habido una evolución muy importante en la mujer, en su forma de visualizar y pensar las cosas” y también, a ese cambio lo “ha favorecido mucho que la mujer haya salido de su terruño a prepararse” (Guerrero, 2004, entrevista).

Nueva universidad

Humberto Silva Ochoa llegó a la rectoría de la Universidad de Colima el 3 de octubre de 1979, “para cubrir el interinato” al fallecimiento del Lic. Alberto Herrera Carrillo (Velasco, 1985: 237), cuyo periodo rectoral concluiría el 17 de abril de 1980. El licenciado Silva Ochoa fue electo, reelecto y así cumplió dos

periodos rectorales, rindiendo su último informe el 15 de diciembre de 1988. Es durante su mandato rectoral que se inició prácticamente una nueva época y poco a poco iría concretándose una nueva universidad. Al inicio de la rectoría de Silva Ochoa, de acuerdo con el profesor Velasco: "Por primera vez en la historia de la universidad se instrumentó un programa para integrar los expedientes de todos sus trabajadores, y por esa vía el 97% de empleados administrativos y de servicio causaron alta y a la vez se tramitó su afiliación al régimen del Seguro Social" (Velasco, 1992: 148).

Respecto a la planta de docentes y administrativos, el rector Silva Ochoa señala: "Actualmente la universidad cuenta con 1 992 trabajadores: 1 272 dedicados a la docencia y a la investigación y 720 a labores administrativas"; y agrega: "Cabe subrayar que en 1979 sólo se contaba con 290 profesores" (Silva, 1998: 11), cifras que indicarían un aumento del profesorado de un 77.2% en nueve años, pero no menciona el número de profesoras, ni de empleadas administrativas o de servicio, el segundo integrado en gran parte por el sector secretarial. Esta omisión se define, de modo bastante claro, desde una visión generalizadora que incluye a la mujer, pero al mismo tiempo la torna invisible un discurso que, en masculino, extiende un velo que cubre las actividades femeninas y las mantiene en la sombra.

También, en los informes es citado un rubro clave: la matrícula, en el caso del nivel superior; ese mismo año (1988) sumaba "2 148 alumnos; los cuales estaban inscritos en carreras de Ciencias Sociales y Económico Administrativas, 1671 alumnos; 261 en Ciencias de la Salud; 20 en Humanidades; 118 en Ingenierías; 78 en Ciencias Agropecuarias"; en carreras tecnológicas, la inscripción fue nula (Silva, 1988: 30). La pregunta es ¿cuántas mujeres? No se encuentra el desagregado por sexo, pues la importancia, como ya destacamos, recae en el número de "alumnos" y no en la diferencia de género. Es obvio, interesaba el número total de estudiantes, no si la matrícula era femenina o masculina.

Mas no todo es silencio, durante el periodo de "despegue", es decir, del crecimiento de carreras y el desarrollo de la infraestructura, así como el proyecto de fortalecer la planta académica, se propicia la "incorporación de profesionales formados en otras latitudes y el comienzo de la formación y participación importante en número de mujeres colimenses" (Silva, 1988: 47), en las aulas de esta universidad. Entre octubre de 1979 y enero de 1989, se titularon 17 mujeres que habían egresado de la primera generación de su res-

pectiva carrera; el espectro de las profesiones es amplio, desde carreras consideradas como femeninas, hasta las percibidas como masculinas: agronomía y electromecánica (ver tabla 2).

Acerca de esto último, cabe señalar que desde la década de los ochenta, la SEP solicitaba ya la matrícula y la planta docente desagregada por sexo para fines estadísticos. Durante toda esa década y la siguiente, “en la universidad la diferenciación se daba de manera accidental y, a pesar de que en la Dirección de Recursos Humanos se ha tenido esa información disponible, en los informes no se presenta esta diferenciación, sería hasta el año 1997”, cuando se empieza a observar esta diferenciación en los documentos, “fue una práctica más consciente” y desde “los últimos diez años se ha dado con mayor frecuencia. Al inicio del periodo rectoral del Dr. Carlos Salazar Silva es más evidente la diferencia” (Monroy, 2007, entrevista).

Por aquellos años, la Universidad de Colima era pequeña en infraestructura y en población; el alumnado de nivel superior sumaba 1 671 estudiantes (1980), de los cuales un 15.62% estaban inscritos en el área de Ciencias de la Salud, que incluye Enfermería, y cuya matrícula sumaba apenas 12 alumnos (1979); por lo que se entiende que el informe subraye: “aún es impredecible su evolución futura” (UdeC, 1983: 9). No obstante, desde la primera generación (1980-1984), después de la primera graduada en enero de 1985 (tabla 2), muchas otras jóvenes han egresado. Un aspecto a subrayar sobre la Facultad de Enfermería, es el predominio del sexo femenino en esta carrera que la ha marcado como feminizada.

En 1979 sólo existían en la universidad cinco escuelas superiores. La de Derecho, la de Contabilidad y Administración y la de Ingeniería Civil, eran las únicas que contaban con edificio propio y con egresados. La de Agronomía y la de Medicina, iban apenas en su quinto semestre y funcionaban en edificios que no les eran propios (Silva, 1988: 29).

Despejar las dudas respecto a la incorporación de las mujeres en los proyectos universitarios, no es tarea fácil; para empezar, se dificulta conocer el número de mujeres que han trabajado o estudiado en la Universidad de Colima, dada la escasez de la información desagregada por sexo y tampoco se encuentra alusión a las mujeres, porque el lenguaje masculino es una cons-

Tabla 2. Creaciones y primeras graduadas (1967-2003)

Plantel	Fundación	Primera generación	Primera mujer titulada	Fecha de titulación	Carrera
Derecho	1958	58-62	María Guadalupe Landín Vega	27/06/67	Licda. en Derecho
Contabilidad y Administración (Colima)	1962	62-67	María Concepción Sánchez Puente	04/06/73	Contadora Pública
Ingeniería Civil	1972	74-79	María Guadalupe Ventura Esqueda	05/08/86	Ingeniera Civil
Ciencias de la Educación	1974	74-79	María del Carmen Anguiano	06/08/85	Licda. en Inglés
Ciencias Biológicas y Agropecuarias	1976	77-81	Maricela Jaramillo Villanueva	21/02/86	Ingeniera Agrónoma
Medicina	1977	77-83	Mariana de los Ángeles Vázquez Torres	18/04/83	Médica Cirujana y Partera
Trabajo Social	1979	79-84	Ma. Soledad Cárdenas Ramos	15/08/86	Licda. en Trabajo Social
Economía	1979	79-83	Carmen Silvia González García	21/12/85	Licda. en Economía
Ciencias Políticas y Sociales	1979	79-83	Elsa María García Rincón	04/11/85	Licda. en Sociología
Medicina Veterinaria y Zootecnia	1979	79-84	María Victoria Amezcua Rodríguez	07/12/85	Médica Veterinaria Zoot.
Ciencias Químicas	1980	80-84	María Isabel Ávalos Hernández	20/09/85	Ingeniera Química en Alimentos
Ciencias del Mar	1981	81-85	Lidia Silva Iñiguez	29/08/86	Licda. en Oceanología Química
Letras y Comunicación	1980	81-85	Gloria Ignacia Vergara Mendoza	27/09/85	Licda. en Letras y Comunicación
Ingeniería Mecánica y Eléctrica	1981	86-91	Lorena Carmina Moreno Jiménez Griselda Ma. de la Luz Michel Ugarte	28/09/91	Ing. en Sistemas Computacionales
Enfermería	1983	80-84	Graciela Torres Chávez	21/01/85	Licda. en Enfermería
Arquitectura	1983	83-88	Ana Ofelia López Rincón	05/10/90	Licda. en Arquitectura
Contabilidad y Administración (Manzanillo)	1983	83-88	Martha Isabel Milanez Padilla	07/08/89	Contadora Pública
Contabilidad y Administración (Tecomán)	1983	83-87	Magnolia Ramírez Pineda	15/08/89	Licda. en Administración
Lenguas Extranjeras	1985	86-90	Laura Teresa Vergara Tamayo	02/08/91	Licda. en Lengua Inglesa
Pedagogía	1985	81-86	María Guadalupe Ramírez Ramírez	02/07/87	Licda. en Psicopedagogía
Ingeniería Electromecánica	1986	87-92	Ana Rosa Susana Ramírez Salazar	01/06/99	Ingeniera Electromecánica
Ciencias	1994	94-98	Annel Montes Zúñiga	23/01/99	Licda. en Ciencias, (Especialidad Matemáticas)
Escuela de Filosofía	2000	95-99	María de los Remedios Cigales Rivero	09/03/02	Licda. en Filosofía
Psicología	1995	86-91	Laura Elena Rodríguez González	25/03/92	Licda. en Psicología
Telemática	1996	96-00	María Isela Castro Villalobos	23/08/00	Ingeniera en Telemática
Mercadotecnia	2004	99-03	Minerva Salazar Fuentes	29/11/03	Licda. en Mercadotecnia
Instituto Universitario de Bellas Artes	1999	97-01	Blanca Hortensia Bermúdez Martínez	19/06/02	Profesional Asociada en Danza

Acotaciones:

-a/ Los planteles considerados corresponden en su denominación a los que existen en 2004.

b / Se consignan las fechas oficiales, independientemente de que los planteles hubieran iniciado actividades en fecha posterior o tuvieran generaciones previas procedentes de reestructuración de planteles.

Fuente:

Libros de actas de exámenes profesionales, acuerdos de creación de los planteles y entrevistas.

tante: “alumnos, maestros e investigadores”, es lo común en los informes rectorales (1986-1988). Por supuesto, hay que tomar en cuenta el contexto de una época en que, salvo raras excepciones, no se debatía en Colima la cuestión de equidad de género en la sociedad, en la política o el ámbito universitario.

De acuerdo con Borja, generalmente los hombres predominan en carreras profesionales más competitivas y las mujeres en las humanísticas, especialidades comerciales y docentes. Más aún, los hombres siguen las opciones más exigentes y mejor pagadas, de ahí resulta que cuando una profesión es o se feminiza se desvaloriza; por ejemplo, la medicina ejercida principalmente por hombres es altamente valorada (hacia los años 1980, en Estados Unidos, sólo un 5.07% eran médicas); ahora bien, en Rusia la profesión ha perdido valor y prestigio en relación con el progresivo aumento (76%) de mujeres que han estudiado medicina (Borja, 1981). Esta desvalorización del trabajo asalariado femenino se vincula con la invisibilidad de la labor doméstica y de la atención y cuidado humano; lo cual significa que el trabajo no asalariado de las mujeres (esto es, las condiciones en que realizan o resuelven las labores domésticas) está estrechamente entretelado con su trabajo asalariado (Lamas, 2006).

Lo anterior, así como los datos de la universidad de ese periodo (rectoría del licenciado Humberto Silva Ochoa) concuerdan con Martínez, quien afirma que existe una clara segmentación por razones de género en la elección de carreras universitarias: las mujeres se concentran en carreras tradicionalmente femeninas, y aún tienen una débil presencia en las consideradas masculinas. Esa situación se ha ido modificando con el tiempo: en 1981 las mujeres representaban el 11.7% de las áreas de ingeniería y tecnología, cifra que había aumentado al 22.8% en 1990 (Martínez, 1995); sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer para que haya equidad de género al respecto, tanto de ingreso de hombres a unas, como de mujeres a las otras.

La elección de la carrera trasciende a la incorporación del o la egresada a la actividad económica, porque desde ese momento se inicia el tránsito por la ruta que conduce a la segregación ocupacional. Ciertamente que los cambios socioeconómicos han incidido en la actividad laboral femenina, así como la lucha política desde la perspectiva de género, sumando los factores que provocan cambios culturales; no obstante, la formación profesional incide en el ingreso al mercado laboral y acarrea consecuencias respecto a la movilidad social. De esto, se podría suponer que el mayor egreso de mujeres de las carre-

ras "feminizadas" propicia, sobre todo en América Latina, que ellas laboren en el sector terciario principalmente y en ocupaciones "altamente feminizadas que conforman espacios sexualmente segregados, tales como: secretarías, enfermería, maestras, meseras y trabajadores no calificadas en servicios personales" (Araiza y Oliveira, 2005: 43).

En 1990, a nivel internacional, existían tres áreas de estudio en las que las mujeres eran mayoritarias: Ciencias de la Salud (por el peso de las estudiantes de Enfermería), Ciencias Sociales y Humanidades, seguían siendo minoritarias en Ciencias Agropecuarias (14.5%), en Ciencias Naturales y Exactas (39.2%) y en Ingenierías y Tecnologías (22.8% ya mencionado) (Martínez, 1995).

Entre 1975 y 1980, existió la tendencia nacional para disminuir la proporción de población escolar en el área de Ciencias Sociales, y aumentarla en las Ciencias Agropecuarias, Médicas y Químico-Biológicas; "la tasa de crecimiento más alta (11% anual) fue, de 1979 a 1980, en el área de Ciencias Agropecuarias" (Universidad de Colima 1983: 10). En Colima, las mujeres en la Escuela Superior de Ciencias Agropecuarias (hoy Facultad de Ciencias Biológicas y Agropecuarias) eran casi inexistentes, en 1980; sólo se registra una alumna: Maricela Jaramillo Villanueva, quien egresa en la primera generación (1974-1981) y se titula en febrero de 1986. La población masculina era y es dominante en esta profesión, pues en aquel año, además de la alumna citada, únicamente se cuentan tres mujeres: dos secretarías y una académica, la química: Laura Cepeda, egresada del Tecnológico de Monterrey y coordinadora de los laboratorios de la Facultad de Ciencias Biológicas y Agropecuarias; poco después (1981) otra mujer se integra al personal docente (la que esto escribe).

Por otra parte, en el análisis de la dirección que toman las orientaciones, así como las prioridades tocante al desarrollo de la educación superior, el rector Silva Ochoa reconoce la necesidad de delimitar algunas variaciones de los sectores productivos (agropecuario, pesca, químico-metalúrgico), donde había mayores posibilidades de desarrollo en Colima; por tanto, se decide abocarse hacia esas carreras, pero sin descuidar aquellas "donde se detectan los problemas que día a día se acentúan en los niños, las mujeres y los ancianos, así como a la búsqueda de la identidad (sic) cultural que nos es propia" (Universidad de Colima, 1983: 11).

Universidad para el futuro

Durante la década de los ochenta el proyecto universitario tendía al crecimiento institucional, al finalizar esa década en el Plan de Desarrollo Institucional 1989-1992, con la rectoría del licenciado Fernando Moreno Peña (febrero de 1989), inicia el proyecto "Por la consolidación de la Universidad de Colima" (Moreno, 1989), que se transformaría en "Universidad para el futuro" (Moreno, 1990). En esta lógica, los objetivos de la política académica se encaminan hacia el fortalecimiento de la institución; para ese propósito se consideró necesaria una "política académica para conservar el tamaño ideal de la institución e incrementar las oportunidades educativas y el acceso igual de los ciudadanos a la educación superior; ofrecer enseñanza de mayor calidad y terminar nuestros rezagos, acrecentando los mecanismos idóneos y dando vigor a la vida universitaria" (Universidad de Colima, 1989: 12).

Por tanto, la política académica preveía "las oportunidades de enseñanza para los más diversos sectores de la población. Así se da respuesta al imperativo constitucional de equidad y justicia social" (Universidad de Colima, 1989: 12). Cabe señalar, que si bien se encuentra la palabra "equidad" en el discurso oficial, como fundamento de la justicia social, ésta se encaminaba hacia la problemática económica; es decir, de la pobreza y no la equidad de género que también es un asunto de justicia social.

En la redacción del Plan Institucional de Desarrollo 1987-1996, se nota un cambio de contenido, al dar las cifras desagregadas por sexo. En este plan se recuerda que en 1980 la población estudiantil del nivel superior fue de 3 564 alumnos, distribuida en un 38.5% de mujeres y un 61.5% de hombres; cinco años después (1985), la población del nivel aumentó a 5 143 alumnos; pero la proporción se mantuvo prácticamente igual, con una población masculina (61.4%) superior a la femenina (38.6%) (Universidad de Colima, 1987: 20).

Por otra parte, dos aspectos pueden mencionarse: la infraestructura se vio ampliamente superada, lo que favoreció el desarrollo tecnológico en esta área y se fundaron varios centros universitarios de estudios e investigaciones, muy importantes para el impulso de programas de estudios científicos (Universidad de Colima, 1987: 38). Entre los centros creados, cabe mencionar el Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG), el 29 de abril de 1994, cuyos antecedentes se encuentran ya en 1990, cuando un grupo de académicos

cas organizaría, junto con la Federación Mexicana de Universitarias, el Seminario sobre la Condición de la Mujer en Colima; este seminario no fue de las mujeres en general, sino específicamente en torno a la condición de la mujer colimense (Moreno, 1991: 29). Era la época en que se promocionaba a Socorro Díaz para gobernadora de Colima.

En ese mismo tenor, pero hasta cierto punto con una perspectiva tradicional, surge la Dirección de Bienestar Social, cuyo objetivo general tenía el propósito de organizar y realizar un mayor número de eventos de recreación y esparcimiento que contribuyeran a "La formación e integración social de los trabajadores universitarios y sus familias"; entre ellos destacan "los eventos relativos a los festejos del "Día de la madre" y el "Baile universitario", que anualmente se celebra con motivo de la Feria de Colima" (Universidad de Colima, 1995: 67 y 74).

Recordando la Feria de Colima, disgregaremos un poco sobre estereotipos femeninos, como es el de las "reinas". Es notable que al interior de la universidad, una institución académica, se haya propiciado y aún se continúe apoyando, la participación de las mujeres estudiantes como "reinas", que coloca a las mujeres en el plano de mero objeto y que como sujeto, da la impresión de interesarse únicamente en la exterioridad femenina, pensada de modo superficial; además, la belleza no es patrimonio exclusivo de las mujeres, también los hombres son hermosos. Lo anterior, porque al seleccionar a las alumnas contendientes por el efímero trono, su formación universitaria pareciera ser lo menos importante, puesto que el grado de preparación de la elegida no se toma en cuenta y, por ende, no refleja su capacidad intelectual. Elegir reina del estudiante con base en su aspecto físico, resulta no sólo anacrónico, sino inaceptable. Se entiende la necesidad de festejar, pero hay otras formas y no dando continuidad a una de las tradiciones que se niegan a morir y que pretenden subrayar el rol decorativo de las mujeres, alimentado desde la cultura dominante. En 1943, Emma Aguilera Prado fue la primera reina de los estudiantes colimenses en esos tiempos. ¡Era otra época!

Estamos hablando de una forma de ver el mundo, donde a las mujeres se les reconoce por ser bellas y se les honra por ser madres, con lo cual las limitan a esos ámbitos de realización personal; además, esa forma, las más de las veces, trata de cumplir un rito bastante trivial. La maternidad es un asunto que habría que debatir en extenso y desde varias perspectivas: reproducción

humana, cultural y social, por mencionar algunas, pero no es la intención ni el espacio: "Hay momentos en los que tiene sentido para las madres pedir consideración por su papel social, y contextos donde la maternidad es irrelevante para valorar la conducta de las mujeres; hay situaciones en las que tiene sentido pedir una reevaluación del estatus de lo que ha sido socialmente construido como trabajo de mujer" (Lamas, 2006: 55). Éste sería el caso en la universidad, ya que el meollo de la cuestión sería entender que "no basta declarar la igualdad de trato, cuando en realidad no existe igualdad de oportunidades [porque...] cuando la discriminación se manifiesta en el trabajo, sus orígenes se encuentran fuera de ese espacio" (Lamas, 2006: 59); es decir, en la esfera privada, donde las labores domésticas, la atención y el cuidado humano han sido privativas de las mujeres y excluyentes para los hombres; situación que se encuentra en proceso de cambio. Cabe señalar que esta tradición, como la de las reinas, cumple un objetivo: destacar el papel de la mujer como madre, pero deja de lado su aportación como sujeto histórico; las madres, lo mismo que los padres deben honrarse; faltarían los segundos, ya que desde mayo de 1989, "la universidad festejó, y sorteó *artículos para el hogar* a las madres y esposas de los trabajadores universitarios" (Moreno, 1989: 20).

Ya en ese camino, existe otro aspecto encomiable, pero que afirma el estereotipo femenino: "Por decisión de un grupo de damas, esposas de directivos de esta institución, se constituyó el Voluntariado Universitario, para contribuir con su trabajo desinteresado y noble a la programación de actividades en beneficio de los hijos de los trabajadores universitarios" (Moreno, 1989: 20). Es indispensable dejar claro que no se critica "la vocación de servicio de estas damas", quienes organizaron festejos para 1 600 niños en 1989, con recursos económicos "producto de su propio esfuerzo" (Moreno, 1989: 20). El debatir es sobre el papel asistencial asignado a las mujeres, basado en aquello de que el cuidado, la atención, la caridad, los buenos sentimientos son virtudes femeninas y no masculinas. ¿Por qué no existe o ha existido un grupo de caballeros y esposos de directivos de la institución que hayan formado un voluntariado similar? Ahora, después de esta breve referencia a los roles femeninos, retomamos el tema.

De acuerdo con el informe del licenciado Fernando Moreno Peña, en la Universidad de Colima laboraban 1 825 personas en 1989, cuyos expedientes "están clasificados de la forma siguiente: personal académico 1 016;

personal directivo 292; personal secretarial 237; personal administrativo 218 y personal de servicio 162" (Moreno, 1989: 18,19). Dichas cifras no indican cuántas personas eran mujeres. Sabemos que en octubre de ese año se festejó a las secretarías con el "desayuno anual [...] y el] 21 de diciembre, por primera vez, se les ofreció un festejo de fin de año" (Moreno, 1989: 20).

Al arribar al cincuenta aniversario de la Universidad de Colima (1990), laboraban en ella "101 directivos, 618 administrativos y 1 092 docentes y de investigación", en un año se habían integrado 76 docentes más (Moreno, 1990: 24). La participación femenina será mencionada en ocasión de los festejos por tal motivo: "llevamos a cabo nueve ciclos de conferencias, entre los cuales podemos señalar, además de los que ya hemos mencionado, la participación de la mujer en el ámbito universitario" (Moreno, 1990: 24). En el siguiente informe se encuentra una referencia más directa de la participación de las mujeres y reconocimiento a su trabajo.

Deseamos destacar el primer lugar obtenido por los alumnos Carlos Manuel Cardoso Zepeda, Joel Vega, Norma Angélica Jiménez García y Lourdes Edith Cabral Sánchez, con su trabajo presentado en la "X Asamblea médica estudiantil", que se llevó a cabo en la Universidad de Guadalajara y el Premio Nacional obtenido por las egresadas Angélica Bautista Farías, Karla Yolanda Covarrubias Cuéllar y Ana Uribe Alvarado, cuya tesis resultó triunfadora en el certamen que anualmente convoca el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación de las Ciencias de la Comunicación (Moreno, 1991: 16).

Durante los años 1992 y 1996, la matrícula femenina aumentó lenta pero progresivamente; en 1992, el alumnado estaba constituido por 11 859 personas, 50.6% de nivel medio superior y 49.4% de licenciatura y posgrado (Moreno, 1992: 3 a 4). En 1992, el licenciado Moreno destaca el incremento de las estudiantes, quienes representaban un 46%, puntualizando: "Esto pone de manifiesto la participación de la mujer en el ámbito político y económico de nuestra sociedad, cimentada sólidamente en una preparación universitaria que la capacita para competir dignamente con el hombre en el ejercicio profesional" (Moreno, 1992: 3, 4). Un año más tarde, la inscripción femenina alcanzaba un 46.91% en el nivel medio superior y un 46.54% del nivel superior y posgrado (Moreno, 1993: 4). En 1995, el porcentaje de mujeres inscritas en el

nivel superior fue del 48.1% (Moreno, 1995: 6) y para 1996, alcanzó un 49.2%, Moreno Peña afirma: "Es claro que la mujer está ocupando un gran espacio dentro de la población escolar total" (Moreno, 1996: 6).

Asimismo, se percibe el interés en las trabajadoras universitarias, quienes al ser madres se enfrentan a la responsabilidad de cuidar a sus hijos en posible detrimento de su desarrollo personal, por lo que se logra la inauguración de la Guardería Universitaria (Moreno, 1991: 66). No se especifica el número de trabajadoras, el total se acercaba a los 2 000 trabajadores de ambos sexos. Estos años, de la década de los 90, sobre todo los primeros, parecen marcar un cambio importante; los informes dejan ver la acción de las mujeres en distintos campos: deportivo, en 1993 el equipo femenino de voleibol de nivel superior pasa a finales en Querétaro y asiste al campeonato nacional; en 1994 Patricia Pérez y Erika Magallón fueron convocadas para integrar la selección nacional; Ciria Salazar fue declarada la jugadora más valiosa de ese año y el equipo de voleibol ocupó el 5º lugar nacional (Moreno, 1993: 10; Moreno, 1994: 27). En 1995, convocaron a la selección nacional de voleibol a tres mujeres deportistas (Moreno, 1995: 15).

Pero no sólo en el deporte se destacarían las universitarias colimenses; en 1993 una alumna de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Landy Lizbeth Sánchez Peña, fue nombrada coordinadora nacional de la Asociación Juvenil de Amigos de la Ciencia, y se entregó "el nombramiento de 'Maestros universitarios distinguidos' a las eximias artistas Aurora Agüeria, Cora Flores y Roseyra Marengo" (Moreno, 1993: 11 y 19). Se editaron libros de autoría femenina: Ma. Guadalupe Salinas y Teresa Castillo, además de la coedición con el Fondo de Cultura Económica del libro *Cuesta arriba. Memorias de la primera gobernadora*, de Griselda Álvarez Ponce de León; y como agradecimiento a su apoyo a la Universidad de Colima, se impondría su nombre a la Biblioteca Especializada de Humanidades (Moreno, 1993: 34). En 1994, la experiencia de mujeres en aspectos bibliotecarios se reflejó en las publicaciones: *Guía de desarrollo de colecciones* y *Guía de automatización*, de Lourdes Feria y Leticia Zúñiga Cortés" (Moreno, 1994: 33, 34). Mónica Llamas Macías obtuvo el primer lugar en la categoría de expresión gráfica, en el Concurso Nacional de Estudiantes de Arquitectura, organizado por ASINEA en Mérida, Yucatán (Moreno, 1994: 10). En 1996 Claudia Angélica Alcaraz Murguía es elegida presidenta de la Federación de Estudiantes Colimenses (FEC) (Moreno, 1996: 38).

Otros aspectos a destacar, desde el enfoque de género, son los eventos realizados en la Universidad de Colima, en 1995, como fueron: la colaboración en la filmación y después la proyección de la película *Mujeres insumisas* (julio), los foros: "La mujer y los medios de comunicación" (agosto) y "*GénEros: ¿una revista de mujeres?*" (noviembre), la Conferencia "Mujer y literatura", en el XV Festival Colimense de las Bellas Artes; así como la publicación, en coordinación con la Asociación Colimense de Universitarias, *Pre-textos de Inverecundia*, de Elsa Levy; *Yo sí vengo con cuentos*, de Ruth Levy y *El diablo en ancas*, de Martha Vogel (Moreno, 1995: 9, 10 y 21).

El Plan de Desarrollo Institucional 1995-1997, hace hincapié en mejorar e impulsar la calidad de la educación media superior y superior, de acuerdo con el Plan Nacional establecía en las estrategias generales la necesidad de "ofrecer una formación integral que prepare hombres y mujeres responsables, críticos y participativos" (Moreno, 1995: 10). Pese a las referencias anteriores, a través de la lectura de los informes de Rectoría, no es posible saber cuántas mujeres trabajaban en la Universidad de Colima y menos aún los puestos en que estaban ubicadas.

Lo mismo se puede afirmar en lo que corresponde desde 1980 hasta 2005; se podrían enumerar los logros de la universidad durante estos 25 años, pero la lista es densa y además, dentro de ella, la mención de los alcances de la participación femenina permanece englobada en los números totales. No obstante, es un indicador del cambio, pues si durante la década de los ochenta las mujeres no se encontraban en los indicadores y referencias, ya en los años noventa, empezó a aparecer su participación, aunque de modo aislado y con algunas acotaciones. En esto se nota la influencia de las políticas internacionales como la "Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción", en la "Conferencia mundial de la educación de la UNESCO" en octubre de 1988; entre cuyos fines se encontraba el fortalecimiento de la participación y promoción de acceso de las mujeres (Universidad de Colima, 2001: 18, 19). Lo cual se refrendaría en el Plan de Desarrollo Institucional 2002-2005: "Recibirán atención especial los proyectos que tengan como objetivo aumentar las oportunidades educativas de jóvenes de segmentos sociales vulnerables y de las mujeres dentro de cada uno de ellos" (Universidad de Colima, 2001: 23, 24).

En esta “universidad para el futuro” es fundamental la incorporación de mujeres a puestos directivos (aunque fue bastante moderada), la promoción de las mujeres a través del impulso a la creación en 1993, de la Asociación Colimense de Universitarias (ACU), del Centro Universitario de Estudios de Género en 1994 (CUEG), mencionado antes, y de la revista con enfoque de género: *GénEros*, en 1993. Esta revista recibió el Premio Arnaldo Orfila a la edición universitaria 1998, en la categoría de revista de difusión, otorgado por la Universidad de Guadalajara, ANUIES y la Feria Internacional del Libro en Guadalajara, Jalisco (Salazar, 1998: 14).

Horizonte del siglo XXI

Ante la proximidad del segundo milenio, las políticas internacionales impulsarán el cambio hacia una mayor equidad de género: “Para enfrentar los retos y cumplir con las normas impuestas por la dimensión internacional de la educación superior, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), extendió al sistema educativo mexicano las siguientes recomendaciones: Buscar una mayor equidad regional y social” (Universidad de Colima, 1998: 4). A ese respecto, el logro de oportunidades para los jóvenes y mujeres, así como erradicación de la pobreza (Universidad de Colima, 1998: 4), se encaminaría el proyecto rectoral del doctor Carlos Salazar Silva, que inició el primero de febrero de 1997 y concluyó el 31 de enero de 2005.

En lo que concierne a las mujeres, la serie de actividades en las cuales destacaron empezaron a marcar un cambio importante en relación con la universidad en el horizonte del siglo XXI, como es el caso de la participación en el Congreso Internacional de Mujeres, en Saltillo, Coahuila; el I Coloquio Nacional de Centros y Programas de Estudios de la Mujer y de Género en Instituciones de Educación Superior en México (Salazar, 1999: 27), y el Instituto Colimense de la Mujer. En 1999 los cuerpos académicos de Pedagogía y Filosofía incluyeron en sus líneas de investigación la perspectiva de género; la primera, desde la relación educación y género; la segunda, sobre el perfil filosófico de la mujer en México. Por su parte, el cuerpo académico de Psicología presentó ponencias en el Instituto Colimense de la Mujer (Salazar, 2000: 24, 30).

En torno a lo mismo, baste recordar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en particular, el párrafo uno del artículo 26, en el que

se declara que toda persona tiene derecho a la educación y que el acceso a los estudios superiores será igual para todos, con fundamento en los principios básicos de la Convención de la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza (1960), en la que los estados miembros de la UNESCO se comprometen a hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno [y una] la enseñanza superior (Salazar, 1997: 2); así, en su informe de 1997, el rector de la Universidad de Colima agradece al gobernador del estado sus acciones de gestoría y apoyos directos que “contribuyen a fortalecer las funciones sustantivas de la universidad, cuya esencia es formar hombres y mujeres de provecho para el bien de Colima (Salazar, 1997: 30).

Al año siguiente, destaca la capacitación en salud reproductiva, desarrollo humano y asesoría de los 25 comités estudiantiles de salud, educación y desarrollo en el nivel superior; además, se establecieron mecanismos en coordinación con el Sistema Estatal de Salud, Mexfam, el Centro de Apoyo a la Mujer y el Programa de salud del adolescente de la Organización Panamericana de la Salud (Salazar, 1999: 5).

La ampliación de la cobertura de la educación superior en México con equidad, muestra una atención especial a la “equidad de género”. Los proyectos tendrán como objetivo aumentar las oportunidades educativas de jóvenes de los segmentos sociales vulnerables y de las mujeres dentro de cada uno de ellos: “El fortalecimiento de la participación y promoción de acceso de las mujeres” es un asunto que se plasma en la visión del sistema de educación superior para el año 2020 (U de C, 2001: 5, 19, 23, 24).

Es interesante que en el informe rectoral de 2001, posiblemente por primera vez, aparece el desagregado por sexo de la matrícula. La inscripción total en la Universidad de Colima fue de 21 305 alumnos, el 52% de los cuales eran mujeres y el 48% hombres (Salazar, 2001a: 31). Se habla también de la “búsqueda de condiciones de equidad en la formación profesional”, si bien no queda claro si esta equidad se refiere al género, ya que la expresión escrita es en masculino (Salazar, 2001a: 39), al hablar de “ser una institución en donde prevalezca la equidad, la calidad y la pertinencia” (Salazar, 2001a: 131).

Ese mismo año, en su mensaje de toma de posesión como rector, el doctor Salazar declaró: “Debemos educar con calidad para lograr la sana convivencia, la vida democrática, el desarrollo del conocimiento, la igualdad de géneros, la promoción cultural, el respeto a los derechos humanos, la creativi-

dad y el cuidado del medio ambiente” (Salazar, 2001b: 6); luego hizo referencia a la necesidad de que los egresados de la Universidad de Colima desarrollen su talento y “una vocación social que reivindique los valores humanos y el derecho que tienen hombres y mujeres a un nivel de vida digno” (Salazar, 2001b: 8).

En 2002 la matrícula total ascendía a 23 156 alumnos; el 52 por ciento de ellos mujeres y el 48 por ciento hombres (Salazar, 2003: 14). A ese respecto se cumplía la propuesta de “una mayor cobertura con el principio de equidad, calidad y pertinencia (la cual), deberá ser creciente; con la corresponsabilidad de la sociedad para que se otorgue un mayor financiamiento a nuestra casa de estudios” (Salazar, 2003: 18 y 40).

Además, se multiplican las referencias a la acción femenina en el informe de 2003, por citar algunas: bajo el auspicio del Instituto Nacional de la Mujer, surge “con éxito al curso-taller ‘Equidad y género en la educación superior’ a fin de crear una red regional y fortalecer la inserción del género como una dimensión curricular de los planes de estudio, y continúa la exitosa publicación de la revista *GénEros* (Salazar, 2003: 125,126); se publica el libro de Sara G. Martínez: *Estudio de casos. Crónica de un proceso de investigación con perspectiva de género*; en la radio, se hace notar la participación del Centro Universitario de Estudios de Género; se crea la red de equidad y género (Salazar, 2003: 81,83 y123).

Reflexiones finales

En lugar de una conclusión, desearíamos reflexionar un poco sobre la exposición anterior. Es claro que durante los primeros años del periodo analizado las mujeres que participaban en la vida universitaria eran escasas y menos aún las que lograban hacerse visibles. Poco a poco, a partir de la rectoría del licenciado Fernando Moreno Peña, van tomando posiciones y participando en acciones como fue la creación de la revista *GénEros*, con intención de abrir un espacio de divulgación y promoción para las investigaciones con enfoque de género, lo cual permitió empezar a conocer y comprender la problemática femenina en Colima.

Sería hasta el periodo rectoral del doctor Carlos Salazar Silva, cuando los informes permitieron identificar con mayor claridad a los hombres y a

las mujeres universitarias, en lugar de cifras indiscriminadas que englobaban ambos sexos. Sin embargo, todavía en el año 2006, al revisar en la sección "Numeralia" de la Universidad de Colima (DGPYDI, 2007), la información respecto al personal docente y la matrícula no especifica el sexo; se trata todavía de números globales que no dejan ver la participación femenina. En pleno siglo XXI, esta cuestión permanece dentro de un discurso que pretende ser neutral, pero que al nombrar sólo en masculino, deja de serlo. Cabría preguntarse aquí, si en el ámbito universitario o de cualesquier organización ¿importa quiénes estamos en ella como personas o sólo como parte de una matrícula o una nómina? ¿Es necesario saber si somos mujeres u hombres? Pareciera que únicamente lo más importante es saber cuántos son y cuánto rinden y no quiénes son y la calidad y calidez de la contribución de cada persona a la institución. Actualmente, sin relacionarse directamente con la Universidad de Colima u otra institución en particular, jesto es común a todas!

Si nos remitimos a la antigüedad del profesorado en la institución, notamos que en el año 2000, solamente había dos mujeres y 19 hombres que ya habían cumplido los 25 años de servicio en la universidad; esto implica que en 1975 había un porcentaje reducido de profesoras; en 2000, cuatro mujeres y ocho hombres recibieron la presea correspondiente (seis mujeres y 27 hombres). Poco a poco aumentaron las mujeres (más superadas siempre por los hombres), como puede verse en el cuadro siguiente de 2000 a 2003. En consecuencia, también las cifras respecto al o la mejor docente favorecen a los hombres: en 2001, la relación favorece significativamente a los hombres: 28 profesoras / 64 profesores, un 30.43% de mujeres. En 2003, la proporción sería: 40 profesoras / 68 profesores, 37.03%; lo cual significa que si bien el porcentaje de profesoras aumentó, la relación femenina / masculina continúa manteniéndose por debajo de cifras equitativas para las mujeres.

Tabla 3. Premios al mejor docente por sexo y nivel educativo (2000, 2001 y 2003).

Años	Mejor profesora				Mejor profesor				Total	
	Nivel medio superior		Nivel superior		Nivel medio superior		Nivel superior		Nivel medio	Nivel superior
	Número	% por nivel	Número	% por nivel	Número	% por nivel	Número	% por nivel		
2000	10	24.4	16	28.1	31	75.6	41	71.9	41	57
2001	10	29.4	18	31.0	24	70.6	40	68.9	34	58
2003	29	39.2	11	32.4	45	60.8	23	67.6	74	34

Fuente:
2000, en: *Gaceta*, mayo 2001, p. 6; 2001, en: *Gaceta*, junio 2002, p.10; 2003, en: *Gaceta*, mayo 2004, pp. 9-13.

Tabla 4. Personal al servicio de la institución por antigüedad y sexo, reconocidos en las ceremonias anuales del "Día del maestro"

Años	Mujeres				Hombres			
	Años de servicio				Años de servicio			
	> 25	25	20	15	> 25	25	20	15
2000	2	4	—	—	19	8	—	—
2001	—	2	8	13	—	14	28	41
2002	—	3	21	16	—	6	19	21
2003	—	11	21	44	—	18	66	68

Fuente:
2000, en: *Gaceta*, mayo 2001, p. 6; 2001, en: *Gaceta*, junio 2002, p.10; 2002, en: *Invitación a ceremonia conmemorativa, spi*; 2003, en: *Gaceta*, mayo 2004, pp. 9-13.

Podría percibirse como natural escribir siempre en masculino, sobre todo pensando que la mayoría son hombres, lo cual ocurre aún entre las mujeres en general, quienes al parecer no tenemos, o no hemos construido un lenguaje propio. Esto, desde la perspectiva de la división del trabajo cabría pensar que carece de importancia, porque al recapacitar sobre las actividades laborales ¿cuál es el impedimento para hablar en masculino? y también porque más allá de los estereotipos de género, nada obstaculiza que las distintas tareas puedan ser realizadas al igual por hombres y mujeres. De ahí que quizá, el problema es, como dice Coler, una cuestión de actitud y de seguridad en sí

misma –la persona, la mujer– ante lo social, lo político, lo cultural; se trata del empoderamiento y valga decir que entonces, es indispensable empoderarse del lenguaje y de expresarnos “en femenino” como mujeres. Esto induce a pensar en un punto de toque: “los valores sociales que definen las claves del éxito” y éstos son distintos desde una mirada masculina que desde una femenina (Coler, 2006: 203).

En cuanto al discurso en los informes rectorales y otros documentos consultados, así como en el de las personas entrevistadas: es francamente masculino. Vale exclamar: ¡qué ingrata tarea intentar cambiarlo! Ya que son siglos los que han marcado el lenguaje y éste es, sin duda, uno de los elementos con mayor fuerza para la interiorización del orden social y la incorporación de la estructura social a la experiencia del individuo como ser histórico; de ahí que siguiendo las afirmaciones de Bernstein (1985: 39), inferimos, con base en el hecho de que los códigos sociolingüísticos se aprenden, socializan y utilizan de acuerdo con el contexto social, entonces las mujeres en el ámbito universitario nos enfrentamos a situaciones de extrañamiento continuo, ya que nos vemos constreñidas a ser y actuar bajo el influjo de las señales y los significados de códigos educativos fundamentalmente androcéntricos. Luego, hablar de hombres y mujeres, autoras y autores, etcétera, es decir, hablar en femenino y masculino es simbólico, pues es un intento serio de homologar las diferencias para hacerlas existir simbólicamente, ya que “una palabra nueva puede volver a poner en juego el significado de todo nuestro decir (y vivir) el pasado” (Piusi, 2003: 8).

Por tanto, más vale continuar la tarea emprendida de modificar esas reglas, esos valores y esas claves del éxito, para propiciar que las mujeres podamos hacer trascender nuestra feminidad, y logremos aportar nuestras percepciones hacia un mundo que en este momento nos atrevemos a creer posible: un mundo donde la acción de las mujeres propicie mayor equidad y no sólo en cuestiones de género; es decir, para mujeres y hombres en el conjunto humano, lo cual abarca todos los sentidos y enfoques: social, cultural, políticamente, porque: la mujer es eficiente y capaz, el conflicto estriba en “las prerrogativas” de unos sobre otros (Coler, 2006).

Referencias bibliográficas

- ARAGÓN SÁNCHEZ, Patricia (2007). El techo de cristal y las emprendedoras, en: http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/techo_cristal.msp (Consultado el 23 de marzo de 2007).
- ARAIZA, Marina y Oliveira Orlandina de (2005). Cambios y continuidades en el trabajo. La familia y la condición de las mujeres, en: Elena Urrutia (Coord.) (2005). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. Reimpresión, El Colegio de México, México. Pp. 43-86.
- BARRERA BASSOLS, Dalila (2005). "Hacia la visibilidad: mujeres y política en México", en: Elena Urrutia (Coord.) (2005). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. Reimpresión, El Colegio de México, México. Pp. 313-343.
- BERNESTEIN, B. (1985). Clases sociales, lenguaje y socialización, en: *Revista Colombiana de Educación*. Colombia. Vol. 15; 39.
- BORJA, María de (1981). *Carreras y sexos* (3ª ed). Hogar del libro. Barcelona.
- COLER, Ricardo (2006). *El reino de las mujeres*. Ed. Joaquín Mortiz, 1ª reimpresión, México. 206 pp.
- FOUCAULT, Michel (2005). *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber*. Siglo XXI, Argentina. 194 pp.
- HERNÁNDEZ Díaz, Jaime (2006). Tercer informe de labores. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2005- 2006. Michoacán, 145 pp., en: <http://www.planeacionuniversitaria.umich.mx/3infrec/3erInformeRectoriaUMSNH.pdf>
- HIERRO, Graciela (2001). La mujer invisible y El velo de la ignorancia, en: revista *GénEros*, octubre, año 9, No. 25, Colima, México. Universidad de Colima, pp. 11-12.
- IBARRA MENDÍVIL, Jorge Luis (2004). La participación de la mujer en la educación superior en México, en: revista *GénEros*, octubre, año 11, No. 31, Colima, México. Universidad de Colima, pp. 16-20.
- LAMAS, Marta (2006). *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. Taurus, Santillana, México, 166 pp.
- LEEUWEN Fred Van (2005). "Igualdad con perspectiva de género: Un desafío para las organizaciones de la Educación", Oficina Regional de la Inter-

- nacional de la Educación (IE) para América Latina, San José, Costa Rica, disponible en: www.ei-ie-al.org; p.8. (* Secretario de IE).
- MARTÍNEZ Fernández, Alicia Inés (1995). *Mujeres Latinoamericanas en cifras*, México, Santiago de Chile, Instituto de la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales de España. España.
- MIER Y TERÁN CASANUEVA, Luis (2004). Informe 2003 del rector general. UAM, México, 43 pp., en: http://www.transparencia.uam.mx/inforganos/rg_03_inf.pdf
- MORALES OROZCO, José S. J. (2005). Primer informe del rector, 2004-2005. UIA, México, 21 pp. Universidad Iberoamericana, en: http://www.uia.mx/uiainstitucional/pdf/Mensaje_Primer_Informe.pdf
- MORENO PEÑA, Fernando (1989). I Informe. Por la consolidación de la Universidad de Colima, Colima; Universidad de Colima, 25 pp.
- (1990). II Informe. Universidad para el futuro, Colima; Universidad de Colima, 29 pp.
- (1991). III Informe de labores. (Continuidad en el propósito), (versión preliminar), Colima; Secretaría Técnica de Rectoría de la Universidad de Colima.
- (1992). Cuarto Informe de labores. Colima; Universidad de Colima, 49 pp.
- (1993). Primer Informe (segundo periodo). Consolidación y presencia, Colima; Universidad de Colima, 51 pp.
- (1994). Segundo informe de labores (segundo periodo). Colima; Universidad de Colima, 41 pp.
- (1995). Tercer informe de labores (segundo periodo). Colima; Universidad de Colima, 41 pp.
- (1996). Cuarto Informe de labores (segundo periodo). Colima; Universidad de Colima, 44 pp.
- PALOMAR VEEA, Cristina (2005). La política de género en la educación superior, en: *La Ventana*, No. 21, Universidad de Guadalajara, México, versión pdf, 37 pp.
- PIUSSI, Anna María (2003). El sentido libre de la diferencia sexual en la educación, en: revista *GénEros*, febrero, año 10, No. 29, Colima, México, Universidad de Colima. pp. 5-9.

- SALAZAR SILVA, Carlos (1997). Primer informe de labores. Colima: Universidad de Colima, 30 pp., en: http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/primer_informe.pdf (Consultado el 22 de julio de 2004).
- (1998). Segundo informe de labores. Colima: Universidad de Colima, 22 pp., en: http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/segundo_informe.pdf (Consultado el 22 de julio de 2004).
- (1999). Tercer informe de labores. Colima: Universidad de Colima, 71 pp., en: http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/tercer_informe.pdf (Consultado el 22 de julio de 2004).
- (2000). Cuarto informe de labores 1997-2000. (IV años de liderazgo académico), Colima: Universidad de Colima, 67 pp., en: <http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/4informe.pdf> (Consultado el 22 de julio de 2004).
- (2001a). I informe de labores (Segundo periodo), Colima: Universidad de Colima, 131 pp., en: <http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/informe2001.pdf> (Consultado el 22 de julio de 2004).
- (2001b). Mensaje de toma de posesión como rector. (Segundo periodo 2001-2005). Consolidar es excelencia (Documentos universitarios), Colima, México: Universidad de Colima, 20 pp.
- (2003). Tercer informe de labores (Segundo periodo). Colima: Universidad de Colima, 136 pp., en: <http://www.ucol.mx/universidad/rectoria/informes/Informe2003.pdf> (Consultado el 22 de julio de 2004).
- SILVA OCHOA, Humberto (1986). II Informe. (Segundo periodo). "Una nueva universidad", diciembre. México, Universidad de Colima.
- (1988). IV Informe. (Segundo periodo). "Esta es la nueva universidad", diciembre, Universidad de Colima, Colima, México.
- VALLE, LÓPEZ Nelson (Tercer Informe del rector. Universidad Autónoma de Guerrero); García Valdez Mario (Primer informe del rector. Universidad Autónoma de San Luis Potosí); Aguirre Uribe Luis Alberto (Segundo informe del rector. Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro); Sandino Lelis (Informe del rector. Universidad Autónoma Tlaxcala). (2006). "Informes de Rectores", en: *Confluencia*, No.

138, año 13, mayo de 2005, en: http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/confluencia/138/3.html#a

VARGAS LÓPEZ, Raúl (2005). Informe de actividades. Rectoría, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. México. 194 pp., en: <http://www.cucs.udg.mx/>

Informe_actividades/Informe_actividades_2004-2005.pdf

VELASCO MURGUÍA, Manuel (1989). *La educación superior en Colima. Universidad de Colima, primera época (1940-1962)*, Vol. II. 299 pp.

————— (1992). *La educación superior en Colima. Universidad de Colima, segunda época: La autonomía (1962-1992)*, Vol. III, 666 pp.

Entrevistas

GUERRERO ROLÓN, Juan José (2004). Director General de Recursos Humanos de la Universidad de Colima, desde 1979 (entonces a esa dirección se le denominaba "Sección de Control y Registro de Personal"). Entrevistado por Sara G. Martínez, 21 de abril de 2004.

MONROY GALINDO, Carlos Eduardo (2007). Director de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad de Colima. Entrevistado por Sandra Omelina Araiza Benuto, febrero de 2007.

Otras fuentes

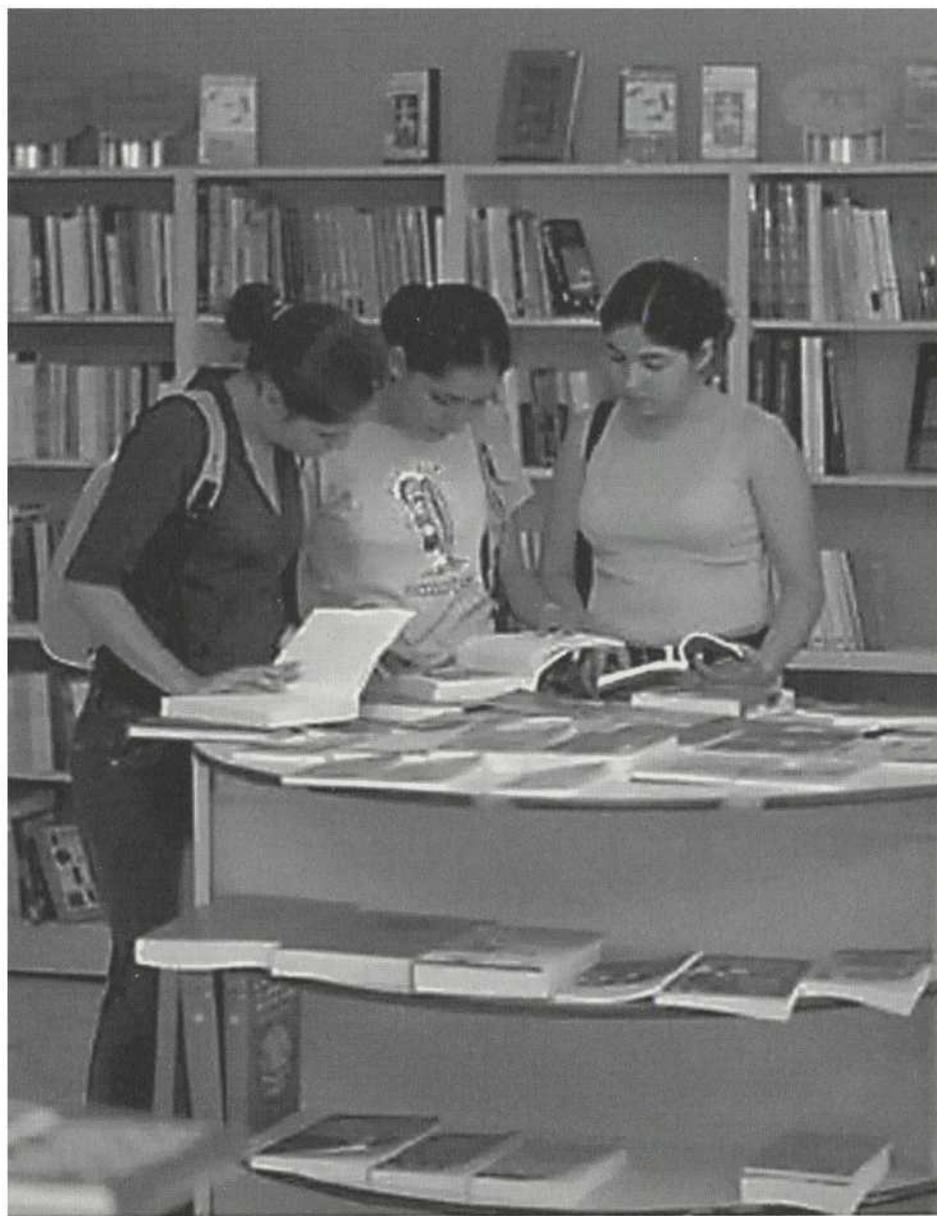
DGPYDI (Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional) (2007). "Numeralia", fecha de corte de información: 30 de septiembre de 2006, en: <http://www.ucol.mx/universidad/planeacion/mensaje.php> (Consultado el 23 de junio de 2007).

El Comentario (2007). Taller-laboratorio de periodismo de la Universidad de Colima. Colima, Col., México, 28/03/2007.

Gaceta (1999). "Efemérides universitarias", diciembre, Colima, México. Universidad de Colima, p. 29.

Gaceta (2002). "Catedráticos pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y a la Academia Mexicana de Ciencias", diciembre, Colima, México. Universidad de Colima, México, p. 6.

- UdeC. Universidad de Colima (1983). Primer anteproyecto del PIDE. 1983-1988, Colima; Universidad de Colima, 114 pp.
- (1987). Plan Institucional de Desarrollo 1987-1996. Universidad de Colima, Colima. 104 pp.
- (1989). Plan Institucional de Desarrollo 1989-1992, Universidad de Colima. Colima. México.
- (1995). Plan Institucional de Desarrollo 1995-1997, Colima, Universidad de Colima, 2 Vol. Colima, México, 95 p. y 277 pp.
- (1998). Estrategia horizonte siglo XXI. Plan Institucional de Desarrollo 1998-2001, Colima; Universidad de Colima. Colima, México. 82 pp.
- (2001). Plan Institucional de Desarrollo 2002-2005, Colima; Universidad de Colima, Colima, México. 199 pp.



Alumnas en la librería universitaria, edificio de Servicios Estudiantiles campus Colima. (Memoria rectoral 1997-2005, México, p. 176).



*Alumnas y alumnos del nivel medio superior (Bachillerato 4) en el campus Villa de Álvarez.
(Foto: Jorge Ruiz, Fondo Dirección General de Información, AHUC, 2005).*

CAPÍTULO V

La formación de estudiantes en la Universidad de Colima (1997-2005): un espacio constituido por género

Karla Kral

Sara Lourdes Cruz Iturrubarría

... [L]a pregunta relevante... [no es] por qué las mujeres están excluidas sino cómo la estructura institucional general, y el carácter de las áreas institucionales particulares, han estado formados por y a través del género
(Acker, 1992: 568, traducción propia)

Introducción

Como ha sido planteado a lo largo de este documento, la universidad como una institución social y un espacio de formación, históricamente, ha sido un lugar para y de los hombres. A través del tiempo y los correspondientes cambios socioculturales y políticos, las mujeres han logrado una presencia importante dentro de la universidad, pero la organización de la institución universitaria sigue siendo masculina. En términos feministas, podemos decir que la universidad y las instituciones de educación superior (IES), en general, están constituidas por género;⁵⁹ es decir, el género es el "principio ordenador de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual" (Palomar Vereá, 2005: 8); la construcción social de roles e identidades masculinas y femeninas es la base para la organización de los espacios y tiempos, las relaciones sociales, las costumbres y las tradiciones dentro de la universidad. Palomar Vereá (2005: 28) señala muy bien la relación entre el género y las instituciones sociales:

⁵⁹ Sociólogos feministas en los Estados Unidos utilizan el término "gendered institutions" para reflejar que el género está presente en "los procesos, prácticas, imágenes e ideologías y las distribuciones de poder, en los variados sectores la vida social" (Acker, 1992:567, traducción propia). Véase también: Andersen, 2005 y Ridgeway y Correll, 2004.

El género, como parte de toda cultura, está presente también en la vida de las instituciones y se expresa en todos los niveles de su funcionamiento, de tal manera que podemos afirmar que el género es un elemento consustancial de la cultura de las instituciones con efectos claros y específicos ligados a la naturaleza de éstas.

Este concepto de género como estructura social (Risman, 2004) es importante porque subraya la forma en que éste encaja (“embedded”) como una base de estratificación en nuestras personalidades, reglas culturales e instituciones. Risman (2004: 433) explica que la estructura de género tiene consecuencias en tres dimensiones: 1) a nivel individual, para el desarrollo de identidades masculinas y femeninas; 2) en la interacción entre hombres y mujeres y las expectativas culturales de ellos y ellas; y 3) en dominios institucionales, donde las reglas explícitas para la distribución de recursos y bienes materiales son especificados según el género. Palomar Vereá (2005: 12) anota que cuando hablamos de género en relación con las IES, alguno de los “significados visibles” está en lo demográfico, incluyendo la presencia de los dos sexos en el contexto universitario, en los aspectos de matrícula, de la distribución por carreras, de la eficiencia, de las oportunidades y de la representación en los distintos espacios dentro del sistema de educación superior.

Algunas características demográficas del género en las universidades, según Rodríguez (1999, citado en Palomar Vereá, 2005: 13-14), son:

... el innegable proceso de feminización de la matrícula universitaria; las preferencias de hombres y mujeres sobre ciertas carreras; la idéntica distribución por sexo en las modalidades universitarias públicas y privadas; la baja presencia de mujeres en el sector de instituciones tecnológicas; la desigual distribución de oportunidades educativas superiores en el territorio nacional; la subrepresentación de las mujeres en algunas estructuras jerárquicas dentro del mundo académico.

Retomando la perspectiva de género, en este capítulo ofrecemos un estudio de caso de la Universidad de Colima, analizando la matrícula y la participación por áreas del conocimiento de los y las estudiantes entre 1997 y 2005. Antes de presentar los datos específicos de la Universidad de Colima, revisamos un

poco de la literatura para poder poner nuestro caso en un contexto nacional y regional.

Varios autores (i.e., Rodríguez Gómez, 1999; Bustos Romero, 2003; y Cardaci, 2005) analizan el fenómeno llamado “la feminización de educación superior” o “la feminización de la matrícula” del nivel superior en México; es decir, la creciente incorporación de las mujeres en las IES en los últimos 30 años. Entre 1970 y 2000 el porcentaje de la matrícula de las mujeres en el nivel superior se triplicó (Bustos Romero, 2003: 1). Desde el año 2000, a nivel nacional, la matrícula de las mujeres en las IES ha sido prácticamente del 50% (*Ibid.*). Durante el periodo 1970-1998, según Cardaci (2005: 113), la matrícula femenina creció 256%, mientras que la masculina sólo creció 60%. Rodríguez Gómez (1999: 135) habla del proceso simultáneo de la “feminización” y “desmasculinización” de la matrícula, reflejando que “al mismo tiempo que las mujeres acceden en mayor volumen a la enseñanza superior, los varones comienzan a perder presencia.” Este proceso de la feminización/desmasculinización de la matrícula en México no es único, sino que es un fenómeno regional en América Latina y el Caribe (Papadópulos y Radakovich, s/f).⁶⁰

A pesar del mayor ingreso de mujeres al nivel superior, nos recuerda Bustos Romero (2003: 5) esto: “No implica que ha desaparecido la división de carreras femeninas y masculinas. Si bien, cada vez ingresan más mujeres a las diferentes áreas del conocimiento, todavía los mayores porcentajes de ellas se encuentran en la áreas de humanidades y ciencias sociales” (ver también Preciado Cortés, 2005). En su análisis de las tres áreas del conocimiento más pobladas en 2001 (Ciencias Sociales y Administrativas, Ingeniería y Tecnología y Ciencias de la Salud), Cardaci (2005: 115) halló que en el caso de las Ciencias Sociales y Administrativas la matrícula femenina fue de 57.02%, y de 60.64% en Ciencias de la Salud. No obstante, en la segunda área más poblada a

⁶⁰ Papadópulos y Radakovich (s/f) identifican tres tipos de situaciones en torno a la feminización de la matrícula en la educación superior en América Latina y El Caribe: 1) feminización incipiente en donde las IES aún no alcanzan la equidad en la matrícula (niveles menores al 50%), como en Perú y Bolivia; 2) una relación de equidad de género en la matrícula de las IES (entre 47% y 53%), como en Colombia, Chile, Costa Rica, Cuba y El Salvador; y 3) una situación de feminización propiamente dicho de la matrícula de la educación superior, como en Argentina, Brasil y Venezuela, con un nivel medio de feminización (54%-60%); y como en Uruguay, México, República Dominicana y Panamá, con un nivel alto (más del 60%). No es claro cuáles estadísticas los autores utilizaron para hacer su clasificación; por ejemplo, en el caso de México, la mayoría de estudios que hemos visto dicen que el porcentaje de la matrícula por sexo es 50-50.

nivel general, que es la de Ingeniería y Tecnología, sigue existiendo una muy baja proporción de mujeres estudiantes (29.8%). Por otro lado, en Educación y Humanidades, la matrícula femenina fue muy alta, contando con 66.1% de mujeres (*Ibíd.*).

Igualmente, viendo la distribución de sexo por áreas del conocimiento en el nivel superior en la región América Latina y El Caribe, existen carreras o áreas de estudio consideradas propiamente femeninas y masculinas (Papadópolos y Radakovich, s/f). Por ejemplo, las áreas de las Ciencias Naturales y Exactas e Ingeniería y Tecnología tienen presencia mayoritaria de estudiantes varones, mientras que en el área de Humanidades predominan las mujeres.

Bustos Romero (2003: 11) señala un fenómeno interesante en México. Mientras en algunas áreas tradicionalmente consideradas como masculinas, cuyos casos más notorios son Ciencias Agropecuarias e Ingeniería y Tecnología, los porcentajes de las mujeres se han triplicado y duplicado respectivamente (aunque ésta representa tan sólo una cuarta parte y menos de la tercer parte, respectivamente); en ninguna de las áreas de conocimiento consideradas femeninas –Educación y Humanidades, por ejemplo– ha habido un incremento sustancial del porcentaje de estudiantes varones.

En la región centro-occidente, donde está ubicado el estado de Colima, había una población escolar de licenciatura de 281 502 estudiantes en 2003, concentrada en las áreas de Ciencias Sociales y Administrativas e Ingeniería y Tecnología. Para el caso de Colima, la mayoría de estudiantes se ubica en el área de Ciencias Sociales y Administrativas, seguido por: Ingeniería y Tecnología, Educación y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Agropecuarias y Ciencias Naturales y Exactas. Las mujeres representaban 43.1% de la matrícula en 1995 y 48.9% en 2005 (Preciado Cortés, 2005: 61-63). El porcentaje de mujeres en el nivel superior en Colima es un indicador importante porque “implica la presencia y participación de la población femenina en calidad de estudiantes en formación, pero también un número igualmente significativo de potenciales mujeres profesionistas que podrán aspirar a mejores condiciones de vida y de desarrollo profesional” (Preciado Cortés, 2005: 60).

Matrícula y participación por áreas del conocimiento, según el sexo en la Universidad de Colima

A continuación, presentamos datos originales, recolectados y concentrados por Sara G. Martínez, Sara Lourdes Cruz y Ma. de los Ángeles Rodríguez, sobre la matrícula y participación por áreas, según el sexo en la Universidad de Colima, entre 1997 y 2005. Cabe hacer mención que estos datos fueron recabados en la parte inicial del proyecto: "Equidad de género en la Universidad de Colima. Balance actual y líneas para el desarrollo". Consideramos que las áreas y carreras que mantienen una situación de equidad entre hombres y mujeres son las que tienen una matrícula entre 40% y 60% de cualquiera de los dos sexos; estos porcentajes han sido aceptados internacionalmente (ver, por ejemplo, la Universidad de Costa Rica, 2001). Las áreas o carreras que no alcanzan estos porcentajes son consideradas "femeninas" (mayor porcentaje de mujeres) o "masculinas" (mayor porcentaje de hombres).

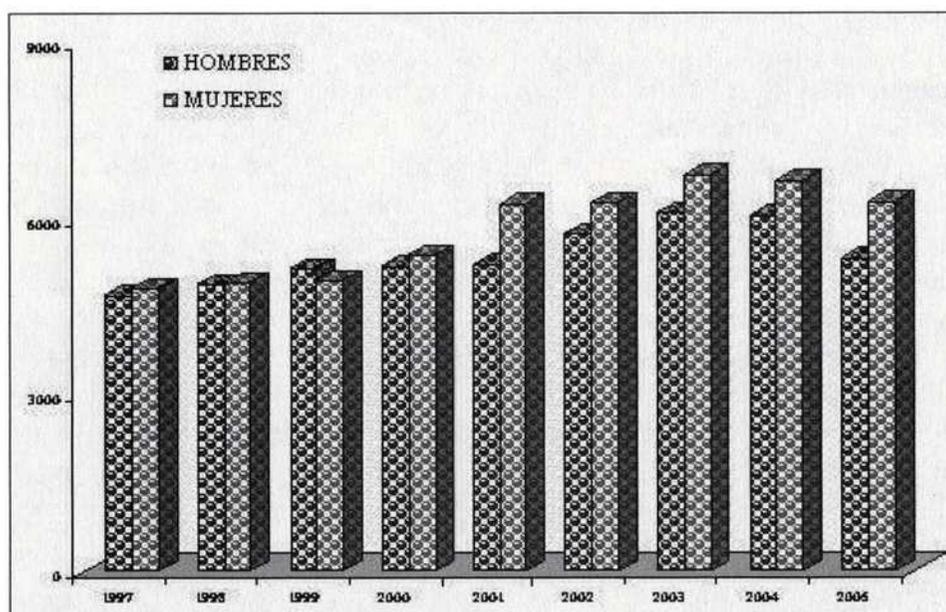
Nivel medio superior

El número promedio de estudiantes matriculados(as) por año en el nivel medio superior en la Universidad de Colima –entre 1997 y 2005– fue de 11 238 estudiantes (con un rango de 9,522-12,922). La composición de la matrícula, por sexo, muestra un porcentaje mayor de mujeres, con excepción de 1998, cuando la composición fue igual (50% hombres y 50% mujeres) y de 1999 en que hubo 51% hombres y 49% mujeres; en otros años, el rango varía entre un porcentaje mínimo de 51% mujeres y 49% hombres (1997 y 2000) y un porcentaje máximo de 55% de mujeres y 45% de hombres (2005) (véase gráfica 1).

El bachillerato en la Universidad de Colima, además de ofrecer estudios propedéuticos, ofrece áreas técnicas que presentan el siguiente comportamiento: analizando la composición de la matrícula, por sexo, según áreas de conocimiento, vemos que en términos de tendencias claras y dominantes, los hombres predominan en dos áreas: Ciencias Agropecuarias e Ingeniería y Tecnología; mientras que las mujeres predominan en Ciencias de la Salud, Educación y Humanidades⁶¹ y Ciencias Sociales y Administrativas. En el área de bachillerato, que incluye "tronco común" y bachillerato general, hay equilibrio de género, con la excepción de la predominancia femenina en el bachillerato general en 2001 y 2002.

⁶¹ Para el nivel medio superior, los datos son para el periodo de 1997-2003.

Gráfica 1. Matrícula del nivel medio superior por sexo (1997-2005)



Un análisis por carreras dentro de las siete áreas⁶² en el nivel medio superior, muestra que prevalece una diferenciación por sexo (véase tabla 1). Señalamos aquí algunas tendencias generales. En dos de las salidas del área de Ciencias Agropecuarias –Técnico Agropecuario y Mecánico Agrícola Industrial– hay un predominio de hombres, con la excepción de la carrera de Técnico Pecuario, donde hay equilibrio de género en todos los años analizados. De las ocho salidas en el área de Ingenierías y Tecnología, cinco tienen predominancia masculina (Dibujo, Electrónica, Mecánica Automotriz, Informática y Telemática); dos no muestran una tendencia clara de género (Alimentos y Analista Programador); y la de Computación muestra paridad de género en todos los años analizados. De las dos opciones en el área de Ciencias Naturales y Exactas, las de Analista Químico y Construcción de Obras Portuarias, hay paridad de género por todos los años analizados en la carrera de Analista Químico y los hombres predominan en la otra.

⁶² Para todos los niveles, tenemos datos de composición, por sexo, según carreras para el periodo de 1997-2003.

Viendo conjuntamente las áreas de las Ciencias de Salud, Ciencias Sociales y Administrativas y Educación y Humanidades, las siguientes salidas muestran 100% de predominancia femenina: Enfermero General, Comunicación Social, Comercio Exterior, Humanidades, Danza y Servicios Turísticos. Los hombres predominan en las carreras de Seguridad Pública, Instructor en Danza, Instructor en Enseñanza Musical y Técnico en Artes, Especialidad en Música. En estas tres áreas, tres carreras manifiestan paridad de género: Administración, Contabilidad e Instructor en Artes Visuales. Finalmente, la carrera de Mercadotecnia mostró paridad de género entre 1999 a 2001 y predominio femenino en 2002 y 2003.

Tabla 1. Algunas carreras femeninas, con equilibrio y masculinas en el nivel medio superior (1997-2003).

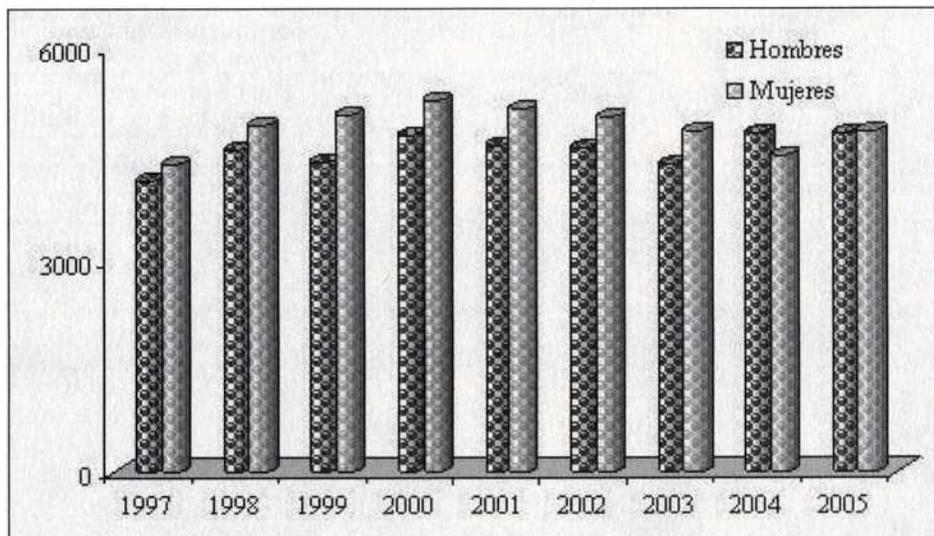
Femeninas	Con equilibrio	Masculinas
Humanidades	Computación	Técnico Agropecuario
Comunicación Social	Instructor en Artes Visuales	Mecánico Agrícola Industrial
Danza	Técnico Pecuario	Informática
Servicios Turísticos	Analista Químico	Instructor en Enseñanza Musical
Comercio Exterior	Administración	Instructor en Danza
Enfermero General	Contabilidad	Seguridad Pública
	Tronco común	Construcción de Obras Portuarias
		Técnico en Artes (especialidad en música)
		Dibujo
		Electrónica
		Mecánica Automotriz
		Telemática
<p>Fuente: Bases de datos de la investigación: "En busca de la equidad de género en la universidad. Un estudio de caso"</p>		

Nivel superior

El nivel superior de la Universidad de Colima tenía un promedio de 9 423 estudiantes por año (con un rango de 8,488-10,003) entre 1997 a 2005. En términos de la composición de la matrícula por sexo, entre 1997 a 2003, es similar al nivel medio superior, con un porcentaje mayor de mujeres, contando con un mínimo de 51% de mujeres en 1997 y un máximo de 54% en 1999. En 2004, hubo mayor porcentaje de hombres: 52% *versus* 48% mujeres. La tasa de hombres y mujeres fue igual, con 50% de cada uno de ellos en 2005 (véase gráfica 2).

El análisis de la composición, por sexo, según áreas del conocimiento en el nivel superior muestra que en términos de tendencias generales, los hombres predominan en tres áreas: 1) Ciencias Agropecuarias, con un rango de 77% en 2005 a 86% en 1997 y 2000; 2) Ciencias Naturales y Exactas, con un rango de 51% en 1999 a 68% en 2004; y 3) Ingeniería y Tecnología, con un rango de 79% en 2004 a 82% en 1999. En cambio, las mujeres predominan en tres áreas distintas: 1) Educación y Humanidades, con un rango de 53% en 1998 a 68% en 2004; 2) Ciencias Sociales, con un rango de 56% en 2005 a 67% en 2001; y 3) Salud, con un rango de 63% en 1999 a 70% en 2005. El área Económico Administrativa tiene equilibrio de género, manteniendo el rango de 40-60% de hombres y mujeres en el periodo analizado.

Gráfica 2. Matrícula del nivel superior, por sexo (1997-2005)



Igual que en el nivel medio superior, el análisis por carreras nos muestra que la diferenciación por sexo sigue un padrón dominante, aunque algunas carreras manifiestan un equilibrio entre hombres y mujeres (véase tabla 2). Como vimos en el nivel medio superior, las dos carreras del área de Ciencias Agropecuarias –Agrónomo y Médico Veterinario Zootecnista– están dominadas por hombres. Éstos, también predominan en todas las carreras del área de Ingeniería y Tecnología, con excepción de la carrera de Ingeniero Químico en Alimentos, donde no hay una tendencia clara por sexo. En contraste, las mujeres dominan las carreras del área de la Salud –Químico Farmacéutico Biólogo, Enfermería y Psicología– con excepción de la carrera de Médico Cirujano y Partero, donde hay equilibrio de género. En el área de Ciencias Naturales y Exactas los hombres predominan en las carreras de Matemáticas, Física y Oceanología Química, y las mujeres no predominan en ninguna carrera. Cuatro carreras no muestra una clara tendencia de género: 1) Biología; 2) Ciencias con Especialidad en Física; 3) Ciencias con Especialidad en Química; y 4) Oceanología.

El área Económico Administrativa muestra que las mujeres predominan en las carreras de Comercio Exterior, Contador Público y Administración de Servicios Turísticos, mientras que los hombres en Informática. En seis carreras dentro de esta área hay equilibrio de género: 1) Administración de Recursos Marinos; 2) Administración; 3) Administración de Empresas; 4) Mercadotecnia; 5) Administración Pública; y 6) Economía. En el área de las Ciencias Sociales y Administrativas, las mujeres predominan en la carrera de Trabajo Social, mientras que los hombres no predominan en ninguna carrera. Las carreras de Administración Pública y Ciencia Política y Derecho muestran un equilibrio de género.

El área de Educación y Humanidades ha tenido más carreras que las otras seis áreas de conocimiento y la mayoría están dominadas por mujeres, incluyendo Educación Especial, Pedagogía, Comunicación Social, Letras y Periodismo, Enseñanza de Lenguas, Música con Especialidad en Concertista Instrumental Orquestal y Diseño Artesanal; mientras que los hombres predominan en siete carreras: Arquitecto, Diseño Industrial, Educación Física, y Deporte, Música con Especialidad en Concertista Solista de Piano, Música con Especialidad en Composición y Música con Especialidad en Dirección Orquestal. Seis carreras tienen un equilibrio de género: 1) Diseño Gráfico; 2) Educación Media con Especialidad en Ciencias Naturales; 3) Educación Media con Especialidad

en Historia y Civismo; 4) Educación Media con Especialidad en Matemáticas; 5) Filosofía; y 6) Música con Especialidad en Teoría e Historia de la Música.

Tabla 2. Algunas carreras femeninas, masculinas y con equilibrio en el nivel superior (1997-2003)

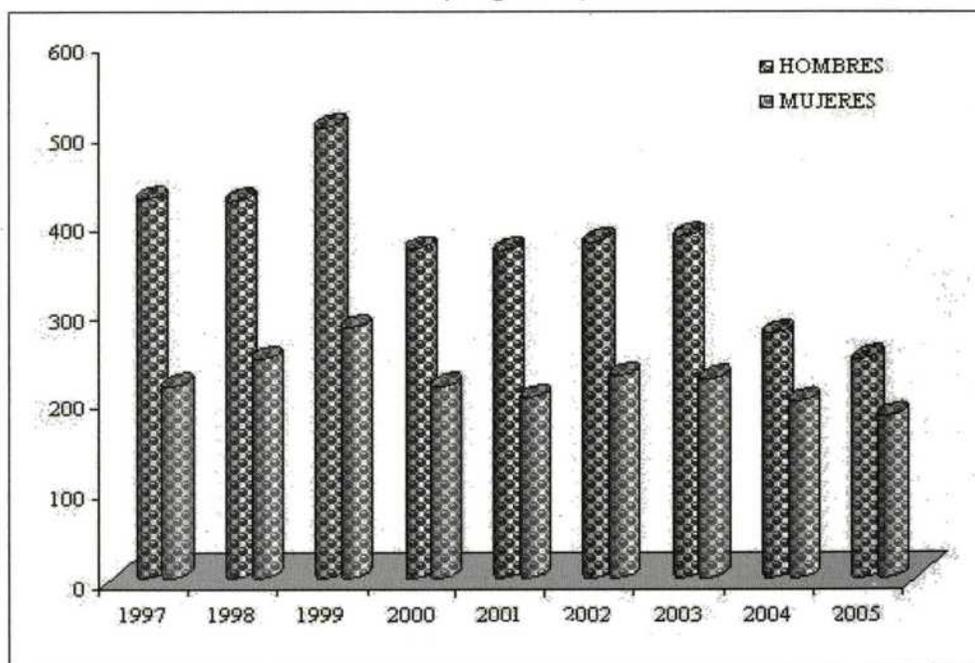
Femeninas	Con equilibrio	Masculinas
Administración	Administración	Agrónomo
Servicios Turísticos	Administración de Empresas	
Biología	Administración Pública	Arquitecto
Comunicación Social	Administración de Recursos Marinos	Diseño Industrial
Comercio Exterior	Ciencia Política	Educación Física
Danza Escénica	Contador Público	Ingeniero en Comunicaciones y Electrónica
Diseño Artesanal	Derecho	Ingeniero Oceánico
Educación Especial	Diseño Gráfico	Ingeniero Químico
Educación Media (Especialidad en Lengua y Literatura Española)*	Economía	Ingeniero Químico Metalúrgico
Enfermería	Educación Media (Especialidad en Ciencias Naturales)*	Ingeniero Topógrafo y Geodesta
Enseñanza de Lenguas	Educación Media (Especialidad en Historia y Civismo)*	Ingeniero Civil
Lengua Inglesa	Educación Media (Especialidad en Matemáticas)*	Informática
Letras y Periodismo	Filosofía	Ingeniero en Telemática
Música: Concertista Instrumental Orquestal	Mercadotecnia	Ingeniero en Sistemas Computacionales
Pedagogía	Médico Cirujano y Partero	Médico Veterinario Zootecnista
Psicología		Música (Especialidad en Composición)
Trabajo Social		Música (Concertista Solista de Piano)
Químico Farmacéutico		Música (Especialidad en Dirección Orquestal)
Biólogo		
Ingeniero Químico en Alimentos		
Acotaciones *Carreras liquidadas. Fuente: Bases de datos de la investigación: "En busca de la equidad de género en la universidad. Un estudio de caso".		

Nivel de posgrado

En el nivel de posgrado, el promedio de estudiantes matriculados por año, entre 1997 y 2005, fue de 604 (con un rango de 411-785). Viendo la composición de la matrícula por sexo, apreciamos que sin excepción, hay un porcentaje mayor de hombres, con un mínimo de 59% hombres en 2005 y un máximo de 67% en 1997 (véase gráfica 3).

Por áreas, los hombres en el posgrado dominan en Ciencias Agropecuarias (con un rango de 87% en 2003 a 70% en 1997), en Ciencias Naturales y Exactas (con un rango de 69% en 1997 a 100% en 1999, 2002 y 2003), en Económico Administrativas (con un rango de 54% en 2005 a 80% en 1997) y en Ingeniería y Tecnología (con un rango de 75% en 2005 a 88% en 1997). No hay una tendencia clara por sexo en las áreas de la Salud, Ciencias Sociales y Educación y Humanidades.

Gráfica 3. Matrícula de posgrado, por sexo (1997-2005)



La situación de género en nivel de posgrado en la Universidad de Colima refleja el escenario a nivel nacional, en donde las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los hombres” (Bustos Romero, 2003: 12). Según esta autora (*Ibid.*) el nivel de maestría tiene el porcentaje más alto tanto de mujeres como de hombres (71.3% y 71.8%, respectivamente), seguido por el nivel de especialización (22.6% y 20.5%, respectivamente). Las mujeres representan el 39.2%, o un poco más de un tercio, en doctorado (*Ibid.*: 13). La baja proporción de mujeres en posgrado, en parte puede ser explicada por la etapa de reproducción biológica que coincide con la edad aproximada en que se cursa el posgrado (25 años en adelante), pues muchas estudiantes renuncian a esta etapa profesional o no lo consideran como una opción atractiva compatible con la formación de una pareja, tener hijos y atender una casa (*Ibid.*)

Tabla 3. Algunos posgrados femeninos, masculinos y con equilibrio (1997-2003)

Femeninas	Con equilibrio	Masculinas
E. Orientación Familiar	M. Arquitectura	D. Ciencias Médicas
M. Trabajo Social	E. Medicina Familiar	E. Enseñanza Superior*
M. Desarrollo Docente	M. Fiscal	M. Acuacultura
E. Administración Serv. Enf.	M. Tecnología y Educación*	M. Medicina del Deporte*
E. Enfermería Quirúrgica	M. Finanzas	M. Telemática
M. Psicología Aplicada	M. Administración	E. Telefonía*
M. Literatura Hispanoamericana	M. Investigación Educativa*	M. Ing. Mecánica*
M. Lingüística	E. Relaciones Intergubernamentales*	M. Ing. Construcción
	M. Administración Justicia	M. Ing. Sísmica*
	M. Educación*	M. Geomática*
	M. Pedagogía	E. Construcción Obras Marítimas
	M. Ciencias Políticas y Administración Pública	M. Ciencias de la Tierra
		M. Computación
		M. Valuación de Bienes*
		D. Biotecnología
		D. Ciencias Pecuarias
Acotaciones *Posgrados liquidados Fuente: Bases de datos de la investigación; "En busca de la equidad de género en la universidad. Un estudio de caso".		

A manera de conclusión

Revisando la matrícula de la Universidad de Colima con una perspectiva de género, las mujeres predominan en los niveles medio superior y superior, pero los hombres predominan en el nivel de posgrado. En cuanto a la participación según áreas del conocimiento y carreras, el patrón en la Universidad de Colima imita el patrón nacional y de la región América Latina y El Caribe, en términos de carreras feminizadas y masculinizadas: los hombres siguen predominando en las áreas de Ciencias Agropecuarias, Ingeniería y Tecnología, Ciencias Naturales y Exactas, mientras las mujeres predominan en las Humanidades y Educación, Ciencias Sociales y Salud; es decir, en general, las mujeres y los hombres siguen eligiendo carreras relacionadas con los roles tradicionales. Un punto positivo permanece en la suma de las carreras con equilibrio de género en los tres niveles (34 carreras); lo cual refleja que sí existen carreras sin un estigma de género y, al mismo tiempo, la esperanza de que se ha dado un incipiente cambio dentro de la cultura y sociedad colimense.

Obviamente, nuestro análisis es cuantitativo, hay la necesidad de estudios más cualitativos para indagar los factores genéricos que influyen en la elección de una carrera y por otra parte “saber qué pasa con estas mujeres universitarias tanto en su formación como en las condiciones de ingreso al campo laboral, cómo viven la formación profesional, qué situaciones enfrentan” (Preciado Cortés, 2005:64). Estamos de acuerdo con Palomar Vereá (2005: 20-21) cuando argumenta que:

Se verá que no basta con conocer datos tales como el comportamiento de la matrícula por sexo, el número de titulados por sexo, la diferencia en el número de becarios, tomando en cuenta el sexo... Importa también saber si no hay una diferencia sustantiva en la manera en que, a partir del sexo de las personas y de todo un esquema de género, puede accederse al prestigio y la notoriedad en los mismos términos y con las mismas oportunidades, hombres y mujeres de las IES; y también importa calibrar el valor simbólico que tienen las tareas que desempeñan los sujetos en su seno, dependiendo de si son éstas realizadas por varones o por mujeres; o qué sofisticadas formas toman la discriminación de género, el sexismo y la homofobia en el mundo académico.

En este mismo tono de “ir más allá de los datos”, Bustos Romero (2003:15-18) propone algunas estrategias para promover el acceso de las mujeres a la educación superior y de su participación en este sector de educación, incluyendo: 1) La creación de oficinas para la igualdad de oportunidades en materia de empleo en las IES; 2) Las oficinas de orientación de carreras y los servicios de colocación de graduados deben adoptar medidas especiales para que las estudiantes estén plenamente informadas de las posibilidades y obstáculos que presentan las distintas profesiones respecto de la cuestión de la equidad de género; 3) A través de la orientación vocacional, deberían diseñarse y llevar a la práctica distintos programas que tiendan a la eliminación del sexismo en las carreras; es decir, de la superflua clasificación de las carreras femeninas y masculinas; y 4) Las IES deben potenciar al máximo la utilización de modelos y de mujeres pioneras en una profesión o área de conocimiento, como medio para informar y asesorar a las estudiantes sobre sus opciones profesionales.

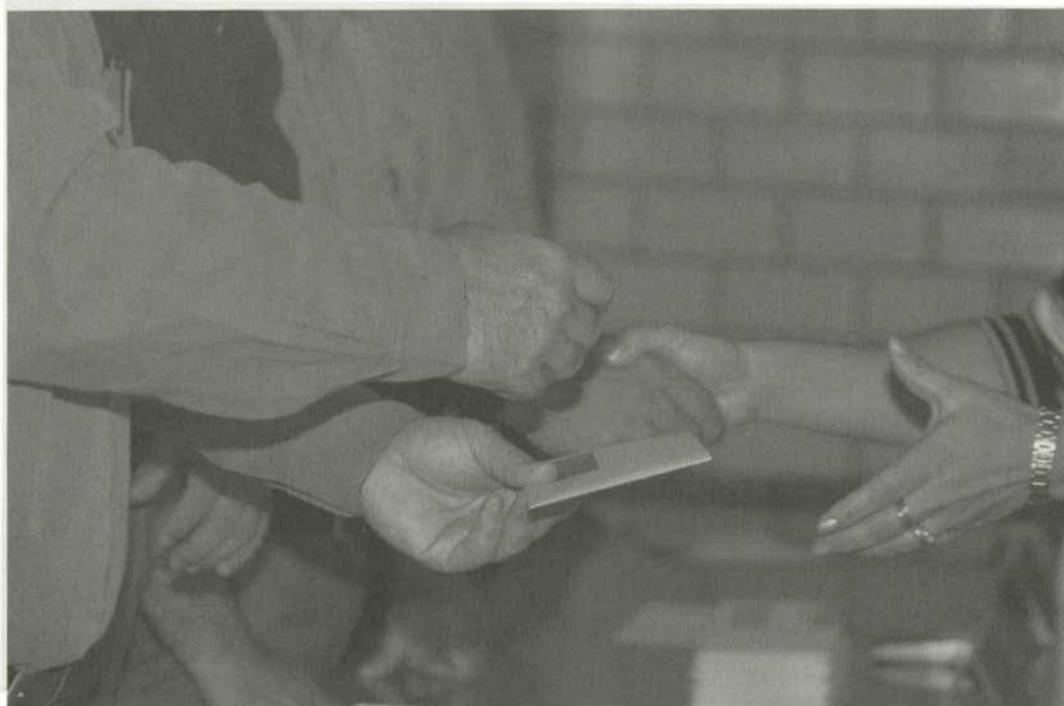
Estos puntos, junto con otras sugerencias para asegurar la equidad de género en la Universidad de Colima, están retomados en el último capítulo. Terminamos aquí reiterando la reflexión con que empezamos nuestro análisis: la Universidad de Colima, como todas las IES, es un espacio constituido por género. Dado el movimiento sociopolítico actual de la transparencia y los derechos humanos, las IES tienen la obligación de entender cómo el género estructura su organización y cultura institucional para poder crear soluciones que fomenten la equidad de participación de todas y todos sus estudiantes.

Referencias bibliográficas

- ACKER, J. (1992). Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- ANDERSEN, M. L. (2005). Thinking about Women: A Quarter Century's View. *Gender & Society*, 19(4), 437-455.
- BUSTOS ROMERO, O. (2003). Reconstrucción de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales. Trabajo presentado en el Primer Seminario Internacional sobre la Feminización de la Matrícula de Educación Superior en América Latina y el Caribe, Organizado por IESPAL/UNESCO-UDUAL, noviembre, México, D. F.
- CARDACI, D. (2005). ¿Ausentes o invisibles? Contenidos sobre las mujeres y los géneros en el currículo de licenciatura de universidades mexicanas. *Revista de estudios de género. La Ventana*, 21(3), 107-142.
- PALOMAR VEREA, C. (2005). La política de género en la educación superior. *Revista de estudios de género. La Ventana*, 21(3), 7-43.
- PAPADÓPULOS, J. y Radakovich, R. (s/f). Educación superior y género en América Latina y El Caribe, en: <http://www.iesal.unesco.org.ve> (Consultado el 5 de julio de 2007).
- PRECIADO CORTÉS, F. (2005). La participación de las mujeres en la educación superior. Transformaciones en la década 1995-2005. *GénEros: Revista de análisis y divulgación sobre los estudios de género*, 13(35), 50-58.
- RIDGEWAY, C. L. y Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- RISMAN, B. J. (2004). Gender as a Social Structure: Theory Wrestling Activism. *Gender & Society*, 18(4), 429-450.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, R. (1999). Género y políticas de educación superior en México. *Revista de estudios de género. La Ventana*, 10(2), 124-159.
- UNIVERSIDAD de Costa Rica, Rectoría. (2001). *Balance sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.



Alumnas, alumnos y maestros de la Facultad de Contabilidad y Administración de Colima.
(Foto: Jorge Ruiz, Fondo Dirección General de Información, AHUC, 7 de febrero del 2005).



Entrega de estímulos a la carrera docente.

(Foto: Jorge Ruiz, Fondo Dirección General de Información, AHUC, abril del 2005).

CAPÍTULO VI

Mujeres y hombres en el espacio laboral universitario

Florentina Preciado Cortés

El análisis sobre el origen del feminismo, las diversas corrientes del mismo y la institucionalización de los estudios de género tienen antecedentes políticos, sociales y culturales muy interesantes pero también bastante amplios para su revisión en este momento, ya que es un movimiento internacional con diversas manifestaciones en los distintos países; para profundizar en dicho tema puede consultarse: Acker, 1995; Hierro, 1995; Lamas, 1996; Bartra, 1999; Incháustegui, 1999; Gutiérrez, 2002; Lamas 2006, entre otras.

Sin embargo, cabe resaltar el hecho de que este movimiento ha dado origen a una serie de acciones que han permitido recuperar y valorar la subjetividad femenina; en palabras de Graciela Hierro: "El feminismo nace de los grupos de mujeres que a la menor provocación cuentan su historia. Comienzan a tomar conciencia de vivencias compartidas de dolor y sufrimiento y a comprender aquello que les sucede por el hecho de ser mujeres" (2006:27). De manera muy breve, señalamos que es desde la conciencia de las propias mujeres y externada en una práctica política de las relaciones entre mujeres, que surge el proyecto político de la diferencia sexual, que consiste esencialmente en cambiar la sociedad de modo que en ella tenga lugar lo que una mujer es y quiere ser. Entre los elementos de origen de esta perspectiva política en Italia, destaca la *Librería de las mujeres de Milán* (1975), y posteriormente, también la *Comunidad filosófica femenina Diótima* (1983) de la Universidad de Verona, surgida a iniciativa de mujeres de la propia universidad, con la intención de reflexionar sobre el movimiento feminista de una manera teórica y filosófica.

De forma específica, la presencia y participación de las mujeres en el ámbito universitario ha sido objeto de análisis por distintos grupos y asociacio-

nes, entre los que se pueden mencionar como ejemplos en el ámbito español: DUODA Centro de Investigación de Mujeres de la Universidad de Barcelona (1982), fundado por un grupo de historiadoras feministas de esa universidad, "movidas por el deseo de ser universitarias de otra manera", orientadas por el amor al conocimiento en relación de confianza y de estima, no de poder jerárquico burocratizado. La intención del grupo era tener un lugar en el que, en términos de lo simbólico, fueran señoras del juego porque con frecuencia, su presencia y trabajo en las aulas había sido poco agradable. A los pocos años de estar laborando, sintieron la necesidad de tener alumnas y alumnos que descubrieran y generaran genealogía femenina del saber, genealogía que restituyera el conocimiento a su matriz femenina y materna.

Y en la Universidad de Alicante la Asociación Universitaria de Estudios de la Mujer (AUDEM, 2000) nació de la necesidad de representar y hacer visible en el ámbito universitario la presencia de las mujeres y de su(s) saber(es). Por supuesto, hay grupos de otras universidades, pero aquí sólo se muestran algunos ejemplos.

En México, el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM, 1983), de El Colegio de México, ha ejercido un "liderazgo académico reconocido ampliamente en México y en el extranjero en el campo de los estudios sobre las mujeres y las relaciones de género, por medio de diversas actividades docentes, de investigación y difusión" (PIEM, 2007). Así como el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG, 1992) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), creado por un grupo de académicas de la propia institución con el propósito de promover, coordinar actividades y desarrollar trabajos académicos desde la perspectiva de género. En el caso de la Universidad de Colima, en 1994 se crea el Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG), considerando la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la reflexión e investigación teórica contemporánea; contribuyendo a entender las relaciones, la organización y las desigualdades sociales, desde un punto de vista más cercano a lo real. Entre los objetivos del centro destacan: la coordinación horizontal de esfuerzos aislados de distintas instancias y personas de la universidad que realizan o tienen interés en la investigación sobre el campo del género; así como promover la difusión y producción de conocimientos acerca del campo, especialmente entre los estudiantes, apoyando y asesorando tesis y trabajos de investigación (Universidad de Colima, 1994).

Como antecedente al CUEG está el surgimiento de la revista *GénEros* en 1993, coedición de la Universidad de Colima y la Asociación Colimense de Universitarias (ACU), creada en el mismo año. Se editaron 37 números de la época 1, el número 1 de la época 2, con periodicidad semestral, recién se ha publicado (Universidad de Colima, Centro Universitario de Investigaciones Sociales, 2007).

Es importante mencionar que en el 2004 el CUEG deja de ser centro para convertirse en el Programa de Estudios de Género (PUEG), con la misión de “promover y contribuir, desde el ámbito universitario, a la reflexión e incorporación de la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de proyectos de investigación y otras actividades académicas dirigidas a los diversos sectores sociales” (Universidad de Colima, PUEG, 2006). Como acción importante del CUEG (ahora PUEG) está el diplomado en Estudios de Género, surgido en 1996 y todavía vigente.

Mujeres y hombres en el ámbito académico

Hoy día es cada vez más visible y está creciendo la presencia social femenina en muchos campos; particularmente, es importante analizar y reflexionar sobre la participación que mujeres y hombres tienen en el espacio universitario tanto en lo académico como en la gestión, ya que la división sexual de las tareas que se realizan: las materias y grupos que se atienden o las funciones y los cargos que se desempeñan, responden a un estereotipo que prolonga la función maternal al ámbito escolar (Flecha García, 2003). De tal forma que, las funciones son representativas de la situación que el género juega en el aspecto laboral sobre todo cuando se asocia con el reconocimiento, el liderazgo y la autoridad. Hay una distinción de espacios, de tareas, de jerarquías y de reconocimientos que no aparecen de manera explícita pero que existen y son reconocidos por los miembros de la comunidad académica. Las mujeres siguen enfrentando obstáculos para su participación en los diferentes espacios del saber de la autoridad, “ya que las instituciones educativas siguen actuando, aunque no siempre de manera intencionada, como un lugar de reproducción de los sistemas de género” (Flecha García, 1995: 10).

En este sentido, podemos decir que la incorporación de las mujeres al trabajo académico de las universidades en México –como en otros lugares– ha sido lenta y difícil; ser académica en una universidad pública representa en

estos momentos todo un reto, un desafío del que todavía no hay mucho conocimiento debido, en parte, a que ni siquiera estadísticamente hay un desglose por sexo sobre el personal docente, administrativo y directivo.

Si la información numérica no muestra un desagregado por sexo de la composición de la matrícula y del personal académico, las mujeres se vuelven invisibles o no están, pero también es un indicativo de que la presencia femenina no ha logrado transformar las estructuras de las instituciones de educación superior y, por tanto, los conocimientos que en ellas se crean y se transmiten (Guil Bozal, 2001; Flecha García, 2003).

El desglose de las estadísticas por género es muy reciente, así por ejemplo: en el caso de las académicas de la UNAM, la institución de mayor prestigio de nuestro país, las mujeres –hasta hace muy poco– ocupaban entre el 35% y 40% de las plazas docentes (Estadísticas del personal académico de la UNAM, 2003).

De acuerdo con las estadísticas de la UNAM, en el 2004, el personal académico lo integraban 13 498 (40%) mujeres y 20 171 (60%) hombres, para sumar un total de 33 669. En el 2005, el número de mujeres y hombres aumentó ligeramente: 13 734 y 20 262, representando el mismo porcentaje de 2004 (Estadísticas del personal académico de la UNAM, 2004).

De igual forma, en 2006 se presentó otro aumento en el número de mujeres, siendo ahora 14 061, mientras que el número de hombres se mantiene casi igual: 20 327; con estas cifras el porcentaje sube un punto a favor de las mujeres representando el 41% del personal académico. Sin embargo, los datos de 2007 muestran una ligera disminución en el total del personal académico de la UNAM, reportando un total de 33 141; esta cifra se muestra sin desglose por género.

Los datos anteriores revelan el grado de avance de las mujeres en las tareas académicas en la UNAM, referencia importante en todos los sentidos para el resto de las instituciones del país.

Durante la última década el trabajo académico en las instituciones de educación superior, se ha transformado de manera importante; así, a la tarea básica de la docencia se le han sumado otras labores académicas, como la investigación, la tutoría y la gestión.

El desarrollo de la tarea de investigación –por parte del profesorado– es impulsada a partir del surgimiento del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), en 1996, con el objetivo general de:

Mejorar sustancialmente la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las IES como un medio para elevar la calidad de la educación superior (ANUIES, 1996:110).

Una de las principales funciones de los cuerpos académicos es la generación y aplicación del conocimiento, entendida como la realización de proyectos de investigación, incorporación de los alumnos a los proyectos, la difusión de productos de investigación y publicaciones; y en un segundo momento, la vinculación con otros cuerpos académicos nacionales e internacionales.

Vinculado a la tarea de investigación de calidad está el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), luego entonces, la pertenencia al mismo se vuelve un elemento importante para el profesorado universitario y para las instituciones, ya que ello refleja el reconocimiento a la tarea de investigación dentro de las instituciones de educación superior.

El SNI se creó en 1984 con la finalidad de reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en el nombramiento de investigador nacional (CONACYT, 2007). El objetivo del SNI es:

Premiar la labor de investigación en el país a través de un concurso científico y tecnológico, contribuyendo con ello a incrementar la competitividad internacional en la materia y a la resolución de los problemas nacionales; como premio se otorgan distinciones y estímulos económicos que certifican la calidad, productividad, trascendencia e impacto del trabajo de los investigadores seleccionados (CONACYT, 2007).

De acuerdo con la información histórica de este sistema, de 1991 al 2005, y considerando su composición por género, encontramos que en 1991 el 79% (4 870) de los integrantes pertenecían al sexo masculino y sólo el 21% (1 295) al sexo femenino, sumando en total 6 165 investigadores.⁶³ En quince años el número de investigadores casi se duplicó pasando de 6 165 a 12 096, sólo que en 2005 el 69% (8 352) eran varones y el 31% (3 744) mujeres. La presencia de las mujeres investigadoras se incrementó en diez puntos en quince años;

⁶³ Las distinciones del SNI se clasifican en tres categorías: I. Candidato a Investigador Nacional; II. Investigador Nacional con tres niveles; y III. Investigador Nacional Emérito.

es decir, la incorporación de las mujeres a este sistema privilegiado ha sido lenta, son pocas las que han logrado esta distinción que simboliza la calidad, el prestigio de su trabajo y de sus contribuciones científicas en el área en la que participan.

De acuerdo con los resultados de la convocatoria 2005, de los 972 *candidatos a investigador*⁶⁴ que ingresaron, el 39% (377) pertenecían al sexo femenino y el 61% (595) restante, al sexo masculino (CONACyT, 2006). Este incremento de mujeres al sistema se explica, en parte, por el número importante de mujeres que deciden concentrarse en su carrera académica, logrando incorporarse a una edad temprana a los estudios de doctorado (comparada con la edad en la que anteriormente se ingresaba a ese nivel) y así lograr su incorporación al sistema.

El número de investigadores en el SNI es importante porque las instituciones tienen como expectativa contar con más investigadores dentro de su planta académica, lo que implica la obtención de grados en poco tiempo y la producción académica constante. Esto provoca que el ambiente laboral se torne cada vez más exigente y demandante de perfiles, de nombramientos y de reconocimientos que, por supuesto, se asocian al nivel de estudios alcanzado y a la productividad académica.⁶⁵ Situación complicada y diferencial para hombres y mujeres, ya que los grados se obtienen en un momento distinto, el apoyo de pareja no siempre es igual; pero además, en el caso de las mujeres, la coincidencia de la etapa de formación académica con la de reproducción⁶⁶ demandan responsabilidades, atención y tiempo a aspectos de la vida personal y profesional con exigencias discrepantes; situación que en ocasiones la colocan en una disyuntiva.

Luego entonces, a pesar de que el discurso de la equidad de género está presente en la academia, la situación real es que el espacio universitario sigue siendo fuertemente masculino: la incursión de las mujeres en este terri-

⁶⁴ Para ingresar como candidato a investigador en el SNI es necesario contar con el doctorado y ser menor de 40 años. O bien, comprobar una amplia producción académica.

⁶⁵ Por productividad académica se entiende la publicación de artículos, de capítulos o libros, así como la participación con ponencias en congresos nacionales e internacionales.

⁶⁶ El Reglamento del SNI establece lo siguiente (Artículo 31): A las investigadoras cuyo embarazo ocurra durante el periodo de vigencia de su nombramiento, se les otorgará un año de prórroga. Mediante solicitud expresa de la interesada. En esos casos, la producción científica o tecnológica que requerirá presentar en la siguiente evaluación, será la correspondiente al periodo de vigencia de su nombramiento. Aplica sólo para un evento por periodo.

torio marcado implícitamente por el género, condiciona de manera importante su participación en el trabajo académico.

La presencia de las mujeres en la Universidad de Colima

En capítulos anteriores se ha tratado acerca de la incorporación y desarrollo de las mujeres en la Universidad de Colima, lo que a continuación se presenta es la situación de las mujeres más recientemente. Los datos corresponden a los últimos tres años, con la intención de presentar una radiografía de la actual participación femenina en la institución.

Como ya se había comentado, durante los últimos años el espacio universitario se ha convertido en un ámbito de competencia importante, ya que las instituciones y el profesorado son reconocidos a partir del logro de altos niveles de formación, pero también por la producción en investigación. Es importante considerar el factor de la competencia porque esto implica un esfuerzo adicional para las y los catedráticos de tiempo completo; el profesorado de la universidad no escapa a esta situación en donde además, la participación de las mujeres es limitada, ya que de acuerdo con los datos de 2004, de los 474 profesores de tiempo completo, el 74% (350) eran hombres y el 26% (124) mujeres; mientras que para el caso del personal de investigación, el 67% (39) pertenecen al sexo masculino y el 33% (19) al sexo femenino. La proporción por género es muy similar en ambos grupos, lo que muestra que, prácticamente, por cada diez hombres hay tres mujeres que participan como profesoras-investigadoras o investigadoras en la institución.

Estas proporciones se conservan al interior de los grupos, ya que si consideramos la categoría en el personal de docencia e investigación, tenemos que un 30% del profesorado titular C⁶⁷ son mujeres; en este nivel hay un total de 20 profesores.

⁶⁷ De acuerdo con el Estatuto del Personal Académico es la categoría más alta. La Convocatoria 2006 para promoción de categoría y nivel para profesores investigadores señalaba que para ser promovido a la categoría de profesor-investigador titular "C", además de los requisitos exigidos para alcanzar la categoría de titular "B" es necesario:

- Haber impartido cuando menos seis años de docencia frente a grupo y realizado actividades de investigación, en la materia o área de especialidad.
- Ser miembro del Sistema Nacional de Investigadores o haber sido distinguido por una instancia académica de prestigio nacional o internacional. (Convocatoria publicada en *El Comentario*, el sábado 16 de diciembre de 2006, p. 29).

Ahora bien, la incursión en el desempeño de tareas directivas u operativas relacionadas con cierto rango de autoridad se puede dar por múltiples vías como la administrativa, la académica, la investigación, etcétera. Sin embargo, destaca el dato de que 121 profesores ocupan un lugar de dirección, de los cuales 31 son mujeres y representan el 26%; es decir, la cuota general de participación de las mujeres es del 30%. El grado de participación de las mujeres en puestos directivos confirma que el cambio en las instituciones es lento, porque aunque son mixtas en su composición, siguen siendo androcéntricas (Santos, 2000); es decir, la estructura y la organización educativa se establecen desde una cultura patriarcal, en la que la masculinidad está ligada a la autoridad; de tal forma que la estructura de poder está condicionada por la dimensión de género.

Situación que, en otras investigaciones como las de Guil Bozal (2001) y Flecha García (2003), señalan que generalmente, al incorporarse a la universidad las profesoras tienen que adaptarse a un estilo de vida y de carrera académica masculina, "sin espacio para el reconocimiento de otro itinerario profesional con inevitables o deseadas interrupciones, por las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres, que suelen poner límites a su dedicación de tiempo a la carrera profesional y marcar ritmos diversos en el discurrir de ella" (2003: 30).

Las limitantes de las mujeres para su dedicación completa a su carrera y que se presentan en muchas ocasiones como causas de (auto) exclusión o impedimento para asumir un cargo son consecuencia de la forma de concebir su papel en la sociedad, en el trabajo y en la familia; entre las causas están: la necesidad de atender la casa, la obligación de cuidar a los hijos e hijas, la posibilidad de quedar embarazada, la falta de confianza en sí misma, la historia condicionada, los estereotipos femeninos, entre otros factores, pero sobre todo, lo que Santos califica como "la atribución causal errónea" en la que cuando un hombre realiza mal su tarea de la dirección, se suele argüir que es incompetente, que es poco responsable o que tiene problemas que le impiden cumplir con dicha tarea; en cambio, cuando se trata de una directora, la causa de su mal desempeño o resultados radica en su condición de mujer (2000:62).

Ahora bien, la diferencia en los itinerarios, como producto de las diferencias biológicas interviene, entre otros factores, de manera determinante

en la movilidad horizontal, pero también en la vertical; es decir, les lleva más tiempo ascender de categoría como profesoras y hace aún más difícil obtener un puesto directivo, asociado –generalmente– con la toma de decisiones y la autoridad. Cabe agregar que es en el grupo de hombres donde se produce la discusión sobre asuntos de gestión y de toma de decisiones (Flecha García, 2003), reuniones en las que las mujeres no participan.

Tabla 1. Personal académico por categoría y sexo (2004)

Tipo de personal	H	%	M	%	Total
Técnicos(as) académicos(as)	49	82	11	18	60
Asociado(a) A	20	100	0	0	20
Asociado(a) B	7	100	0	0	7
Asociado(a) C	3	43	4	57	7
Titular A	7	70	3	30	10
Titular B	6	100	0	0	6
Titular C	6	60	4	40	10
Profesor(a) de asignatura	746	68	350	32	1096
A*	423	69	190	31	613
B**	323	67	160	33	483
Académico(a) de carrera, profesor(a)-investigador(a)	350	74	124	26	474
Asociado(a) A	113	77	33	23	146
Asociado(a) B	24	80	6	20	30
Asociado(a) C	119	67	59	33	178
Titular A	53	78	15	22	68
Titular B	27	84	5	16	32
Titular C	14	70	6	30	20
Total	1145	70	485	30	1630
Nota: Las personas pueden estar consideradas en más de una ocasión, debido a que desarrollan varias actividades a la vez. *Incluye al profesorado de educación media superior. **Incluye al profesorado de educación superior o técnico superior universitario.					
Fuente: Entrevista al director General de Recursos Humanos (Lic. Juan José Guerrero Rolón) por Sara G. Martínez el 21 de abril de 2004.					

En el 2004 había 474 profesores de tiempo completo; para el 2006, el profesorado de tiempo completo aumentó a 581, de los cuales 430 son hombres y 151 mujeres (Universidad de Colima, 2007: 3) que representan el 74 y 26%, respectivamente. En dos años se sumaron un poco más de cien profesores, pero la distribución por género no cambió, los porcentajes mantuvieron la misma proporción.

De acuerdo con datos de la propia institución, las primeras profesoras se incorporaron a la universidad en la década de los setenta, por lo menos los registros de reconocimiento de más de veinticinco años de labores eso muestran,⁶⁸ escasamente hace apenas tres décadas que las mujeres iniciaron de manera formal la carrera docente. Durante estas tres décadas las mujeres han avanzado en la obtención de un número mayor de horas frente a grupo, consiguiendo en muchas ocasiones el medio tiempo o tiempo completo; la incursión en actividades como la investigación y la gestión, y por supuesto; mejorando sus niveles de formación. Todo ello avala su acceso e incorporación al trabajo académico; sin embargo, su presencia sigue siendo minoritaria, situación que prevalece en muchas de las instituciones de México y de diferentes países.

Por ejemplo, en el caso de la Universidad de Sevilla, las profesoras representaban el 30% (2001); porcentaje que no resultaba proporcional con el número de doctoras en la institución. Mientras que en el caso de la UNAM, la proporción de mujeres dentro de los diferentes niveles de los nombramientos de investigador de tiempo completo, de profesor de carrera titular de tiempo completo y de técnico académico titular de tiempo completo, tiene una relación inversa con éstas. A más alta jerarquía, menor participación femenina (Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello, 2006).

⁶⁸ Los registros de reconocimiento de más de veinticinco años de labores de 2000 señalan a dos mujeres y diecinueve hombres.

En el 2004 había 474 profesores de tiempo completo; para el 2006, el profesorado de tiempo completo aumentó a 581, de los cuales 430 son hombres y 151 mujeres (Universidad de Colima, 2007: 3) que representan el 74 y 26%, respectivamente. En dos años se sumaron un poco más de cien profesores, pero la distribución por género no cambió, los porcentajes mantuvieron la misma proporción.

De acuerdo con datos de la propia institución, las primeras profesoras se incorporaron a la universidad en la década de los setenta, por lo menos los registros de reconocimiento de más de veinticinco años de labores eso muestran,⁶⁸ escasamente hace apenas tres décadas que las mujeres iniciaron de manera formal la carrera docente. Durante estas tres décadas las mujeres han avanzado en la obtención de un número mayor de horas frente a grupo, consiguiendo en muchas ocasiones el medio tiempo o tiempo completo; la incursión en actividades como la investigación y la gestión, y por supuesto, mejorando sus niveles de formación. Todo ello avala su acceso e incorporación al trabajo académico; sin embargo, su presencia sigue siendo minoritaria, situación que prevalece en muchas de las instituciones de México y de diferentes países.

Por ejemplo, en el caso de la Universidad de Sevilla, las profesoras representaban el 30% (2001); porcentaje que no resultaba proporcional con el número de doctoras en la institución. Mientras que en el caso de la UNAM, la proporción de mujeres dentro de los diferentes niveles de los nombramientos de investigador de tiempo completo, de profesor de carrera titular de tiempo completo y de técnico académico titular de tiempo completo, tiene una relación inversa con éstas. A más alta jerarquía, menor participación femenina (Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello, 2006).

⁶⁸ Los registros de reconocimiento de más de veinticinco años de labores de 2000 señalan a dos mujeres y diecinueve hombres.

Tabla 2. Personal que labora en la Universidad de Colima, por sexo (2004)

Tipo de personal	Hombres	%	Mujeres	%	Total
1. Administrativo (total)	395	51.57	371	48.43	766
a) Servicios generales	355	88.31	47	11.69	402
b) Secretarial	11	3.77	281	96.23	292
c) Técnico(a)	29	40.28	43	59.72	72
2. Académico	895	69.65	390	30.35	1285
2.1. En investigación (total)					
a) Investigadores(as)*	39	67.24	19	32.76	58
B) Personal de apoyo**	ND	ND	ND	ND	ND
2.2. Docente de asignatura (por horas) (total NMS + NS)	746	68.07	350	31.93	1096
Docente de asignatura nivel medio superior	423	69	190	31	613
Docente de asignatura nivel superior	323	66.87	160	33.13	483
Docente de asignatura nivel posgrado (total)***	103	78.63	28	21.37	131
Docente de asignatura posgrado local	33	71.74	13	28.26	46
Docente de asignatura posgrado visitante	70	82.35	15	17.65	85
PTC nivel medio superior	53	71.62	21	28.38	74
PTC nivel superior	279	74.6	95	25.4	374
PTC nivel posgrado****	87	63.04	51	36.96	138
3. De confianza	294	56.54	226	43.46	520
Mandos medios (oficiales administrativos)	224	51.61	210	48.39	434
Personal directivo (funcionarios)	70	81.4	16	18.6	86
Total	1767	62.44	1063	37.56	2830
Acotaciones:					
*Personal que pertenece al Sistema Nacional de Investigadores.					
**Incluye técnicos académicos titulares y asociados adscritos a centros de investigación y otras dependencias.					
***Incluye al profesorado de asignatura local y visitante, registrado en la Dirección General de Posgrado.					
****El profesorado de tiempo completo que participa en posgrado es un subconjunto del profesorado del nivel superior.					
Nota:					
Las personas pueden estar consideradas en más de una ocasión, debido a que desarrollan varias actividades a la vez.					
ND/ No Disponible.					
Fuente:					
Entrevista al director General de Recursos Humanos (Lic. Juan José Guerrero Rolón) por Sara G. Martínez el 21 de abril de 2004.					

Participación en el programa de estímulos al desempeño docente

En la carrera académica el nombramiento es importante porque refleja la posición en la institución, pero también significa la posibilidad de participar en una serie de actividades y programas, como el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) cuyo:

objetivo fundamental es el de valorar las actividades del personal docente de tiempo completo para estimular su desempeño, dedicación y permanencia, y otorgar a aquellos que destaquen en su labor académica un incentivo económico diferenciado de acuerdo al nivel alcanzado con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación (Universidad de Colima, *El Comentario*, p. 13; 17 de enero de 2007).

Si analizamos los resultados, durante los últimos años, encontramos que en el 2003 resultaron beneficiados un total de 307 profesores, de los cuales el 27% (83) fueron mujeres; en el 2004, de los 319 beneficiados, un 26% (83) fueron mujeres. En el 2005 el número de docentes bajó a 282, de los cuales el 29% (83) fueron mujeres; en el 2006 las mujeres siguieron representando el mismo porcentaje del total de beneficiados.

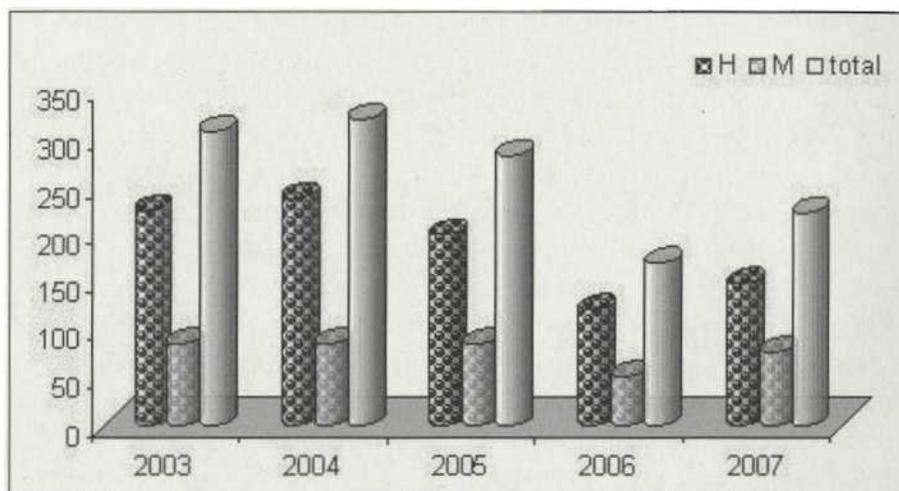
Las cifras reflejan la composición de la planta académica de tiempo completo, ya que uno de los requisitos para participar es tener este tipo de nombramiento, como lo señala la convocatoria del programa.

Cabe destacar que conforme se ha avanzado en el tiempo, el número de docentes beneficiados va a la baja, sobre todo en el 2006, ya que en dicha convocatoria se beneficiaron sólo 168 personas: 71% (119) hombres y el 29% (49) mujeres; un requisito que se agregó a esta convocatoria y que pudo ser determinante para la participación fue contar con el perfil PROMEP,⁶⁹ mismo que se obtiene después de ser evaluado por desempeño comprobado en docencia, tutoría, investigación y gestión.

En la convocatoria 2007 del ESDEPED se presentaron 239 solicitudes. Los resultados beneficiaron a 222 profesores: 75 (34%) mujeres y 147 (66%) hombres. El 61% de las mujeres se concentran entre los niveles tres y cinco,

⁶⁹ El perfil PROMEP se obtiene por un periodo de tres años y se puede ratificar una vez cumplido el plazo que marca el nombramiento.

Gráfica 1. Resultados de estímulos al desempeño del personal docente (2003-2007)



mientras el 55% de los hombres se concentran del nivel cuatro al siete. El nivel más alto es el ocho, en donde sólo hay seis mujeres que representan el 8% y 21 hombres que representan el 14% (Universidad de Colima, *El Comentario*, 2007).

De acuerdo con la información oficial⁷⁰ hay 270 profesores con perfil PROMEP, de los cuales 181 son hombres y 89 son mujeres, que representan el 67 y 33 por ciento, respectivamente. Si consideramos el total de PTC en

Tabla 3. Personal docente que recibió estímulos al desempeño por sexo (2003-2007)

Año	H	%	M	%	Total
2003	224	73	83	27	307
2004	236	74	83	26	319
2005	199	71	83	29	282
2006	119	71	49	29	168
2007	149	67	73	33	222

Fuente:
Resultados de las convocatorias publicadas anualmente en periódico *El Comentario*.

⁷⁰ La información de la página web de la Coordinación General de Docencia tiene los datos actualizados hasta el 2006.

el mismo año, resulta que el 58% de las profesoras con este nombramiento tienen también el perfil PROMEP, mientras que en el caso de los hombres, es el 42%. Estas cifras pueden estar indicando que a pesar de que las mujeres representan menos del 30% de los PTC, tienen mejores niveles de desempeño académico por lo que más de la mitad ha obtenido el perfil PROMEP.

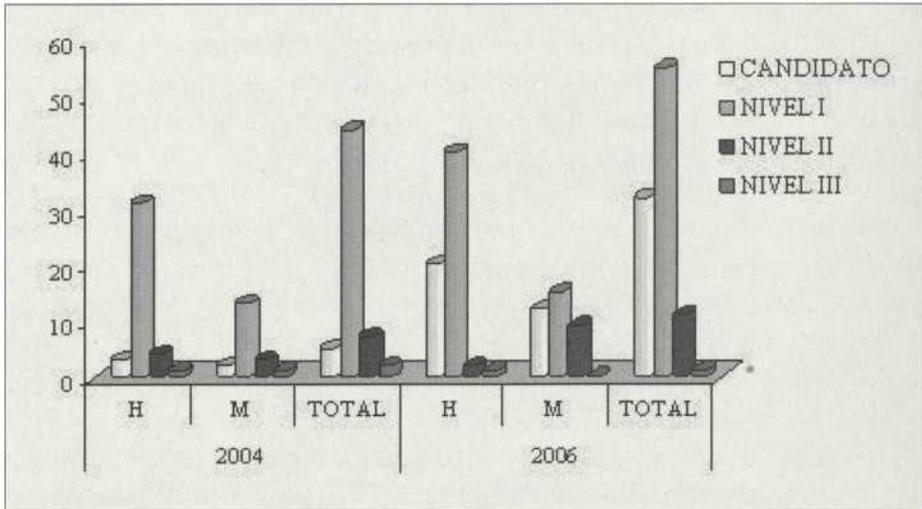
Hasta aquí, los indicadores ponen en evidencia el compromiso y dedicación de las académicas en su trabajo, ganan espacios como profesoras de tiempo completo, logran buenos niveles en el programa de estímulos y han obtenido el perfil PROMEP. Sin embargo, el acceso, la participación y reconocimiento del trabajo de las mujeres en el mundo académico, es todavía limitado. La inclusión en los diferentes sistemas de reconocimiento demanda un mayor esfuerzo para ellas, sobre todo cuando se compagina con la maternidad y el cumplimiento de actividades familiares y domésticas; la doble o triple jornada disminuye de manera importante las posibilidades de hacer un doctorado, lograr publicaciones y alcanzar el éxito profesional (Acker, 1995).

Es importante recordar que la obtención de una plaza de tiempo completo, los grados académicos y el perfil PROMEP permiten la participación en el ESDEPED; mientras que la posibilidad de ingreso al SNI depende de los grados y la productividad en investigación, principalmente. Ambos programas, además del reconocimiento profesional implican una mejora significativa en los ingresos.

En su investigación, Guil identifica el techo de cristal para las académicas de la Universidad de Sevilla, señalando que no es tanto en la docencia, donde suelen tener la mayor carga lectiva, pero sí en la investigación, donde encuentran serias dificultades para dirigir una tesis doctoral y ser responsables de grupos de investigación (2001). El argumento es que son muy jóvenes para dirigir una tesis, así que terminan quedando en segundo o tercer lugar; lo que conlleva dificultades en las posibilidades de promoción y también en la consecución de un curriculum de investigadora. Esta situación parece no suceder en la Universidad de Colima, ya que las profesoras e investigadoras participan de manera activa en la dirección de proyectos de investigación y en la asesoría de tesis en los distintos niveles de formación.

A continuación, una gráfica que ilustra el número de hombres y mujeres que se encontraban en el SNI en el 2004: 19 (32.75%) de los 58 investigadores eran mujeres.

Gráfica 2. Integrantes del Sistema Nacional de Investigadores por nivel y sexo (2004 y 2006)



De acuerdo con la información de la Coordinación General de Investigación Científica, en el 2006 había 99 investigadores incorporados al SNI, el 29% mujeres y el 71% hombres. Sobre los niveles, encontramos lo siguiente:

Tabla 4. Investigadores Incorporados al Sistema Nacional de Investigadores (2006)

Estatus	Mujeres	%	Hombres	%
Candidato	12	41.37	20	28.57
Nivel I	15	51.72	40	57.14
Nivel II	2	6.89	9	12.85
Nivel III	—	—	1	1.42
Total	29	99.98	70	99.98

Fuente:
 Página web de la Coordinación General de Investigación Científica
<http://www.ucof.mx/acerca/coordinaciones/cgic/nivel.php?res=3>

Participación en el Fideicomiso “Ramón Álvarez Buylla de Aldana”

La Universidad de Colima establece en 1997 el Fondo “Ramón Álvarez-Buylla de Aldana” (FRABA) para financiar proyectos de investigación presentados por profesores de tiempo completo, con la obligación de que los proyectos incluyeran –como participantes– al menos dos estudiantes de licenciatura por año. Los objetivos de este programa son:

- Incentivar a los profesores de tiempo completo (PTC) para el desarrollo de proyectos de investigación.
- Inducir en los estudiantes interés por la investigación científica desde las etapas formativas
- Fomentar la vinculación entre los académicos y el sector social y productivo
- Favorecer el equilibrio entre las actividades académicas de los PTC
- Orientar la generación y la innovación hacia aspectos de interés local y regional

(Coordinación General de Investigación Científica, 2007).

La primera convocatoria aparece en 1999, desarrollándose los primeros proyectos durante el 2000. De acuerdo con la información de la Coordinación General de Investigación Científica, fueron aceptados 68 proyectos de investigación en el 2001 y las mujeres participaron en 22 de ellos, representando el 32%; los 46 proyectos restantes quedaron en manos del sector masculino.

En la convocatoria 2004 se aprobaron 78 proyectos, de los cuales 26 estaban dirigidos por mujeres y 52 por hombres, que representan el 33% y 67%, respectivamente.

Tabla 5. Convocatorias Fondo "Ramón Álvarez Bulla de Aldana", proyectos aprobados, por sexo de los responsables. 2004-2007

Año	Proyectos aprobados	Sexo del responsable			
		M	%	F	%
2004	20	15	75.00	5	25.00
2005	64	47	73.43	17	26.56
2006	60	49	81.66	11	18.33
2007	69	57	82.6	12	17.39

Fuente:
Página web de la Coordinación General de Investigación Científica
<http://www.ucoi.mx/acerca/coordinaciones/cgic/proyectos.php?res=1>

El grado académico de los responsables es principalmente el de doctorado: 50% en el caso de proyectos de mujeres y 67% de proyectos de hombres.

Participación en la gestión

De acuerdo con el organigrama de la institución, la Rectoría representa la máxima autoridad institucional unipersonal, pues por encima de ella está únicamente el Consejo Universitario. También se considera de primer nivel la Secretaría General y las Coordinaciones Generales asociadas a las funciones sustantivas y a otros desempeños relevantes de apoyo, como la financiera y de tecnologías. De las siete dependencias de este nivel 2 (28%) son encabezadas por mujeres; en otro ámbito de competencia distinto y meramente administrativo se encuentran las cinco Delegaciones Regionales (encargadas de la administración escolar y financiera de los bachilleratos, escuelas y facultades): sólo una (14%) mujer se encuentra en este nivel como delegada. El tercer nivel corresponde a las direcciones generales que dependen de las coordinaciones y a las seis instancias denominadas de *staff* o "de apoyo", dos (33%) dirigidas por mujeres.

En otro nivel de decisiones se encuentran los directores de bachilleratos, escuelas y facultades y centros de investigación, mismos que conforman la base de la pirámide organizacional, representada por 58 directivos, de los cuales quince (26%) eran mujeres en 2004. De esta manera, la estructura formal representa una cadena de niveles jerárquicos; cada uno de estos

niveles presenta una división administrativa en la cual los superiores tienen autoridad sobre los subordinados que se encuentran en los niveles inferiores, aumentando la autoridad y la responsabilidad a medida que se asciende en la escala jerárquica.

Las cifras de presencia de las mujeres -por niveles jerárquicos- apuntan a una invisibilidad de éstas desde el organigrama, al mismo tiempo que evidencian una mayor cantidad de mujeres en el nivel operativo, pero aún así el porcentaje no supera el 30%. Sin embargo, como apoyo básico de los puestos directivos, sí encontramos una fuerte presencia femenina.

En general, el 72% de las dependencias están dirigidas por hombres, así los puestos de mayor jerarquía siguen siendo para este grupo. Situación que se comparte con otras instituciones como la Universidad de Guadalajara, en donde de los "16 puestos más altos en la jerarquía sólo dos están ocupados por mujeres (13%)" (García, 2004: 138).

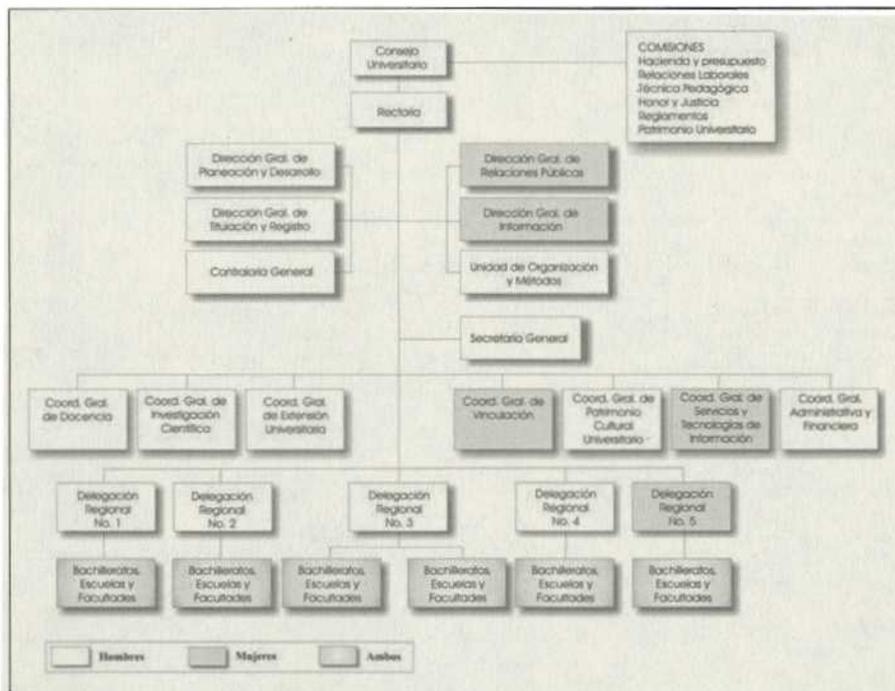
Las posiciones ocupadas por hombres y mujeres reflejan la permanencia de los esquemas tradicionales de género: hombres dirigiendo el trabajo de las mujeres, mientras que las áreas en las que las mujeres han logrado ascender son áreas en las que históricamente han ganado presencia como contaduría, administración, abogacía y comunicación; ya que "el desempeño de estos puestos requiere experiencia (expertise) en lugar de poder de decisión" (García, 2004: 139). Designados como "puestos de soporte" para los hombres.

Con relación a las comisiones del Consejo Universitario, es significativa la menor participación de las mujeres en un espacio por demás importante, ya que de acuerdo con la Ley Orgánica de la Universidad de Colima (1980), el Consejo Universitario es la máxima autoridad de la universidad con las facultades de "expedir las normas legales, reglamentos y disposiciones generales, orientadas a la mejor organización y funcionamiento de la universidad, que no estén reservadas por esta ley a otra autoridad" (Universidad de Colima, 1980:4), entre otras.

Tabla 6. Dependencias por sexo de los titulares con base en el organigrama (2004)

Cargo	M	F	Cargo	M	F
Rectoría			Secretaría General		
Coordinación General de Docencia			Coordinación General de Vinculación		
Coordinación General de Investigación Científica			Coordinación General de Patrimonio Cultural Universitario		
Coordinación General de Extensión Universitaria			Coordinación General de Servicios y Tecnologías de Información		
Coordinación General Administrativa y Financiera			Dirección General de Planeación y Desarrollo Institucional		
Delegación Regional 1			Dirección General de Titulación y Registro Profesional		
Delegación Regional 2			Dirección General de Información		
Delegación Regional 3			Contraloría General		
Delegación Regional 4			Dirección General de Relaciones Públicas		
Delegación Regional 5			Unidad de Organización y Métodos		
Directores(as) de bachilleratos y escuelas técnicas			Directores(as) de facultades, escuelas superiores e institutos		
Bachillerato Técnico 1			Arquitectura y Diseño		
Bachillerato Técnico 2			Ciencias		
Bachillerato Técnico 3			Ciencias Biológicas y Agropecuarias		
Bachillerato Técnico 4			Ciencias de la Educación		
Bachillerato Técnico 5			Ciencias Marinas		
Bachillerato Técnico 6			Ciencias Políticas y Sociales		
Bachillerato Técnico 7			Ciencias Químicas		
Bachillerato Técnico 8			Contabilidad y Administración (Colima)		
Bachillerato Técnico 9			Contabilidad y Administración (Tecomán)		
Bachillerato Técnico 10			Contabilidad y Administración (Manzanillo)		
Bachillerato Técnico 11			Derecho		
Bachillerato Técnico 12			Economía		
Bachillerato Técnico 13			Enfermería		
Bachillerato Técnico 14			Filosofía		
Bachillerato Técnico 15			Ingeniería Civil		
Bachillerato Técnico 16			Ingeniería Electromecánica		
Bachillerato Técnico 17			Ingeniería Mecánica y Eléctrica		
Bachillerato Técnico 18			Lenguas Extranjeras		
Bachillerato Técnico 19			Letras y Comunicación		
Bachillerato Técnico 20			Medicina		
Bachillerato Técnico 21			Medicina Veterinaria y Zootecnia		
Bachillerato Técnico 22			Mercadotecnia		
Bachillerato Técnico 23			Pedagogía		
Bachillerato Técnico 24			Psicología		
Bachillerato Técnico 26					
Bachillerato Técnico 27			Trabajo Social		
Bachillerato Técnico 28					
Bachillerato Técnico 29			Telemática		
Bachillerato Técnico 30					
Bachillerato Técnico 31			Instituto Universitario de Bellas Artes		
Técnica de Enfermería					
<p>Acotaciones: Los niveles se asignaron a partir de la estructura del organigrama, que corresponde a las dependencias en el 2004. Fuente: Del organigrama: Universidad de Colima. Rectoría. (www.ucol.mx/universidad/oranigrama2.php). Base de datos de la investigación: En busca de la equidad de género en la universidad. Un estudio de caso.</p>					

Figura 1. Organigrama de la Universidad de Colima, considerando sexo de los titulares (2004)



Fuente: Organigrama de la Universidad de Colima, Rectoría.
www.ucol.mx/universidad/organigrama2.php

La integración del Consejo Universitario "será paritario y estará integrado por los siguientes elementos:

1. El rector, que fungirá como presidente del consejo, y tendrá derecho a voz, y en caso de empate, a voto de calidad.
2. El secretario general, que fungirá como relator y fedatario con voz pero sin voto.
3. Por los directores de las escuelas y facultades.
4. Por un representante de la Federación de Estudiantes Colimenses y por otro de la organización laboral reconocida por el Consejo Universitario.
5. En las escuelas que se impartan diversas carreras o que trabajen en

varios turnos, deberán designar un representante de maestros y otro de alumnos, de tal manera que cada carrera o turno tenga dentro del Consejo Universitario la correspondiente representación paritaria, como si se tratara de un plantel independiente”, así lo señala el artículo 9 de la Ley Orgánica de la Universidad de Colima.

Ya habíamos señalado que las mujeres representan el 30% en casi todos los ámbitos de la institución, por tanto, la composición del Consejo Universitario refleja esa misma situación.

La persistencia de los roles tradicionales de género provocan que ante la alternativa de ocupar o luchar por un puesto directivo, las mujeres se vean obligadas a decidir entre su vida personal y laboral, tal como señala Fernández “la explicación de los escasos porcentajes de mujeres en los niveles más altos de poder universitario reside en razones de naturaleza institucional, entremezcladas con los intereses psicológicos y los deseos de la propia mujer, que coartan o detienen su carrera profesional” (1989: 166).

Por otro lado, Fernández Rius encuentra que en el caso de las académicas de La Habana, aún permanecían estereotipos patriarcales con respecto al rol de la mujer, en especial en su condición de madre-esposa, que se sigue viviendo desde lo tradicional; lo que contribuye a la conservación y perpetuidad de los roles (2000:4). A pesar de que en la Universidad de La Habana la presencia femenina es importante: el 61% del Claustro⁷¹ es femenino, el 43% de los docentes titulares y el 50% de los directivos.

⁷¹ En el caso de la Universidad de La Habana, el claustro está conformado por el conjunto de todos los profesores de la institución. Este claustro de profesores convoca y se reúne en determinadas ocasiones para discutir asuntos de interés general. En el caso de esta universidad, por su tamaño, cabe la posibilidad de que estas reuniones se hagan por facultad, convocando al claustro de la facultad de manera independiente.

Tabla 7. Áreas universitarias y personal que las encabeza, por sexo (2004)

Dependencias	Titulares por sexo				
	Masculino	%	Femenino	%	Total
Coordinaciones generales	5	71	2	29	7
Direcciones generales	20	71	8	31	28
Centros de estudios, investigación, institutos, programas y otros similares	15	71	7	29	22
Secretarías que dependen de la Rectoría	5	100	0	0	5
Museos	3	60	2	40	5
Delegaciones regionales					
Delegados	4	80	1	20	5
Direcciones de administración escolar	4	80	1	20	5
Direcciones de servicios administrativos	3	60	2	40	5
Administraciones de centros de cómputo	3	60	2	40	5
Contralorías	3	60	2	40	5
Centros de autoacceso de inglés	1	14	6	86	7
Planteles superiores					
Direcciones	19	70	8	30	27
Coordinaciones académicas*	19	76	6	24	25
Coordinaciones de posgrado**	23	65	11	32	34
Secretarías administrativas de planteles superiores	7	26	19	73	26
Planteles de nivel medio superior (bachillerato)					
Direcciones	24	77	7	23	31
Coordinaciones académicas***	13	57	10	43	23
Secretarías administrativas****	8	44	10	56	18
Acotaciones:					
*Algunas facultades cuentan con dos coordinadores, coordinadoras o ambos. Otras no cuentan con coordinadores académicos.					
**Algunas facultades cuentan con dos o tres coordinador(as) de posgrado. Otras no cuentan con coordinador(as).					
***Algunos bachilleratos no cuentan con coordinador(as) académico(as).					
****Algunos bachilleratos no cuentan con este puesto.					
Fuente:					
Bases de datos en la investigación: en busca de la equidad de género en la universidad. Un estudio de caso.					

A manera de conclusión.

Apuntamos que los retos para la participación de la mujer en el campo laboral universitario son de distinta índole: culturales, sociales, incluso personales. La Universidad de Colima es una institución joven en la que el profesorado de tiempo completo dedicado al trabajo académico es una figura muy reciente, con un poco más de dos décadas, lo que –de alguna manera– permite señalar que la incursión de las mujeres en la carrera académica a pesar de ser relativamente corta, ha empezado a dar frutos; ellas ocupan algunos puestos de dirección, participan en el desarrollo de proyectos de investigación; además de hacer una aportación académica importante al obtener la incorporación al SNI, la aprobación del perfil PROMEP, el reconocimiento en el ESDEPED, y por supuesto, en la docencia.

Lo anterior nos permite decir que los primeros pasos están dados, los retos están presentes y, muy probablemente, de acuerdo con Fernández Rius (2000), las mujeres académicas sintetizan –al menos potencialmente– las rupturas y discontinuidades más significativas con respecto a los roles de género patriarcales, ya que ellas representan al grupo emergente que busca el cambio.

Referencias bibliográficas

- ACKER, Sandra (1995). *Género y educación*, Madrid: Narcea.
- ANUIES (1996). "Programa de mejoramiento del profesorado de las Instituciones de educación superior". En: *Revista de la Educación Superior*, No. 101, México: ANUIES. pp. 99-173.
- BARTRA, Eli (1998). *Debates en torno a la metodología feminista*, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- _____ (1999) El movimiento feminista en México y su vínculo con la academia. En: revista *La Ventana* No. 10, México: Universidad de Guadalajara.
- BUQUET, Ana; Cooper, Jennifer; Rodríguez, Hilda y Botello, Luis (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía*. México, UNAM.
- CONACyT (2003). "Resultados de la convocatoria 2003. Sistema Nacional de Investigadores", México.
- _____ (2006). Sistema Nacional de Investigadores. Resultados de la convocatoria 2006. (Consultado el 28 de octubre de 2006: http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html).
- _____ (2007). Sistema Nacional de Investigadores. (Consultado el 28 de junio de 2007: http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html).
- El Colegio de México. PIEM. Programa interdisciplinario de estudios de la mujer. (Consultado el 25 de abril de 2007: http://piem.colmex.mx/prog_fort.htm).
- FERNÁNDEZ Rius, Lourdes (2000). "Roles de género -mujeres académicas- ¿conflictos?" En: Organización de Estados Iberoamericanos. (Consultado el 19 de junio de 2007: <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>).
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, C. (1989). La mujer en la universidad española. Docencia, investigación y poder. Datos y aspectos cualitativos. En: *Revista de educación*, 290.
- FLECHA GARCÍA, Consuelo (2003). La mirada de las mujeres al mundo académico. En: *Revista Argentina de Sociología*, noviembre-diciembre, año/vol. 1, número 001. Buenos Aires: Consejo de profesionales de sociología, pp. 27-43.
- GARCÍA GUEVARA, Patricia (2004). *Mujeres académicas. El caso de una universidad estatal mexicana*. México: U de G. y Editorial Plaza y Valdés.

- GUIL BOZAL, Ana (2001). Desvelando techos de cristal: los consejos de departamentos universitarios. En: Actas del II Consejo internacional de AUDEM. La difusión del conocimiento en los estudios de las mujeres. Dinámicas y estrategias de poder y ciudadanía. Universidad de Alicante.
- _____ (2002) El cambio social en España. Visiones y retos de futuro. Mujeres, universidad y cambio social: tejiendo redes. (Consultado el 5 de junio 2007: http://www.amit-es.org/descarg/ana_guil.pdf).
- GUTIÉRREZ CASTAÑEDA, Griselda. (Coord.) (2002). Feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina. México: PUEG.
- HIERRO, Graciela (Comp.) (1995). *Estudios de género*. México. Editorial Torres asociados.
- INCHAUSTEGUI ROMERO, Teresa (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. En: revista *La Ventana* No. 10, México: Universidad de Guadalajara.
- INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2006). Continúa la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral. Comunicado de prensa 26. (Consultado el 3 de julio 2007 en <http://www.inmujeres.gob.mx/>).
- LAMAS, Marta (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, Miguel Ángel Porrúa Editores-PUEG.
- _____ (2006) *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. México, Taurus.
- MARTÍNEZ, Sara G.; Cruz, Sara L. y Rodríguez Ma. de los Ángeles. (2004). Equidad de género en la universidad. Balance actual y perspectivas para el desarrollo. Colima, Universidad de Colima. Mecnograma.
- MUNDUATE, Lourdes (2003). Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. En: *Revista de Psicología Social* 2003, 18 (3).
- OSORIO MADRID, Raúl (2005). Las mujeres investigadoras en educación; sus logros y retos. En: revista *La Ventana*, No. 21, México: Universidad de Guadalajara, pp. 143-186.
- SANTOS GUERRA, Miguel Ángel (Coord.) *El harén pedagógico*, Barcelona: Editorial Graó.

UNIVERSIDAD DE COLIMA (1980). Ley orgánica de la Universidad de Colima. (Consultada el 10 de septiembre de 2007): http://www.ucol.mx/universidad/secretariageneral/doctos/Decretos/Ley_Organica.pdf

_____ (1994) Rectoría. Acuerdo No. 4, Universidad de Colima, Colima.

_____ (2006) Programa Universitario de Estudios de Género. Programa de trabajo enero- diciembre de 2006. Mimeo

_____ (2007) Centro Universitario de Investigaciones Sociales. (Consultado el 30 de julio en <http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgic/cuis1/género.php>).

_____ (2007) Coordinación General de Investigación Científica. (Consultada 18 de abril de 2007: <http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgic/Index.php>).

_____ (2007, enero 17). Convocatoria ESDEPED. *El Comentario*, p. 13.

_____ (2007, marzo 28). Observatorio. Más y mejores mujeres. Comunicado No. 21. Colima.

_____ (2007, marzo 28). Resultado del ESDEPED. *El Comentario*, p. 13.

_____/Coordinación General de Docencia (2007). Relación de profesores de tiempo completo (PTC) con perfil deseable. (Consultado el 30 de mayo 2007 en <http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/documentos.htm>).

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (2004). Estadísticas del personal académico de la UNAM 2004. (Consultado el 30 de mayo 2007) en: http://dgapa.unam.mx/programas/Informacion_aca/estadisticas_lazul2004/estadisticas%202004.html



Entrega de reconocimientos a la excelencia académica, nivel superior "Profr. Rubén Vizcarra Campos". (Foto: Jorge Ruiz, Fondo Dirección General de Información, AHUC, 2 de mayo 2005).



Integrantes de la Asociación Colimense de Universitarias (ACU), a unos meses de haberse creado (1993), afuera del Paraninfo. (Colección particular de Sara Lourdes Cruz Iturríbarria).

CAPÍTULO VII

Indicadores de equidad de género en la universidad

Sara Lourdes Cruz Iturribarría

En la línea de este proyecto, un sistema de indicadores representa una valiosa herramienta que tiene como finalidad dar a conocer, en forma clara y sencilla, la situación que guardan mujeres y hombres, en este caso, en la educación y en el mercado de trabajo. Un sistema de indicadores es de gran utilidad para caracterizar la situación de las mujeres con relación a la de los hombres, así como para disponer de información estadística oportuna y confiable que permita monitorear y evaluar acciones encaminadas a mejorar las condiciones de unos y otras.

Consideramos que la Universidad de Colima, por ser una institución de vanguardia dentro del estado, en donde se concentran recursos intelectuales de alto nivel, debe contar con un sistema de indicadores de género que permita hacer el seguimiento de los cambios en la situación de las mujeres con relación a la de los hombres, valorando los avances en torno a la equidad de género. Es, además, recomendable que la universidad promueva y aplique indicadores de género, para formular y monitorear sus políticas académicas, constatando y registrando la evolución del tema de equidad en la institución.

Qué son y cómo se construyen los indicadores de género

Uno de los grandes retos que enfrentamos en la actualidad, es contar con información confiable que permita tomar las decisiones más adecuadas para el cumplimiento de los compromisos institucionales. Los indicadores estadísticos, sin lugar a dudas, constituyen una herramienta indispensable para afrontar estos retos. No existe, actualmente, una definición oficial de organis-

mos nacionales o internacionales, sólo algunas referencias que los describen como: "Herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos, medidas verificables de cambio o resultado." (ONU, 1999: 18)

Una de las definiciones más utilizadas por diferentes organismos es la de Bauer, quien dice que: "Los Indicadores sociales [...] son estadísticas, serie estadística o cualquier forma de indicación que nos facilite estudiar dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto." (Cit. por Horn, 1993: 147).

Los indicadores de género pretenden mostrar las diferencias que existen entre mujeres y hombres en materia de población, educación, empleo, salud, justicia y seguridad, protección social, condiciones de vida, cultura, ocio y participación ciudadana; de tal manera que se pueda disponer, en un solo documento, los datos necesarios para el estudio y la observación de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres (<http://www.madrid.org/iestadis/fijas/>). Para el caso que nos ocupa, contemplaremos los relacionados con la educación y la situación del empleo en la universidad.

La situación de las mujeres en la Universidad de Colima

En la universidad, la llegada de las mujeres ha sido un proceso lento pero constante, al grado de que actualmente están presentes en casi todos los espacios académicos y administrativos, sin que esto quiera decir -de ninguna forma- que por ello haya sido erradicada la discriminación de género. La presencia fuerte de las mujeres se ha circunscrito a las carreras más cercanas a los espacios domésticos, principalmente los del servicio a los otros como son: el cuidado, la alimentación, la salud, el apoyo, las labores de organización, principalmente en las tareas de facilitar y respaldar a las figuras masculinas y sus actividades.

Por otro lado, está la exclusión de los hombres en algunos ámbitos que -en principio- se podría interpretar como situación de equilibrio, de compensación, pero que en la revisión de estos ámbitos encontramos que son un elemento más de profundización del fenómeno de desigualdad y discriminación, que ensanchan las brechas de la división sexual del trabajo, también en este terreno, dado que ellos están ausentes en aquellas carreras consideradas como de menor estatus social y económico.

Una vez superada la llegada de las mujeres a la universidad, se podría esperar que su presencia fuera equilibrada; es decir, cercana al 50% en todos sus espacios. El consenso internacional acepta como válido un rango de entre 40 y 60%, para que la menor presencia de cualquiera de los sexos en un espacio, no sea considerada como evidencia de discriminación; los indicadores que contempla este documento, atienden a la necesidad de apreciar la falta de balance que en este terreno se presenta, con el propósito de sugerir medidas compensatorias que provoquen una situación más equilibrada para hombres y mujeres en la institución, como una evidencia de que, como se espera, la universidad esté realmente a la vanguardia de los cambios sociales.

Indicadores de género para la universidad

Con el propósito de detectar y sistematizar el seguimiento de la información sobre la situación de equidad de género al interior de la universidad, proponemos el manejo de –por lo menos– los siguientes indicadores básicos:

1. Indicador de presencia equitativa de género, obtenido a partir de la aplicación de las siguientes fórmulas:

A. Sector administrativo

$$A = 1 - \frac{(\text{Núm. de administrativas} - \text{Núm. de administrativos})}{\text{Núm. total de personal administrativo}}$$

$$A.1 = 1 - \frac{(\text{Núm. de secretarías} - \text{Núm. de secretarios})}{\text{Núm. total de personal secretarial}}$$

$$A.2 = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres en servicios generales} - \text{Núm. de hombres en servicios generales})}{\text{Núm. total de personal de servicios generales}}$$

B. Sector académico

$$B = 1 - \frac{(\text{Núm. de académicas} - \text{Núm. de académicos})}{\text{Núm. total de personal académico}}$$

C. Sector estudiantil

$$C = 1 - \frac{(\text{Núm. de estudiantes mujeres} - \text{Núm. de estudiantes hombres})}{\text{Núm. total de estudiantes}}$$

2. Indicador de participación equitativa de género en la toma de decisiones, a través de la siguiente fórmula:

D. Toma de decisiones

$$D = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres directivas} - \text{Núm. de hombres directivos})}{\text{Núm. total de personal directivo}}$$

3. Indicador de acceso equitativo de género a los recursos y las oportunidades

E. Becas

$$E = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres con beca} - \text{Núm. de hombres con beca})}{\text{Núm. total de alumnos(as) con beca}}$$

F. Proyectos de investigación financiados

$$F = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres con investigación financiada} - \text{Núm. de hombres con investigación financiada})}{\text{Núm. total de académicos(as) con investigaciones financiadas}}$$

El rango del indicador va de 0 a 1. El 1 indica presencia paritaria de género; 0, que alguno de los sexos está excluido. La presencia de entre el 40% y el 60%, toma el valor mínimo de 0.8, por lo que se aspira a que este indicador se aproxime al valor de 1 y nunca sea menor a 0.8. Para establecer la equidad de género a nivel institucional, se calculan los valores de A, B y C y se dividen entre tres para obtener el promedio:

$$\text{Índice de equidad de género} = \frac{\text{Indicador A} + \text{Indicador B} + \text{Indicador C}}{3}$$

Para calcular este índice por cada dependencia académica universitaria, se obtiene –este mismo promedio– con los valores de A, B y C relativos a la dependencia. (Universidad de Costa Rica, 2001: 39-47).

Tabla 1. Indicadores de género para instituciones de educación superior

Indicadores básicos	Fórmula
1. Indicador de presencia equitativa de género	
A. Sector administrativo	$A = 1 - \frac{(\text{Núm. de administrativas} - \text{Núm. de administrativos})}{\text{Núm. total de Administrativos}}$ $A.1 = 1 - \frac{(\text{Núm. de secretarías} - \text{Núm. de secretarios})}{\text{Núm. total de personal secretarial}}$ $A.2 = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres en servicios generales} - \text{Núm. de hombres en servicios generales})}{\text{Núm. total de personal de servicios generales}}$
B. Sector académico	$B = 1 - \frac{(\text{Núm. de académicas} - \text{Núm. de académicos})}{\text{Núm. total de académicos(as)}}$
C. Sector estudiantil	$C = 1 - \frac{(\text{Núm. de estudiantes mujeres} - \text{Núm. de estudiantes hombres})}{\text{Núm. total de estudiantes}}$
2. Indicador de participación equitativa de género en la toma de decisiones	
D. Toma de decisiones	$D = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres autoridades} - \text{Núm. de hombres autoridades})}{(\text{Núm. total de autoridades universitarias})}$
3. Indicador de acceso equitativo de género a los recursos y las oportunidades	
E. Becas	$E = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres con beca} - \text{Núm. de hombres con beca})}{\text{Núm. total de alumnos(as) con beca}}$
F. Proyectos de investigación financiados	$F = 1 - \frac{(\text{Núm. de mujeres con investigación} - \text{Núm. de hombres con investigación})}{\text{Núm. total de académicos con investigaciones}}$

Resultados de la aplicación de los indicadores:

A. Sector administrativo

$$A = 1 - \frac{(371 - 395)}{766} = 0.969$$

$$A.1 = 1 - \frac{(281 - 11)}{292} = 0.076$$

$$A.2 = 1 - \frac{(47 - 355)}{402} = 0.234$$

(Véase tabla 2 en el capítulo VI, página 155).

B. Sector académico

$$B = 1 - \frac{(485 - 1,145)}{1,630} = 0.596$$

(Véase tabla 2 en el capítulo VI, p. 155).

C. Sector estudiantil

$$C = 1 - \frac{(11,330 - 11,214)}{22,544} = 0.995$$

(Véase anexo 1, tabla 3 en el capítulo VII, p. 184).

D. Toma de decisiones

$$D = 1 - \frac{(50 - 155)}{205} = 0.488$$

(Véase tabla 2 en el capítulo VI, p. 155).

E. Becas

$$E = 1 - \frac{(3,208 - 2,963)}{6,171} = 0.961$$

(Véase anexo 2, tabla 4 en el capítulo VII, p. 184).

F. Proyectos de investigación

$$F = 1 - \frac{(5 - 15)}{20} = 0.500$$

(Véase tabla 5 en el capítulo VI, p. 161).

Tabla 2. Resultados de la aplicación de los Indicadores de género para la Universidad de Colima (2004)

Indicadores básicos	Fórmula
1. Indicador de presencia equitativa de género	
	$A = 1 - \frac{(317 - 395)}{766} = 0.969$
A. Sector administrativo	$A.1 = 1 - \frac{(281 - 11)}{292} = 0.076$
	$A.2 = 1 - \frac{(47 - 355)}{402} = 0.234$
B. Sector académico	$B = 1 - \frac{(485 - 1,145)}{1630} = 0.596$
C. Sector estudiantil	$C = 1 - \frac{(11,330 - 11,214)}{22,544} = 0.995$
2. Indicador de participación equitativa de género en la toma de decisiones	
D. Toma de decisiones	$D = 1 - \frac{(50 - 155)}{205} = 0.488$
3. Indicador de acceso equitativo de género a los recursos y las oportunidades	
E. Becas*	$E = 1 - \frac{(3,208 - 2,963)}{6,171} = 0.961$
F. Proyectos de investigación financiados	$F = 1 - \frac{(5 - 15)}{20} = 0.500$
Anotaciones: *Los datos corresponden a las becas otorgadas en el periodo 2003-2004	

Interpretación de los resultados / Áreas de oportunidad

A. Sector administrativo

La aplicación del indicador de equidad de género en el sector administrativo, en general, es de un 0.969, muy cercano al 1; esto, en primera instancia nos muestra que existe una situación de equidad en este sector; y haciendo un análisis más fino, encontramos que este indicador se nivela por la presencia

mayoritaria de mujeres como secretarías (96.23%), en contraposición de la fuerte presencia de personal masculino en los servicios generales (88.31%), lo que finalmente refleja que sí hay una marcada diferencia sexual en los puestos que son ocupados por hombres y mujeres.

B. Sector académico

En este sector de la institución, según nos muestra el resultado del indicador, que es de 0.596, muy lejano al 1, se enfrenta todavía un marcado desnivel de acceso de las mujeres a este campo ocupacional. Al efectuar el ejercicio de diferenciar personal por horas de tiempos completos, encontramos también una clara lejanía con el 1, que sería el punto de equilibrio:

B.1 Personal académico de tiempo completo (nivel superior)

$$B.1 = 1 - \frac{(95 - 279)}{374} = 0.509$$

B.2 Personal académico por asignaturas (nivel superior)

$$B.2 = 1 - \frac{(160 - 323)}{483} = 0.663$$

C. Sector estudiantil

Este sector presenta un nivel de equidad que refleja claramente la entrada decidida de las mujeres a la formación profesional, que se ve opacada por dos factores: las áreas de concentración femenina y masculina, en donde encontramos un alto porcentaje de carreras masculinizadas, el 38.61%, en donde la presencia de las mujeres está por debajo del 40% y que, coincidentemente, guardan una relación bastante directa con un mayor reconocimiento social y económico, como son toda la gama de ingenierías y ciencias naturales; y, por otro lado, se destaca el 31.37% de carreras feminizadas, en donde se nota una ausencia de hombres y una relación de menor nivel de reconocimiento económico y social, como son, por ejemplo: Enfermería, Trabajo Social, Pedagogía. Un análisis por dependencia nos daría certidumbre de esta falta de equidad; pondremos sólo un ejemplo de ello:

La Licenciatura en Ingeniería Civil:

$$1 - \frac{\text{Núm. de estudiantes mujeres} - \text{Núm. de estudiantes hombres}}{\text{Núm. total de estudiantes}}$$

$$C = 1 - \frac{(20 - 208)}{228} = 0.176$$

(Véase anexo 3, tabla 5 en el capítulo VII, p. 185).

La Licenciatura de Educación Especial:

$$1 - \frac{\text{Núm. de estudiantes mujeres} - \text{Núm. de estudiantes hombres}}{\text{Núm. total de estudiantes}}$$

$$C = 1 - \frac{(240 - 16)}{256} = 0.125$$

(Véase anexo 4, tabla 6 en el capítulo VII, p. 186).

D. Toma de decisiones

Entre el sector que en la Universidad de Colima toma las decisiones político-académico-administrativas, se observa una muy lejana situación de equidad, un 0.488, muy lejos del 1 deseado; en ninguno de los puestos de decisión se encuentra ni el 30% de participación femenina, manteniéndose un promedio de 24% de mujeres en los diferentes puestos de este nivel. La situación representa, por lo tanto, una gran área de oportunidad que requiere acciones afirmativas que nivelen la presencia de mujeres en un espacio tan importante, como es el de la toma de decisiones.

E. Becas

En el apoyo que reciben las y los estudiantes universitarias(os) de escasos recursos para la conclusión de sus estudios, podemos constatar una situación equitativa muy cerca del 1 que es el punto de equidad (0.961), por lo que en el acceso a las oportunidades de estudio, las mujeres han alcanzado, en la Universidad de Colima, una situación satisfactoria. Aquí es necesario destacar que un criterio para el otorgamiento de las becas ha sido el desempeño académico, por lo que se podría considerar que, además de la situación de marginación económica, es el esfuerzo de las estudiantes lo que les ha permitido acceder a esas oportunidades y no una política ex profeso que pretenda la equidad en este aspecto.

F. Proyectos de investigación

En virtud de que la realización de proyectos de investigación con financiamiento es vista como una de las expresiones más claras de la productividad y el reconocimiento académico, encontramos que la participación de las mujeres en estos terrenos tiene aún mucho camino por recorrer, cuyo indicador de 0.500, se encuentra aún muy lejos del 1, que es nuestro indicador de equidad; en este caso, es necesario aclarar que dado que existe una menor participación de mujeres –en general– en el área académica, esto, sin duda, se debe reflejar también en la menor participación en proyectos de investigación.

Recomendaciones para acortar las brechas de género en la institución educativa

Es indudable que los datos arrojados por estos indicadores, y en general por el resto de la investigación, nos muestran el gran avance de las mujeres dentro de la institución. La universidad no es más un espacio exclusivo para hombres, las mujeres han irrumpido en forma decidida en las aulas universitarias, han ocupado los espacios y las oportunidades que la misma ofrece; no obstante esta situación, hay aún zonas a las cuales no han logrado acceder en forma significativa y éstos son todavía cotos de los hombres que mantienen una barrera invisible para la llegada de las mujeres; entre ellos, los más significativos son los espacios de poder, las áreas en donde se toman las decisiones; algunas áreas académicas en donde la presencia de alumnas y académicas es aún un deseo lejano y que, como dijimos anteriormente, guardan una relación directa con sectores laborales de mayor reconocimiento económico y social.

La ausencia de equidad no se circunscribe, en el caso de la institución, al no acceso de las mujeres; es un hecho que esta inequidad afecta también a la población masculina, ya que en otras áreas académicas y administrativas se percibe un desequilibrio que, como lo concebimos en este trabajo, es de una participación menor al 40% y, que –en este caso– los hombres pueden demandar mayores oportunidades de participación.

Habría que mencionar que debe establecerse en la Universidad de Colima una política clara en favor de la equidad de género y, además, estrategias y acciones concretas para alcanzarla.

Por lo expuesto hasta este momento, respecto a la situación de equidad de género en la Universidad de Colima, consideramos que es un imperativo universitario el diseño de estrategias, de acciones afirmativas que contrarresten la brecha laboral y de oportunidades que enfrentan aún las mujeres con respecto a los hombres, ya que –como mencionamos– aunque hay sectores con ausencia de población masculina; éstos, generalmente, no son los más favorecidos socio-económicamente hablando.

En el terreno académico estudiantil, se percibe la necesidad de incrementar acciones de orientación vocacional, en donde tanto hombres, como mujeres reconozcan que ningún espacio científico o profesional está reservado única y exclusivamente para alguno de los dos sexos; que la capacidad, la preparación y la inteligencia, son los únicos límites que podrían obstaculizar el acceso a cualquiera de las áreas que ofrece la institución y que estos factores no guardan una relación directa con el sexo de nacimiento.

Es necesario, por otro lado, hacer un seguimiento del avance de la equidad de género dentro de la universidad, en donde, por lo menos cada dos años se apliquen los indicadores de género con el propósito de constatar los avances en el desarrollo de las políticas de equidad y, para ello se hace indispensable establecer que todos los datos y las estadísticas que se lleven en la institución, sean desagregadas por sexo.

Finalmente, consideramos prioritario continuar este esfuerzo a través de un estudio cualitativo en donde, a partir de un acercamiento a los recursos humanos de la institución –de todos los niveles– podamos desentrañar los roles de género que aún persisten en el espacio privado, familiar, personal, y que trascienden y afectan las actividades laborales, exigiendo obligaciones sociales y personales diferenciadas para hombres y mujeres, como son: el cuidado de la salud familiar, la educación de los hijos, el cuidado de enfermos y ancianos y, en general, la organización del hogar. Todo esto con el propósito de desarrollar políticas laborales acordes con la realidad que actualmente enfrentamos los y las universitarias.

La universidad, en este terreno, debería ser congruente con la misión que tienen las instituciones de educación superior: de formar con valores, de promover cambios sociales que favorezcan una convivencia más armónica, equitativa y justa.

Anexos

Anexo 1. Tabla 3. Matrícula total por nivel educativo y sexo (2004)

Nivel educativo	Masculino	%	Femenino	%	Total
Medio superior	6,043	47.6	6,648	52.4	12,691
Superior	4,796	51.7	4,473	48.3	9,269
Posgrado	375	64.2	209	35.8	584
Total	11,214	49.7	11,330	50.3	22,544

Fuente:
Bases de datos de la investigación: En busca de la equidad de género. Un estudio de caso.

Anexo 2. Tabla 4. Becas otorgadas a estudiantes por delegación regional y sexo (2004)

Delegaciones	Sexo				Total
	M	%	F	%	
Colima	1,054	43.8	1,350	56.2	2,404
Coquimatlán	487	68.2	227	31.8	714
Villa de Álvarez	397	35.5	721	64.5	1,118
Tecomán	609	61.3	384	38.7	993
Manzanillo	416	44.2	526	55.8	942
Total	2,963	48.0	3,208	52.0	6,171

Fuente:
Bases de datos de la investigación: En busca de la equidad de género. Un estudio de caso.

Anexo 3. Tabla 5. Matrícula por área y por plantel de Ciencias Exactas e Ingeniería (2005)

Plantel	Carrera	M	F	Total	% M	% F	Por plantel
Facultad de Ciencias	Física	19	4	23	83%	17%	52
	Matemáticas	20	9	29	69%	31%	
Facultad de Ingeniería Civil	Ingeniería Civil	208	20	228	91%	9%	303
	Topógrafo Geomático	46	7	53	87%	13%	
	Maestría: Ingeniería Civil	9	0	9	100%	0%	
	Maestría: Ciencias de la Tierra	9	4	13	69%	31%	
Facultad de Ciencias Químicas	Químico Farmacéutico Biólogo	69	104	173	40%	60%	367
	Ingeniero Químico en Alimentos	62	56	118	53%	47%	
	Ingeniero Químico Metalúrgico	51	14	65	78%	22%	
	Doctorado en Ciencias Químicas	7	4	11	64%	36%	
Facultad de Ciencias Marinas	Oceanología	31	32	63	49%	51%	261
	Ingeniería Oceánica	56	9	65	86%	14%	
	Administración de Recursos Marinos	57	59	116	49%	51%	
	Especialidad en Administración Portuaria	7	4	11	64%	36%	
	Maestría en Ciencias del Mar	5	1	6	83%	17%	
Total		656	327	983	67%	33%	983
Fuente: Martínez, Sara G. (2007). Mujeres en humanidades, Ciencias Exactas e Ingeniería, Mecanograma, p. 4.							

Anexo 4. Tabla 6. Matrícula por área y por plantel de Educación y Humanidades (2005)

Plantel	Carrera	M	F	Total	% M	% F	Por plantel
Escuela de Filosofía	Filosofía	22	23	45	49%	51%	45
Facultad de Ciencias de la Educación	Educación Especial	16	240	256	6%	94%	695
	Educación Física y Deporte	213	71	284	75%	25%	
	Educación media (especialidad Matemáticas)	79	76	155	33%	67%	
Facultad de Lenguas	Enseñanza de Lenguas	74	149	223	44%	56%	223
Facultad de Letras y Comunicación	Comunicación Social	14	18	32	50%	50%	349
	Letras y Periodismo	10	10	20	44%	56%	
	Letras Hispanoamericanas	17	22	39	41%	59%	
	Periodismo	33	47	80	24%	76%	
	Lingüística	12	39	51	33%	68%	
	Comunicación Social	39	81	120	43%	57%	
Facultad de Pedagogía	Maestría en Literatura	3	4	7	21%	79%	344
	Pedagogía	69	261	330	7%	93%	
Instituto Universitario de Bellas Artes	Maestría Pedagogía	1	13	14	23%	77%	91
	Profesor Asociado	3	10	13	29%	71%	
	Danza						
	Licenciatura en Danza	15	36	51	74%	26%	
	Escénica						91
	Licenciatura en Música	20	7	27	37%	63%	
		640	1107	1747			1747
Investigación: Martínez, Sara G. (2007). Mujeres en Humanidades, Ciencias Exactas e Ingeniería, Mecanograma, p. 5							

Referencias bibliográficas

- HORN, Robert V. *Statistical Indicators for the Economic and Social Sciences*. Cambridge, University Press, Hong Kong, 1993.
- INSTITUTO COLIMENSE DE LA MUJER (1999). Programa estatal de la mujer 1999-2003. Colima, Gobierno del Estado de Colima.
- MARTÍNEZ, Sara G. (2007). *Mujeres en humanidades*. Ciencias exactas e ingeniería, Mecanograma, p. 19.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (1999). Integrated and Coordinated Implementation and Follow-up of Major. United Nations conferences and summits. Nueva York, Estados Unidos de América, 10 y 11 de mayo. Consultado en internet en la página www.un.org/documents/ecosoc/docs/1999/e1999-11. 29 de abril de 2002.
- UNIVERSIDAD DE COSTA RICA. Rectoría (2001). *Balance sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica*. Costa Rica.



Presentación de la revista *GénEros* en el Auditorio de la Facultad de Contabilidad y Administración de Colima, en 1994. (Colección particular Sara Lourdes Cruz Iturrubarría)

CAPÍTULO VIII

La conciencia transformadora de género en la universidad

Sara G. Martínez

Karla Kral

[Se nos presenta] una nueva tarea intelectual y práctica: la de desarrollar una teoría crítica de reconocimiento, en que se identifiquen y defiendan las versiones de las políticas culturales de la diferencia que pueden ser coherentemente combinadas con las políticas sociales de igualdad.

Nancy Fraser

(1995: 69; traducción propia)

En este último capítulo, retomamos los conceptos de igualdad y equidad de género, los cuales nos han guiado en la discusión del estatus de género en el caso de la Universidad de Colima, para ofrecer líneas concretas que la comunidad universitaria podrá implementar para lograr mayor coherencia con su misión. Reiteramos que el tema se aborda desde un enfoque feminista, no adverso a los hombres (como hemos dicho desde el principio), sino que promueve la igualdad y paridad para todos y todas. Consideramos que la universidad, como una institución socio-educativa de prestigio y vanguardia, debe ser un modelo de igualdad y equidad para nuestra comunidad. Ser parte de la universidad –como estudiantes, docentes, investigadoras, compañeras, esposas, madres– es parte de nuestra identidad y vida cotidiana; es algo que repercute en nuestras vidas personales y profesionales. Ofrecemos este análisis de género como crítica propositiva para mejorar las oportunidades, experiencias y los derechos, no nada más para nosotras, sino para todas las personas que comparten el espacio universitario, particularmente en Colima.

género requiere soluciones que tomen en cuenta los aspectos de redistribución y reconocimiento. Para eliminar la inequidad propone la reestructuración del marco subyacente generativo; es decir, necesitamos poner en práctica estrategias y acciones que no nada más sean afirmativas, sino que transformen las estructuras socioculturales y socioeconómicas de género. Ésa es la tesis principal de la justicia transformadora de género.

El modelo de Fraser puede aplicarse –en el caso de la Universidad de Colima– para alcanzar la equidad o justicia de género, pues resulta útil para proponer líneas concretas de acción que posibiliten a mujeres y hombres la oportunidad de participar con paridad. Dividimos las acciones, según la distinción que hace Fraser, en iniciativas que abarcan el ámbito político-económico (de redistribución) y el ámbito cultural-simbólico (de reconocimiento).

Las acciones que se enlistan a continuación son necesarias para lograr el desarrollo profesional de las mujeres, y las apreciamos como medidas que favorecen su acceso a las oportunidades de formación y de trabajo en la universidad. Son acciones afirmativas en el sentido de que buscan promover el acceso a los más altos niveles de desarrollo académico y profesional, pero no constituyen un sistema de trato preferente para las mujeres por el hecho de serlo, o un sistema de cuotas establecido con la pretensión de eliminar la desigualdad histórica de manera inmediata. Una medida de acción afirmativa tiene el espíritu de establecer condiciones igualitarias en un contexto discriminatorio. En el campo laboral quiere decir que en igualdad de circunstancias, en términos de calificación profesional o nivel de desempeño, debe favorecerse al sexo cuya participación numérica en el ámbito de que se trate sea menor, pero el criterio de selección prevaleciente continuará siendo la calificación o desempeño profesional. (Lamas, 2006: 72-73).

En la investigación realizada fue posible identificar que en un lapso relativamente breve, la población femenina en Colima se incorporó a la educación superior, como lo muestra Ma. de los Ángeles Rodríguez, y que este cambio se dio en el marco de una transformación nacional, pues la misma autora nos ilustra en torno a los usos, costumbres y circunstancias de las mujeres que recibían algún tipo de educación desde el siglo XIX y hasta mediados del XX en México.

Si bien los avances, como nos señala Mirtea Acuña, no fueron producto de una acción premeditada y categórica para promover el desarrollo de

las mujeres, los cambios institucionales –especialmente en el último cuarto de siglo– transformaron la fisonomía universitaria, aquella en la que la presencia de mujeres era más bien escasa, hasta alcanzar porcentajes similares en la matrícula global. Karla Kral y Sara Lourdes Cruz, con mayor detenimiento, llaman la atención en torno a la prevalencia de espacios de predominancia de uno u otro sexo, donde las mujeres –de manera mayoritaria– se encuentran en los ámbitos de menor prestigio social o posibilidades de alcanzar buenos salarios. En cuanto a la participación laboral, también ha habido cambios y las mujeres han ingresado como académicas, e incluso en una modesta proporción aún, a los más altos espacios de decisión, como documenta con detalle Florentina Preciado, quien –al mismo tiempo– señala los obstáculos que por su condición de género enfrentan y que determinan un número significativo de mujeres en los niveles más bajos de la escala laboral en términos de prestigio social, puestos y salarios.

Los referentes para definir las acciones y estrategias específicas que se requieren para avanzar hacia la equidad son los indicadores de igualdad-desigualdad de género, que nos muestra de manera resumida Sara Lourdes Cruz, así como el análisis más fino de todos los demás aspectos y temáticas específicas abordadas a lo largo del trabajo.

El punto de partida para afinar las iniciativas y darles forma puntual debe ser el análisis cuidadoso de los planteamientos teóricos que orientarán el cambio, para –por un lado– evitar virajes inesperados y posturas antagónicas entre quienes deberían hacer causa común para impulsar la transformación de género en la universidad; y por otro, contar con más elementos que sustenten las metas, estrategias y acciones, dándoles un rumbo claro.

Líneas para desarrollar la transformación de género en la Universidad de Colima

Iniciativas de redistribución

Estrategias y acciones para aumentar específicamente la participación, los derechos y las oportunidades de las mujeres.

En el espacio laboral:

- Formalizar –desde la más alta autoridad institucional– compromisos por la equidad de género, primero a nivel universitario y promover, después, la extensión de dicha iniciativa con sectores sociales y gubernamentales, identificando programas y actividades específicas, así como plazos para su cumplimiento. Uno de los compromisos que resultaría más efectivo es el de establecer un sistema de cuotas vigente hasta alcanzar la equidad, para promover la equilibrada participación de ambos sexos en las diferentes categorías laborales.
- Revisar los procedimientos de nombramientos y ascensos, de modo que el otorgamiento de puestos sea con base en méritos y proyectos, reconociendo el avance de las mujeres en este sentido.
- Incorporar mujeres en las direcciones y plantas académicas de los planteles de mayor prestigio y tradición. La visibilidad social de estos espacios estratégicos puede ser un detonante para incentivar la participación e incorporación de un mayor número de mujeres a las funciones directivas y de gestión.
- Identificar los elementos que pueden promover el ascenso profesional dentro de la jerarquía laboral y, en función de ellos, ofrecer a las mujeres posibilidades de formación para la adquisición de capacidades necesarias, a fin de que desarrollen las competencias para acceder a todo tipo de puestos, incluyendo los directivos. Esto implica definir horarios, tiempos, etcétera, para las actividades de formación que consideren los roles de género que la sociedad ha impuesto a las mujeres; es decir, eliminar el androcentrismo vía horarios, tiempos y espacios, que –muchas veces– limita las posibilidades de las mujeres para participar.
- Alentar la incorporación de las mujeres a trabajos etiquetados como “masculinos”, para favorecer la mejora en sus condiciones económicas, ya que –en general– estos empleos están mejor pagados. Como evidencia de esto, podemos tomar algunos datos registrados en el “Censo General de Población”, que contabilizó 9 616 trabajadores domésticos en general; de los cuales, el 91.15% son mujeres, y los ingresos del 89.78% de ellas fluctúan entre menos de la mitad de un

salario mínimo mensual y dos salarios; en cambio, en una ocupación típicamente masculina, como es la de operador de transporte, de un total de 9 546 empleados, el 99.38% son hombres y de ellos, únicamente el 24.7% percibe salarios similares a los de las empleadas domésticas antes mencionados, mientras el 71.47% tiene salarios superiores (INEGI, 2000). La histórica presunción de la debilidad física femenina, la incapacidad durante el embarazo y el rol social del cuidado maternal en la primera infancia, han sido la base de la exclusión de las mujeres de muchos sectores laborales. En la actualidad, las condiciones de trabajo -en general- permiten que sin desdoro de la función reproductiva, las mujeres puedan acceder a mejores empleos.

- Eliminar las exigencias diferenciales en el trabajo, generalmente de naturaleza subrepticia o poco perceptible, pero que la evidencia empírica y comentarios de las mujeres en la academia manifiestan como un problema. Entre estas “pequeñas cosas” están las cargas administrativas y tareas que las convierten en secretarías, organizadoras, asistentes o ejecutoras de las decisiones de otros. Del análisis de diversos comités y grupos de trabajo, así como de la estructura organizativa de oficinas e instancias institucionales, se desprende que con frecuencia las mujeres constituyen el apoyo o soporte en dependencias dirigidas por varones, apoyados por un considerable número de mujeres en los llamados “mandos medios”. Esta diferenciación de actividades, en algunos casos, se justifica por la jerarquía laboral, pero en muchos otros se basa en apreciaciones culturales que empiezan por ser un cumplido pero acaban afectando a las mujeres, porque a partir de ellas les son asignadas diversas tareas adicionales a las que sus colegas varones con igual categoría laboral desempeñan, por ejemplo: “son muy organizadas”, “no faltan”, “son más puntuales”, “son más conciliadoras”, “tienen bonita letra”.
- Abrir una línea de investigación sobre el mercado laboral desde la perspectiva de género, para indagar a fondo dónde y en qué trabajan las mujeres, en especial las universitarias, identificando cómo las afecta el subempleo debido al desempeño de ocupaciones ajenas a

su formación profesional, el trabajo a tiempo parcial y las situaciones de precariedad o inestabilidad en el empleo.

La actual Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental debe permitir contar con datos para identificar si existe sesgo de género en las contrataciones y disponer de cifras detalladas de salarios, incluyendo diversos tipos de prestaciones como bonos, becas, estímulos, etcétera, cuya difusión permita identificar discrepancias entre puestos e ingresos que pudieran estar asociadas al género. La premisa constitucional de “igual salario a igual trabajo” con frecuencia es evadida por mecanismos como los que se señalan, sin que exista información clara para dilucidar este hecho.

Datos del INEGI (2000), para el caso del estado de Colima, muestran que la población ocupada asciende a 199 692 personas, de las cuales el 66.6% son hombres y el 33.4% mujeres. De un total de 7 848 trabajadores de la educación, 3 161 (40.3%) son hombres, contra 4 687 (59.7%) mujeres; y en cambio, al revisar los salarios se aprecia que para los ingresos superiores a 10 salarios mínimos se ubica el 16.5% de los hombres y apenas el 5.5% de las mujeres. En cuanto a la ocupación como funcionarios y directivos, el último censo en Colima arrojó que el 70% de estos puestos son ocupados por hombres y en este mismo tipo de puestos, solamente el 12.4% de quienes tienen ingresos mayores a 10 salarios mínimos son mujeres.

En las oportunidades educativas:

- Dar continuidad al análisis del acceso de las mujeres a la educación superior, así como de sus destinos profesionales, tanto en carreras en las que predominan como en las que son minoría, para identificar los ámbitos en los que hay segregación horizontal; es decir, ubicación en áreas muy específicas, o vertical, en función de la mayor participación en los puestos de menor jerarquía, como en la esfera científica, política y –en general– en la toma de decisiones en todos los ámbitos. A partir de esta información, promover estrategias efectivas de apoyo; en este punto es fundamental tomar en cuenta los factores que de manera combinada actúan en contra de las mujeres; por ejemplo, su clase social, la etnia de pertenencia, la ubicación geográ

fica de sus comunidades, la edad, el estado civil y la existencia de hijos.

- Diversificar y ampliar las oportunidades de formación para permitir el acceso de las mujeres con estudios inconclusos o que desean emprenderlos: modalidades abiertas, flexibles y a distancia pueden hacer la diferencia entre una limitada posibilidad de desarrollo personal y profesional y una expectativa promisorio de vida.
- Incidir con mayor decisión en la educación sexual, tanto desde las instancias dedicadas a la orientación educativa como desde la actividad docente cotidiana, incluyendo –por supuesto– la amplia difusión de métodos de planificación familiar, para abatir el índice de embarazos no deseados entre la población estudiantil, así como la incidencia del aborto.
- Apoyar la retención escolar de madres y padres adolescentes y jóvenes que a causa de la gestación no planeada abandonan los estudios –en especial ellas–, brindándoles ayuda para el cuidado infantil, de modo que puedan armonizar la atención de hijos pequeños con la conclusión de los estudios. Estas medidas, además de incidir en la mejora de la eficiencia terminal, tienen un efecto positivo para la nueva unidad familiar, que puede o no incluir una pareja, pero que invariablemente comprende a la madre y su hijo(a). Este tipo de apoyo debe prolongarse hasta la inserción laboral, y puede asumir distintas modalidades, como horarios más amplios para la educación inicial o preescolar, servicios flexibles de guardería por horas y a bajo costo.
- Aumentar la incorporación de las mujeres al posgrado, pues en Colima su proporción en la matrícula corresponde al último lugar nacional con apenas 36% (Martínez y Cruz, 2004: 23). El periodo de realización de estudios de posgrado coincide en muchos casos con el proceso biológico reproductivo de las mujeres, que están en la disyuntiva de ser madres o formarse como científicas o académicas, ya que si optan por hacer maestría o doctorado, la maternidad podría postergarse por varios años. Deben considerarse extensiones de beca en caso de embarazo, para evitar el abandono de los estudios e incentivar su realización. Si hubiera este tipo de recono-

cimiento a la maternidad, sería más factible incorporar mujeres a estos niveles de formación.

Para el seguimiento de las acciones

- Crear un comité institucional en pro de la equidad de género en los ámbitos escolar, laboral y familiar. Dicha instancia deberá también ser responsable de monitorear los avances de las mujeres hacia la equidad institucional. El punto de partida pueden ser los indicadores propuestos incorporando otros que resulten pertinentes. La misma instancia puede ser encargada de prevenir y, en todo caso, emitir recomendaciones para advertir manifestaciones de violencia que afectan mayoritariamente a mujeres, como el maltrato físico o verbal y la intimidación, la agresión física directa y el hostigamiento sexual.
- Integrar al Observatorio de la Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) un área específica para analizar la evolución de la participación de las mujeres en la educación superior, que vaya más allá de los datos de la matrícula, integrando la perspectiva del mercado laboral para las graduadas.
- Incorporar el enfoque de género en las instituciones de educación superior, para lo cual es necesario pasar de las palabras a la acción a nivel de cada una de las instituciones, pero también a nivel regional y nacional. Deben realizarse reuniones de trabajo con participación y compromiso de rectores y directores de las instituciones de educación superior para definir acciones y establecer acuerdos puntuales de manera coordinada y sistemática, integrando redes con este objetivo, en las que sea compromiso no solamente de la participación de grupos feministas de académicas, sino de quienes toman las decisiones relevantes y, por lo tanto, tienen las condiciones necesarias para incidir directamente en el cambio.

Tabla 1. Algunas iniciativas de redistribución para aumentar la participación, derechos y oportunidades de las mujeres en la universidad

Espacio laboral	Oportunidades educativas	Seguimiento de las acciones
Formalizar compromisos con autoridades	Hacer análisis detallados de la participación femenina en la educación superior	Comité institucional en pro de la equidad de género
Establecer un sistema de cuotas para diferentes categorías laborales	Identificar formas de segregación y estrategias efectivas de apoyo	Integrar al observatorio de la educación superior de la ANUIES un área específica relativa a equidad de género
Revisar procedimientos de nombramientos y ascensos	Diversificar y ampliar las ofertas de formación	Organizar reuniones de trabajo en la que participen rectores y directores tomando acuerdos para incidir en el cambio de perspectivas
Incorporar mujeres en los planteles de mayor prestigio y tradición como directivas y académicas	Brindar educación sexual	
Ofrecer formación para desarrollar las competencias directivas	Apoyar la retención escolar de madres y padres, adolescentes y jóvenes que presentan gestación no planeada	
Eliminar el androcentrismo en horarios, tiempos y espacios	Incorporación de mujeres al posgrado	
Alentar la incorporación de mujeres en puestos mejor pagados		
Eliminar exigencias diferenciales en el trabajo		
Abrir una línea de investigación en mercado laboral con enfoque de género		
Identificar sesgos de género en contrataciones y salarios		

Iniciativas de reconocimiento

Estrategias y acciones que pueden cambiar la cultura institucional y escolar: donde hay un mayor entendimiento de los roles de género, la discriminación y una valoración de las mujeres.

Desde el curriculum

- Diseñar programas específicos de formación del profesorado y el personal universitario en general, encaminados a eliminar el sexismo en los planteles, para que cada cual reconozca su propia visión de género y cómo los prejuicios se manifiestan desde el trato diferencial a los y las estudiantes en el aula, así como a las y los colegas.
- Elaborar estrategias de orientación educativa que abran las posibilidades para que las muchachas estudien áreas tradicionalmente masculinas, presentando las carreras de ingeniería, ciencias naturales y exactas, como profesiones atractivas para las mujeres.
- Las actividades de orientación profesigráfica deben dar a todas y todos los estudiantes la información necesaria para que conozcan con detalle las posibilidades de desarrollo de cada carrera y en sus elecciones destierren los estereotipos de género como causa de evitación o elección de determinadas opciones, situaciones que han afectado la incorporación de mujeres y hombres en las áreas típicamente elegidas por el sexo opuesto, al asociarlas al menoscabo de la feminidad o virilidad, según el caso.
- Incluir la perspectiva de género de manera transversal en el curriculum del nivel medio superior y superior, presentando modelos que permitan apreciar las importantes contribuciones de las mujeres a lo largo de la historia en todos los campos del conocimiento. Esto fomentará y consolidará la confianza en sí mismas.
- Promover en los jóvenes en formación a través del curriculum, que las responsabilidades familiares –actividades del hogar y atención de hijos e hijas– se compartan en la pareja y generar la conciencia de que el entorno social debe facilitar esto.

Para impulsar la valoración y posicionamiento de las mujeres

- Organizar talleres o cursos de liderazgo, en los cuales se desarrollen temas como toma de decisiones, actuación en situaciones críticas, trabajo colaborativo y promoción de capacidades de gestión.
- Generar grupos de ayuda para favorecer y fortalecer la decisión de las mujeres de continuar preparándose, a fin de alcanzar similares niveles de desarrollo a los de sus compañeros varones.
- Elaborar programas de formación que fomenten la confianza y autoestima de las mujeres. El punto de partida de estos programas no debe ser la condescendencia, sino la exigencia con base en las capacidades. Se ha demostrado que las altas expectativas académicas favorecen a las mujeres, quienes saben aprovechar las oportunidades cuando se les brindan (Wolf-Wendel, 2000).
- Instaurar entre las profesoras-investigadoras y directivas, la práctica de la mentoría que consiste en brindar orientación y guía a las jóvenes para impulsar su desarrollo profesional. Éste debería ser un compromiso de cada feminista en la universidad.
- Promover, a través de las asociaciones y gremios profesionales, diversas acciones para la consolidación de las profesiones de marcada predominancia femenina, que presentan menor prestigio social e ingresos más bajos en comparación con las carreras de población masculina elevada. Ha habido áreas del conocimiento que se han “feminizado”; es decir, donde antes la matrícula masculina era más alta, ahora lo es la femenina (ciencias sociales, administrativas, y de la salud). Sin embargo, no ocurre lo mismo a la inversa; esto es, que se masculinicen áreas tradicionalmente femeninas (educación y humanidades). El inconveniente de este proceso es que ha ido acompañado de una disminución del reconocimiento y los salarios para el caso de las áreas feminizadas.
- Favorecer la participación política de las mujeres desde las organizaciones estudiantiles y sindicales, espacios en los cuales se fomentan las vocaciones y se desarrollan las habilidades e incluso, el capital político que posteriormente permitirán a un mayor número de mujeres incursionar en diversos espacios públicos, ya sea incor-

poradas a partidos políticos para acceder en un número equitativo a los puestos de representación popular o en el desempeño directivo en otro tipo de organizaciones como las no gubernamentales.

- Erradicar de la universidad las prácticas contrarias a la equidad de género; por ejemplo, los concursos de reinas del estudiante que presentan a las jóvenes como objetos decorativos cuyo atributo más valioso es la belleza física. En otros países y contextos universitarios con mayor desarrollo político y conciencia de género se han erradicado este tipo de prácticas desde hace tiempo.

Desde todos los ámbitos

- Trabajar en un proceso de sensibilización a mujeres y hombres respecto al carácter social de las formas de discriminación en función del género. Este proceso será largo porque, hasta ahora, se las ha asumido como "naturales" o "propias de cada sexo". Algunas disciplinas, como la Pedagogía y la Psicología, tienen mucho que aportar. Esta formación y sensibilización en la perspectiva de género debe empezar por quienes toman decisiones, para que no queden simplemente en buenos deseos.
- Fomentar a nivel de la universidad actitudes más progresistas, en general en todos los universitarios, hacia las carreras profesionales de las mujeres para que compartan con ellas las responsabilidades familiares. Independientemente de su ocupación, prevalecen en las mujeres que desarrollan labores fuera de casa, las dobles y hasta triples jornadas de trabajo, en detrimento de su salud física, psicológica y también social. Esto, porque continúan asumiendo con muy escasas variaciones el rol de madres-esposas-amas de casa, a veces con escasa solidaridad y cumplimiento de las responsabilidades de pareja, cuando la hay.
- Promover la investigación en materia de género, incentivándola especialmente a partir del reforzamiento de las líneas de investigación en marcha e incorporando otras como las señaladas.

- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, así como en la administración institucional a todos los niveles y áreas.
- Difundir entre la comunidad universitaria y la sociedad en general, los esfuerzos institucionales y los avances logrados en favor de la equidad de género, para fomentar un mejor ambiente social y dar ejemplo a otras instituciones.

Tabla 2. Algunas iniciativas de reconocimiento para cambiar la cultura institucional universitaria y la formación de la juventud

Desde el currículum	Para impulsar la valoración y posicionamiento de las mujeres	En todos los ámbitos
Programas de formación del profesorado y el personal universitario en general para eliminar el sexismo	Organizar talleres y cursos de liderazgo con temas como: toma de decisiones, actuación en situaciones críticas y desarrollo de capacidades de gestión	Sensibilizar a mujeres y hombres con respecto al carácter social de la discriminación de género
Orientar la elección vocacional femenina hacia áreas típicamente masculinas	Crear grupos de ayuda para promover el desarrollo de las carreras femeninas	Fomentar actitudes progresistas hacia las carreras profesionales de las mujeres: apoyo y división de responsabilidades para reducir las dobles y hasta triples jornadas
Informar detalladamente a las y los jóvenes de las posibilidades de desarrollo en diferentes áreas para desterrar los estereotipos de género en las elecciones de carrera	Crear programas de formación que fomenten la confianza y autoestima, con altas expectativas académicas para las mujeres	Promover la investigación con enfoque de género en todas las áreas
Incluir la perspectiva de género de manera transversal en el currículum	Instaurar la práctica de la mentoría para impulsar a las jóvenes	Difundir los esfuerzos y resultados institucionales a favor de la equidad de género
Presentar modelos femeninos de carreras científicas	Promover en asociaciones y gremios profesionales la consolidación de las carreras típicamente femeninas	
Promover en los jóvenes la conciencia de responsabilidades familiares compartidas	Favorecer la participación política de las mujeres en las asociaciones estudiantiles y sindicales	
	Erradicar las prácticas contrarias a la equidad	

Comentarios finales

Las líneas transformadoras que hemos planteado desde luego pueden tener un alcance mucho más amplio, tanto como estén dispuestos las y los actores sociales a comprometerse con ellas.

Propuestas similares a éstas han sido planteadas en otros foros, de los cuales destacamos el VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, realizado en España en 2006 y el Primer Seminario Internacional sobre la Feminización de la Matrícula de Educación Superior en América Latina y El Caribe, efectuado en México en 2003. Ello demuestra, por un lado, la coincidencia de muchas demandas de las mujeres en la academia a nivel internacional; y por otro, el clamor en las instituciones por instrumentar políticas y medidas para alcanzar en el corto plazo la equidad de género.

Para nosotras, la equidad representa el modelo social por alcanzar y la educación superior es un medio excelente para avanzar hacia su construcción, que tendrá como característica la justicia, no solamente para las mujeres, sino para todas aquellas personas que padecen o han padecido alguna discriminación.

El género tiene relaciones complejas con todos los temas. La condición de las mujeres debe continuar avanzando y transformándose tanto en los aspectos culturales y simbólicos como en los políticos y económicos. El tema debe ser revisado y atendido en su complejidad, no porque esté de moda o las políticas internacionales y nacionales así lo exijan, sino por su relevancia en la construcción de un mejor presente y futuro social.

A lo largo de este trabajo planteamos un estado de cosas, así como obstáculos y estrategias en el camino hacia la equidad; también proponemos la apertura de nuevas líneas de investigación.

Nuestras reflexiones nos llevan a plantear a la educación –que es nuestro campo– como una opción para la transformación, no la única desde luego, pero sí determinante. En todo y para todo se requieren más apoyos y voluntades.

Creemos que es el momento de pasar del debate al diálogo: con este libro lanzamos un reto a todos y todas para discutir las ideas y propuestas, buscar colectivamente las formas de lograr el crucial cambio; si avanzamos decididamente, la institución continuará progresando y reforzando su papel en la sociedad actual.

Las palabras de Alessandra Bocchetti (1988) nos vuelven a la realidad, pero dejan lugar a la esperanza y a la confianza en los otros, pero principalmente en nosotras:

Cualquier mujer... sabe en su fuero interno, que obtener justicia para sí y para las otras, obtener atención, obtener respeto... es una construcción lenta y difícil. Cualquier mujer, dentro o fuera de las instituciones, sabe que no existen islas felices, y que su fuerza puede demostrarse ante resistencias de cualquier tipo, a menudo ante la afrenta, ante la evidente provocación, ante la arrogancia, y que nada ha sido jamás ganado por las mujeres, a no ser por la fuerza que han sabido expresar, y que ésta es una lucha cotidiana en las pequeñas y en las grandes cosas. Esa fatiga y esa valentía no deben ser olvidadas.

Referencias bibliográficas

- BOCCHETTI, Alessandra (1988). "Carta a Luce Irigaray", en: Bocchetti, Alexandra (1996). *Lo que quiere una mujer. Historia, política, teoría. Escritos, 1981-1995*. Madrid: Ediciones Cátedra/ Universidad de Valencia, pp. 187-189.
- BUSTOS ROMERO, Olga (2003). *Recomposición de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales. Versión resumida para la memoria del "Primer Seminario Internacional sobre la Feminización de la Matrícula de Educación Superior en América Latina y El Caribe"*. Organizado por IESPAL/ UNESCO UDUAL. 6 y 7 de noviembre de 2003. México, D.F.
- FRASER, N. (1995). *From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Post-Socialist' Age*. *New Left Review*, 212, 68-93.
- (2005). *Reframing Justice in a Globalizing World*. *New Left Review*, 36, 69-88.
- INEGI (2007). *Población ocupada por municipio, sexo y ocupación principal, y su distribución según ingreso por trabajo en salario mínimo. Colima. Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), considerando el Censo 2005*. En: INEGI. *Estadísticas de género. Sistemas de consulta y bases de datos*. <http://www.inegi.gob.mx/est/default.aspx?c=119>
- LAMAS, Martha (2006). *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus.
- MARTÍNEZ, Sara y Cruz Sara Lourdes (2004). *Equidad de género en el acceso, permanencia y egreso del posgrado en la Universidad de Colima*. *GénEros*, 34, 22-29.
- SIEM (Seminario Interdisciplinar de Estudios de la Mujer de la Universidad de Zaragoza). (2006). *Recomendaciones del VI Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*. Organizado por la Universidad de Zaragoza, España, 11-15 de septiembre de 2006.
- UNESCO (1993). *Las mujeres en la administración de la enseñanza superior*. París: UNESCO y Secretaría del Commonwealth.
- WOLF-WENDEL, L. E. (2000). *Women-Friendly Campuses: What Five Institutions Are Doing Right*. *The Review of Higher Education*, 23(3), 319-345.

Autoras



Sara G. Martínez

Profesora titular de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima, donde ha desarrollado su actividad docente por espacio de 20 años. Directora General de Posgrado en la misma universidad desde 1998. Obtuvo el Doctorado en Educación en la Universidad de Barcelona (1996) y desde entonces ha trabajado en temas de género y educación. Ha publicado: *Estudio de casos* (2003), *Mujeres y universidad, vidas académicas* (2006). Coordinó el proyecto "Equidad de género en la Universidad de Colima. Balance actual y líneas para el desarrollo", que dio origen a este libro. saragris@ucol.mx



Ma. de los Ángeles Rodríguez Álvarez

Se doctoró en "Historia y civilización" por la Escuela de Altos Estudios en París, Francia. Sus líneas de investigación se enfocan a la "Historia de la educación" (1986), "Educación técnica" (2000) e "Historia de la educación en Colima". Profesora-investigadora de tiempo completo de la Facultad de Pedagogía en la Universidad de Colima (2003). Actualmente, directora del Archivo Histórico y Hemeroteca de la Universidad de Colima. También es integrante del Sistema Nacio-

nal de Investigadores (SNI). Ha publicado, entre otros textos: *50 Años de la historia de la educación tecnológica* (1998), *Historia de la Escuela Superior de Comercio y Administración* (1995), *Origen y desarrollo de la contabilidad en México, 1845-2000* (2000) y *Cincoentenario de los Institutos Tecnológicos en México, 1948-1998* (1998). También coordinó el libro *Historia de la educación en Colima: escenarios, actores y procesos* (2007). mararoal@yahoo.com.mx



Mirtea Elizabeth Acuña Cepeda

Estudió la Maestría en Historia en la Universidad de Colima (1991). Profesora-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima, donde ha trabajado en temas de género y educación, así como cultura y educación. Profesora invitada por varias universidades del país. Entre sus publicaciones se encuentran: *Cien años de educación cristiana en Colima* (2007) y *Los vagabundos ayer y hoy* (2002). Capítulos en los libros: *Personajes de Colima* (1997) y *Escenarios, actores y procesos. La educación en Colima durante el siglo XIX y primeras décadas del XX* (2007), así como capítulos en libros electrónicos, cuadernos de investigación y artículos en revistas arbitradas. Ha presentado más de treinta ponencias en reuniones académicas de nivel nacional e internacional (enero de 2000-agosto de 2007). mirtea@ucol.mx



Karla Kral

Doctora en Antropología Sociocultural por la Universidad de Kansas, en Estados Unidos (2004). Candidata del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Actualmente, profesora-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Pedagogía en la Universidad de Colima, donde realiza investigaciones en las líneas de género y educación, migración y globalización. Su más reciente publicación es sobre su tesis doctoral: "Todos somos de aquí y allá: trabajo reproductivo y productivo de mujeres en una comunidad transnacional en Chihuahua", publicado en la revista de estudios de género *La ventana* (2006). drakarlita2004@yahoo.com.mx



Florentina Preciado Cortés

Doctora en Educación por la Universidad de Guadalajara (2003). Actualmente, profesora-investigadora de tiempo completo en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima; ha trabajado en temas de género y educación, así como cultura y educación. También es integrante del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) y candidata en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Entre sus publicaciones se encuentran: *Cultura académica. La relación de sentido entre el académico y su institución* (2004), *Crear o recrear el imaginario femenino desde el camino recorrido. Reflexiones de profesoras universitarias* (2004); *Tras dos décadas de transformación, una universidad en transición. A 65 años de la fundación de la Universidad Popular de Colima* (2005); *Las docentes universitarias. Identidades en construcción* (2005); *La cultura académica de los profesores colimenses universitarios: una revisión a partir de la entrevista de historia oral* (2006); *El tiempo y*

el espacio de las académicas (2006); *Repercusión del embarazo y la maternidad en la vida académica de las estudiantes universitarias* (2007). fpreciado@ucol.mx



Sara Lourdes Cruz Iturribarria

Profesora-investigadora de tiempo completo de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Colima. Realizó estudios de Maestría en Pedagogía en la UNAM. Ha trabajado en temas de género y educación desde 1993. Fue presidenta fundadora de la Asociación Colimense de Universitarias, A. C.; directora fundadora del Centro Universitario de Estudios de Género de la UdeC y primera directora del Instituto Colimense de las Mujeres. Coordinadora del libro *Guía de los derechos de las mujeres*. Integrante del consejo directivo y de redacción de la revista *GénEros*, desde su creación. Consejera honoraria del Instituto Colimense de las Mujeres. Entre sus publicaciones se encuentran: *Estudio de gran visión del estado de Colima. Diagnóstico estratégico* (2002), así como publicaciones en revistas: *El entorno arquitectónico como factor asociado a la violencia doméstica en Colima* (*Iridia*, 2005), *Equidad de género en el acceso, permanencia y egreso del posgrado en la Universidad de Colima* (*GénEros*, 2005) y *La mujer y su participación en el desarrollo histórico de la Universidad de Colima* (*GénEros*, 2006). saralou@ucol.mx

**En busca de la equidad de género en la universidad.
Un estudio de caso**

Sara G. Martínez Covarrubias
Coordinadora

Se terminó de imprimir en septiembre de 2008
en la Universidad de Colima, México.
El tiraje fue de 500 ejemplares.

Estuvo al cuidado de la edición: Gloria González Ramírez
Corrección: Guillermina Cuevas y Alberto Llanes
Diseño: Miguel Ángel Jiménez M.
Producción: 1+1=3 Asociados

Se usó la familia Castle T Light para el cuerpo de texto y títulos.
El tamaño de la caja de texto es de 11.5 x 17.8 cm
Se utilizó papel bond ahuesado 90 gr.

El material de este libro se desprende de una investigación sobre la equidad de género desarrollada por un grupo de académicas de la Facultad de Pedagogía en la Universidad de Colima. Esta investigación tiene como objetivo analizar el estado que guarda la participación de mujeres y hombres en la universidad, como espacio de formación y laboral, para determinar el balance en cuanto a equidad de género y aportar elementos que permitan el desarrollo de políticas universitarias con enfoque de género. También toma como punto de partida la historia institucional para detenerse, más adelante, en el análisis de la situación actual, y a partir de ambas, vislumbrar posibilidades de transformación.



UNIVERSIDAD DE COLIMA

